

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional

Arifin Daulay

Universitas Pramita Indonesia

Email: arifin.daulay@gmail.com

Abstrak

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Pelanggaran yang sering terjadi di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat adalah Pegawai yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja merupakan pelanggaran pada Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Maka penulis merumuskan permasalahan bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PEGAWAI NEGERI SIPIL) di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat. Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *juridis normative*, yaitu suatu metode yang menitik beratkan penelitian terhadap data kepustakaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan penjatuhan sanksi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Adapun faktor penghambat pelaksanaan penjatuhan sanksi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat yaitu disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan, kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan situasi politik, sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat. Adapun saran penulis adalah Pelaksanaan penjatuhan sanksi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, harus sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: PP 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pelanggaran Disiplin



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, beribawa, berdaya guna dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat (Alam, 2015).

Menurut Ari (2021) menjelaskan bahwa, kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil bukan saja unsur aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup di tengah Masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena

itu di dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil bukan saja dilihat dan di perlakukan Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlukan sebagai warga Negara.

Pengertian Negara yang bersih, kuat dan beribawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat di pertanggung jawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan, serta tidak meutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Namun hasil penelitian Oktaviani (2019) mengungkapkan bahwa, kenyataannya, masih banyak di temukan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin khususnya di dalam lingkungan lembaga pemerintahan Indonesia, dengan melanggar aturan dan norma-norma yang berlaku.

Dalam perjalanan penataan birokrasi dalam pemerintahan di Indonesia, banyak sekali permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku aparatur birokrasi pemerintahan dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Perilaku dan / atau perbuatan dari aparatur Pegawai Negeri Sipil memaksa negara dalam hal ini Pemerintah berpikir untuk dapat membuat suatu aturan main (regulasi) tentang bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dan berperilaku. Pemerintah dalam membuat regulasi tersebut untuk Pegawai Negeri Sipil telah ada produk hukum tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam jurnal Jaffisa (2022) menyampaikan bahwa sesuai dengan realitas yang ada saat ini, aturan main (regulasi) tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Banyaknya masalah ketidakdisiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi bahan pembicaraan bagi masyarakat pada umumnya. Apalagi sering kita temui berita-berita yang terkait dengan Pegawai Negeri Sipil di media-media cetak maupun elektronik (Legawa & Mandala, 2018; Nurwati dkk., 2022). Tak jarang berita-berita tadi mengundang berbagai opini serta laporan dari masyarakat yang menyangkut kredibilitas seorang Pegawai Negeri Sipil baik di Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian Rafik (2016) dan Ilhami dkk (2022) pegawai Negeri Sipil di Indonesia dewasa ini sering berkisar dalam hal rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih kerja, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Untuk mewujudkan Pegawai yang Handal, Profesional dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan system prestasi kerja (Raimah & Irawanto, 2020; Muliawaty dkk, 2022). Tepat pada awal bulan Juni lalu pemerintah akhirnya mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dimana aturan ini merupakan amandemen atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selama kurun waktu 30 tahun menghiasi dunia kepegawaian. Pemerintah menilai, dalam pelaksanaannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah dihindangi beragam tantangan yang perlu disinergikan dan selaraskan kembali seiring dengan perkembangan dan konteks sistem manajemen kepegawaian nasional.

Secara konten, materi peraturan disiplin pegawai yang didalamnya diatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman, keberadaannya sangat diperlukan dalam rangka penuntun aturan teknis manajemen kedisiplinan pegawai (Rosalina, 2017; Sumadinata dkk., 2022). Adapun menurut Supriady (2022) dan Safitri & Nurwulandari (2022) menjelaskan bahwa, dalam penjatuhan hukuman, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah ditentukan adanya pola aturan penjatuhan hukuman yang lebih berat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, mulai dari Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah, Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah, Pembebasan Dari Jabatan Pegawai Negeri Sipil, sampai Pemberhentian Dengan Hormat maupun Dengan Tidak Hormat.

Sebagai pelaksanaan lebih lanjut menurut Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seperti halnya penerapan hukuman disiplin di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat masih belum sempurna, dikarenakan tidak sesuai jumlah banyaknya pelanggaran yang dilakukan dengan hukuman yang diterima oleh pegawai indisipliner tersebut, hal itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu, atasan langsung tidak mengetahui tata cara penjatuhan hukuman disiplin, pegawai indisipliner tersebut tidak menyadari kesalahan tindakan indisipliner yang telah dilakukan, dan pembiaran kasus-kasus indisipliner di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat.

Namun pada tahun 2020 di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, terdapat 8 (delapan) orang Pegawai Negeri Sipil dari beberapa Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota Se-Jawa Barat yang mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dikarenakan tidak masuk kerja dan tidak mentaati ketentuan jam kerja selama lebih dari 1 tahun, hal tersebut belum sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pegawai yang tidak masuk kerja selama lebih dari 46 hari sudah bisa dijatuhi hukuman tingkat berat. Selain berpedoman terhadap Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010, terdapat pula Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia tentang Jenis Dan Jangka Waktu Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.

Selain itu di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat sendiri telah mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan beberapa pegawai melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil diantaranya, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-barang milik Negara bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, maka berdasarkan uraian dan pemaparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji, meneliti serta menganalisis lebih mendalam mengenai pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang diterapkan di lingkungan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi jawa barat.

METODE PENELITIAN

Spesifikasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif analitis dengan tujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, dimana menurut Muchtar, (2015) metode deskriptif analitis mempunyai tujuan

untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru. Kaitannya dengan penelitian ini, yaitu bertujuan untuk mengetahui sanksi administrative tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *juridis normative*, yaitu suatu metode dalam penelitian hukum normative dengan menggunakan sumber utama data sekunder (studi kepustakaan) atau bahan pustaka yang terdiri dari norma atau peraturan dasar, dan peraturan perundang-undangan (Nazir, 1988; Yulianah, 2022).

Selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara penelitian studi kepustakaan umum, menelaah dalam peraturan-perundang-undangan, jurnal, buku teks maupun artikel-artikel dan studi lapangan melalui internet dengan membuka situs atau *website* yang tersedia di internet. Data yang diperoleh dari system penelitian dikelompokkan menurut permasalahan untuk selanjutnya dilakukan analisis kualitatif yaitu melakukan analisis kualitatif terhadap perundang-undangan yang berkaitan dengan tindakan indisipliner yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Metode analisis kualitatif ini dipilih agar gejala-gejala normative yang diperhatikan dapat di analisis dari berbagai aspek secara mendalam dalam terintegral antara yang satu dengan yang lainnya. Sesuai dengan metode pendekatan, maka data yang diperoleh untuk keperluan penulisan skripsi ini selanjutnya dianalisis dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peranan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat dalam memberikan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perbuatan indisipliner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Sanksi Hukuman Disiplin Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur Negara, serta dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Apabila sebuah instansi masih melakukan pelanggaran disiplin, dirasa perlu untuk melakukan perbaikan agar kita tidak terus berada dalam keterpurukan dan ketertinggalan.

Dalam mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Adapun dalam rangka meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Pembinaan dalam peningkatan disiplin pegawai

Di dalam sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil dikenal dua sistem pembinaan, yaitu sistem karir dan sistem prestasi kerja. Menurut pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ditegaskan bahwa: Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdayaguna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami dan diketahui bahwa substansi dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah terdapatnya persyaratan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan, serta mendukung terhadap pencapaian tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Lebih lanjut pula, terdapat keterkaitan arah antara pembinaan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Dengan perkataan lain, bahwa sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil menganut sistem perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, unsur pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atas dasar segi-segi yang terkait dengan prestasi kerja.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap pelaksanaan tugas personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terlepas dari usaha mewujudkan tujuan Negara atau cita-cita bangsa Indonesia. Dengan pendapat tersebut dapat dimengerti, bahwa betapa pentingnya kegiatan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan yang pada intinya tujuan pendayagunaan kepegawaian Negara, yaitu terwujudnya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil antara lain untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja (Syari et al., 2019; Sugiono dkk., 2022).

Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat terus berupaya melakukan pembinaan kepada pegawai melalui berbagai macam kegiatan untuk memotivasi pegawai dalam upaya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Pembinaan yang dilakukan berkaitan dengan pembinaan etika dan disiplin sesuai dengan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil agar visi dan misi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat dapat terlaksana dan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik.

Dalam upaya peningkatan disiplin pegawai, Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat telah membuat Tim Pertimbangan dan Etika Pegawai yang beertugas melakukan pemeriksaan apabila terdapat Pegawai Negeri Sipil yang diduga melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan terhadap pegawai yang dilaksanakan oleh Kepala Kantor Pertanahan masing-masing unit satuan kerja se-Jawa Barat.

Dalam kegiatan pembinaan ini, Kepala Kantor Wilayah beserta Kepala Kantor Pertanahan unit memberikan pengarahan kepada pegawai pelaksana mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dapat disimpulkan pada dasarnya kegiatan pembinaan yang diarahkan pada pembinaan etika dan disiplin tersebut bertujuan untuk meningkatkan moral/etika, disiplin, kinerja, dan pengembangan karir pegawai.

2. Apel setiap senin pagi

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu dari sekian banyak instansi di Indonesia yang mewajibkan apel pagi setiap harinya, seperti di wilayah dan di daerah. Pelaksanaan apel pagi bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan persiapan dalam mengawali tugasnya. Dengan menyisihkan 20-30 menit sebelum bekerja untuk melaksanakan apel adalah bukti kesiapan Pegawai Negeri Sipil dan lembaga dimana Pegawai Negeri Sipil tersebut untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manfaat apel pagi sesungguhnya sangatlah besar, waktu apel dapat dipakai untuk menyampaikan informasi-informasi penting berkaitan dengan kedinasan.

Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat dilaksanakan apel rutin setiap hari senin pada pukul 08.00–08.30 pagi. Dalam kegiatan ini, Kepala Kantor Wilayah dan para Pejabat Struktural lainnya memberikan pengarahan kepada pegawai pelaksana mengenai kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Apel pagi di hari senin merupakan rutinitas yang harus diikuti oleh semua Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, karena apel merupakan bagian dari kewajiban bagi setiap Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka apel adalah kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil karena pelaksanaan apel sebagai fungsi pengawasan/pengendalian dan sarana menyampaikan informasi. Apel juga menjadi kebutuhan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, yaitu untuk menyiapkan diri secara fisik, kedisiplinan, dan kesiapan/kekompakan yang baik untuk diri sendiri dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Menurut Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, apel pagi setiap hari senin merupakan kegiatan secara rutin dan teratur bukan sekedar memenuhi kewajiban belaka, tetapi upaya untuk membentuk sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil dan sekaligus memotivasi kinerja pegawai di lingkungan Kantor. Dalam hal pelaksanaan apel pagi setiap hari senin, bertindak sebagai Pembina apel tidak hanya Kepala Kantor Wilayah saja, melainkan bergantian dengan Pejabat Struktural lainnya dengan jadwal yang telah disepakati.

3. Menerapkan Absensi Sidik Jari

Menurut pasal 3 angka 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak dapat mencapai tujuan secara optimal.

Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran pegawai melalui absensi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya. Hal ini menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger scan*), dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan oleh pimpinan langsung kepada bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara afektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar pimpinan mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. Apabila terjadi penyimpangan, pimpinan segera mengambil langkah-langkah perbaikan.

Untuk mengantisipasi dan meminimalisir tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka upaya peningkatan disiplin, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat melakukan pengawasan terhadap pegawainya melalui pengawasan langsung (pengawasan melekat) dari pimpinan. Fakta yang ditemukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat adalah intensitas pengawasan langsung oleh pimpinan cukup baik. Pimpinan sering melakukan pengawasan langsung terhadap pelaksana (Billah, 2019; Suwanto dkk., 2022).

Pimpinan bertindak nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti pimpinan selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan melekat ini terbukti di saat penulis hadir pada waktu apel senin pagi. Sebelum apel di mulai, pimpinan sudah berada di Kantor tersebut untuk mengontrol jam datang para pegawai. Hal ini ditujukan agar para pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Sejak Tahun 2014 Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat mulai menggunakan finger scan. Hal ini dilakukan dengan harapan akan meningkatkan tingkat kedisiplinan para Pegawai, dan untuk menghindari kecurangan Pegawai apabila menggunakan absensi manual dimana mereka masih menitipkan absen pada temannya. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, pelaksanaan absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat diadakan dua kali yaitu pagi hari yang diadakan jam 08.00 WIB dan pada waktu sore hari yang dilakukan pada jam 16.300 WIB. Dengan diadakan absensi satu hari dua kali ini diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan selalu siap ditempat, dengan itu pula kedisiplinan pegawai akan terwujud.

Menurut Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat mengungkapkan bahwa setelah adanya absensi finger scan ini disiplin jam kerja para Pegawai Negeri Sipil di kantor tersebut semakin meningkat. Menurutnya, Banyak isu-isu yang beredar yang mengatakan bahwa Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat kerjanya santai, hanya datang dan absen saja. Tidak bisa dielakkan juga bahwa banyak Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat yang menitip absen pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat lain. Dan yang harus dilakukan Pegawai Negeri Sipil sekarang adalah, hilangkan isu-isu negatif itu.

5. Mengeluarkan surat edaran tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengabdian seorang Pegawai Negeri Sipil adalah tugas dan kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Pengabdian tersebut harus lahir dari hati nurani agar dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai Pegawai Negeri Sipil. Lantas yang tak kalah pentingnya, jangan sampai ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengetahui peraturan

kepegawaian yang berlaku. Untuk menghindari ketidaktahuan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin, maka dikeluarkannya surat edaran tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk seluruh pegawai. Peraturan tersebut harus diketahui dan dipahami oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat selalu dikeluarkan surat edaran tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Surat tersebut diedarkan setiap ada peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah. Surat edaran ini diedarkan disaat apel senin pagi ataupun disaat pembinaan lainnya. Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Zahra, 2019). Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat sudah mengetahui aturan disiplin, walaupun tidak menjelaskan secara rinci isi dari aturan tersebut, namun secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai di dinas ini sudah memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada tahun 2019 di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat telah dijatuhkan sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebanyak 11 pelanggaran, hukuman disiplin sedang : 2 dan hukuman disiplin berat: 1 dan pelanggaran yang sering dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah. Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2020 selain menjatuhkan sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga ada satu Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman berupa pemberhentian dengan hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Hambatan yang Timbul dalam Pelaksanaan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai alat kendali untuk mengendalikan kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan tetap memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dan mempengaruhi kehidupan Pegawai Negeri Sipil secara ekonomi, sosial, budaya dan keamanan agar jumlah pelanggaran menjadi menurun. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat perlu merencanakan kedepan pengenalan peraturan dimaksud agar pegawai nantinya dapat menjiwainya dan sekaligus melaksanakannya saat jam kerja ataupun diluar jam kerja. Pemahaman terhadap peraturan nantinya akan mengikat diri Pegawai Negeri Sipil secara moral dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Di Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota masih ada beberapa Pejabat Struktural yang bertindak sebagai atasan langsung yang masih belum memahami pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, antara lain dalam proses melakukan pemeriksaan dan pembuatan berita acara pemeriksaan serta menentukan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Ada beberapa hambatan pelaksanaan Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, antara lain :

1. Masih ada beberapa Kantor Pertanahan/Unit Kerja yang belum memahami prosedur pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Cara penyelesaiannya adalah dengan dilakukan sosialisasi, bimtek maupun workshop tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Masih ada beberapa atasan langsung di Kantor Pertanahan/Unit Kerja yang merasa tidak mampu untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Cara penyelesaiannya adalah dengan dibentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari unsur atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian. Ada beberapa kasus pelanggaran disiplin di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat, yang pada saat akan dilakukan pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil tersebut sudah pindah unit kerja.
3. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat untuk berbuat dan bersikap disiplin seperti keterlambatan masuk kerja. Cara penyelesaiannya adalah hampir seluruh Unit Kerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat sistem kehadiran menggunakan sidik jari.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan. Berdasarkan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sampai dengan tiga puluh lima hari kerja, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama tiga puluh enam sampai dengan empat puluh hari kerja, dan pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh satu sampai dengan empat puluh lima hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh enam hari kerja atau lebih sanksi yang diterapkan terhadap pegawai di kejaksaan negeri tersebut dipertimbangkan oleh pihak kejaksaan agung Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A. S. (2015). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Universitas Negeri Makassar). *Jurnal Tomalebbi*, 2(3), 1-31.
- Ari, E. A. (2021). Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ende. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), 269-284.
- Billah, M. M. (2019). *Implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

- Eko Oktaviani, W. (2019). *Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)* (Doctoral dissertation, iain Bengkulu).
- Ilhami, R., Endah Marlovia, E. M., & Achmad, W. (2022). Smart government policy implementation for smart city concept realization. *International Journal of Health Sciences Scopus coverage years: from 2021 to Present*, 8379-8389.
- Jaffisa, T. (2022). implementasi peraturan pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kelurahan martubung. *Warta Dharmawangsa*, 16(3), 365-370.
- Legawa, G. A. S., & Mandala, S. (2018). pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada lembaga pemasyarakatan kelas ii b singaraja. *Kertha Widya*, 6(2).
- Muchtar, H. (2015). Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah dengan Hak Asasi Manusia. *Humanus*, 14(1), 80-91.
- Muliawaty, L., Firdausijah, R. T., & Achmad, W. (2022). Implementation of Waste Management Policies by the Main Waste Bank in Realizing the Effectiveness of the Waste Program in the City of Bandung. *Res Militaris*, 12(2), 1906-1913.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurwati, N., Fedryansyah, M., & Achmad, W. (2022). Social Policy in the Protection of Street Children in Indonesia. *Journal of Governance*, 7(3).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2013 Tentang Jenis dan Jangka Waktu Hukuman Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rafik, M. (2016). *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Raimah, R., & Irawanto, I. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Uin Antasari Banjarmasin. *Administraus*, 4(1), 1-26.
- Rosalina, Y. (2017). *Disiplin pegawai negeri sipil di kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Safitri, Q. N., & Nurwulandari, A. (2022). The Effect Of Trust, Quality Of Service, And Location On Student Loyalty Through Student Satisfaction At Sma Citra Alam Ciganjur Jakarta Selatan. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2273-2279.
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3279-3296.
- Sumadinata, R. W. S., Achmad, W., & Riyadi, S. F. (2022). Indonesian Border Defense Policy: A Case Study on the Interoperability of the joint regional defense command. *Central European Management Journal*, 30(4), 886-895.
- Supriady, M. G. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(6), 2567-2580.

Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. *Central European Management Journal*, 30(4), 751-762.

Syari, N. R., Warjio, W., & Kadir, A. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 156-164.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Yulianah, S. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.

Zahra, k. s. (2019). *Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Menurut Fiqh Siyash (Penelitian di Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).