

**SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP
PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Suatu Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak)**

*Administrative Sanctions For Violations Disciplines Of Civil Servants Based On
Government Regulation Number 53 Year 2010 On Discipline Of Civil Servants
(A Study At Regional Employment Agency Of Pontianak City)*

Sintya Augustianti¹, Syamsuni Arman², Isdairi³
Magister Ilmu Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Sanksi Administrasi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin, mencari faktor pendorong terjadinya pelanggaran disiplin dan mengidentifikasi dampak penjatuhan sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ditemukan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak belum optimal dilaksanakan, faktor penyebabnya karena kurang tegasnya atasan atau pejabat yang berwenang menghukum. Untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan disarankan bagi Pejabat yang berwenang menghukum harus memiliki disposisi yaitu watak dan karakter yang memegang teguh komitmen, kejujuran dan sifat demokratis, Badan Kepegawaian Daerah harus intens berkomunikasi dengan Pejabat Struktural yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, Badan Kepegawaian Daerah harus meningkatkan kinerja dan Sumber Daya Aparatur Tim Badan Pertimbangan Disiplin Kepegawaian (BAPERDISPEG) dan Pejabat Struktural yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.

Kata kunci : Sanksi Administrasi, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

This study entitled "Administrative Sanctions for Violations of Disciplines of Civil Servants Based on Government Regulation Number 53 Year 2010 on Discipline of Civil Servants (A Study at Regional Employment Agency of Pontianak City)". This research objectives are: the process analyze administrative disciplinary sanctions, factors contributing to violations of disciplines and identifying the effect of sanctions to Civil Servants discipline. Results of the study are: the process administrative disciplinary sanctions by Regional Employment Agency of Pontianak City not implemented optimal, due to lack of factor specifically authorized official superiors or punish. The problems found advisable for the authorized official superiors or punish should have disposition the commitment to uphold the character, honesty and democratic nature, communicate intense Regional Employment Agency with authorized Structural Officer disciplinary action to impose, performance improve Regional Employment Agency and resource the Considerations Disciplinary Employment Agency (BAPERDISPEG) Team and authorized Structural Officer disciplinary action to impose.

Keywords : Administrative Sanctions, Disciplinary, Civil Servants

¹ PNS Pemerintah Kota Pontianak

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak

PENDAHULUAN

1. Permasalahan

Kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara menyeluruh dan seragam bagi segenap Pegawai Negeri Sipil baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah, dengan demikian Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil dalam sistem kepegawaian secara nasional memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola oleh Sistem Kepegawaian Daerah.

Berbicara mengenai Sistem Manajemen Kepegawaian Nasional, salah satu jaringan birokrasinya adalah masalah pemberian sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin. Hal tersebut dimaksudkan untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil, mendorong peningkatan kinerja, perubahan sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil, meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan penerapan penjatuhan sanksi administrasi disiplin sesuai dengan peraturan disiplin yang berlaku, Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak melalui Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai membentuk tim Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai (BAPERDISPEG) Pemerintah Kota Pontianak untuk pengkajian dan penyelesaian pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak berdasarkan Surat Keputusan Walikota Pontianak Nomor 122 Tahun 2011 tanggal 14 Januari 2011.

Jenis-jenis pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diproses oleh Badan Kepegawaian

Daerah Kota Pontianak berdasarkan kasus yang dilaporkan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 selama tahun 2011 ada 96 (sembilan puluh enam) kasus, yaitu kasus tidak masuk kerja tanpa keterangan, kasus melanggar ketentuan jam kerja, kasus perusakan gedung kantor, kasus pengancaman dengan senjata tajam, kasus tindak pidana korupsi, kasus penipuan, kasus perjudian, kasus perkawinan dan perceraian, kasus penyalahgunaan wewenang, kasus perselingkuhan, kasus ilegal logging, kasus penggelapan, kasus pencabulan dan kasus narkoba.

Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2011 diatas adalah kasus yang terjadi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak yang penyelesaiannya berada ditingkat Tim Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai (BAPERDISPEG). Proses penjatuhan sanksi untuk tingkat hukuman disiplin sedang dilakukan oleh Atasan dari Atasan Langsung Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila pelanggaran disiplin sampai pada tingkat hukuman disiplin berat maka proses penjatuhan sanksinya berada pada Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai (BAPERDISPEG) yang kedudukannya berada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak.

Penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak sebagai objek dari penelitian ini akan dikaji sebagai upaya untuk meminimalisir kesalahan dalam penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil dan upaya meminimalisir banding administratif dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat. Dengan perumusan permasalahan sebagai berikut: "Apakah proses penjatuhan sanksi administrasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin sudah diterapkan secara optimal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?"

2. Wawasan dan Rencana Pemecahan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah atau terfokus, rencana pemecahan masalah penelitian ini yaitu:

1. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan faktor pendorong terjadinya pelanggaran disiplin yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak.
2. Proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak.
3. Dampak penjatuhan sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terfokus pada:

1. Menggambarkan pelanggaran peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan faktor pendorong terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak Tahun 2011.
2. Menganalisis proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak.
3. Mengidentifikasi dampak penjatuhan sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

4. Kajian Teoritik

Implikasi dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mempunyai tujuan sebagai pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil agar dapat bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Apabila Pegawai Negeri Sipil melanggar peraturan disiplin maka pejabat yang berwenang dapat melakukan tindakan hukuman disiplin, adapun tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Faktor

pendukung yang turut mempengaruhi keberhasilan kebijakan atau program tersebut menurut George C. Edwards III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel yang satu sama lain saling berhubungan, yaitu:

1. Adanya komunikasi antara pengambil kebijakan dengan para implementor.
2. Adanya sumberdaya.
3. Disposisi
4. Struktur Birokrasi

Pegawai Negeri adalah orang yang telah diserahi tugas dan wewenang dalam suatu jabatan sesuai ketentuan yang berlaku dan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan untuk tugas yang diemban, diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, untuk melaksanakan tugas yang diemban agar dapat berjalan dengan tertib dan lancar maka seorang pegawai harus dapat mendisiplinkan dirinya.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang sudah dilimpahkan atasannya, selalu dituntut adanya kesempatan untuk menghayati segala peraturan norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku. Agar terwujudnya kondisi seperti tersebut, perlu adanya pengendalian diri setiap pegawai dengan menunjukkan sikap mental dan moral yang tinggi atau dengan kata lain disiplin yang tinggi.

Disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidak demikian. Disiplin berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Wursanto, 2003:108)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Penjatuhan Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan.

Menjatuhkan sanksi administrasi disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil, perlu pertimbangan. Sejalan dengan itu Wursanto (2003:119), menyatakan bahwa pertimbangan terhadap penjatuhan sanksi administrasi disiplin adalah:

1. Hukuman harus bersifat mendidik;
2. Jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. Faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin;
4. Hukuman disiplin harus setimpal dengan jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, dan
5. Hukuman disiplin harus bersifat adil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan meliputi:

1. Pemanggilan.
2. Pemeriksaan.
3. Penjatuhan hukuman disiplin.
4. Penyampaian keputusan hukuman.

Hukuman disiplin bagi setiap pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik para Pegawai Negeri yang melakukan pelanggaran. Sebelum pegawai dijatuhi hukuman terlebih dahulu pejabat yang berwenang mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan serta wajib memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin tersebut.

Tujuan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010:

1. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, 2011:3).

Sedangkan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil

menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan 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;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden /Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan

masyarakat. (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, 2011:4).

Tingkat hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

1. Tingkat hukuman disiplin ringan;
2. Tingkat hukuman disiplin sedang;
3. Tingkat hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

1. Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, 2011:7).

Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban dan larangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur sedemikian rupa. Setiap pimpinan mulai dari tingkat atas sampai pada pimpinan terendah memiliki kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang melanggar peraturan. Hal ini dimaksudkan agar setiap pimpinan memiliki tanggungjawab untuk membina bawahannya secara langsung dan bertanggungjawab terhadap apa yang telah dilakukan bawahannya.

Alur pikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- SKPD memproses laporan dugaan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah yaitu dengan melakukan pemanggilan, melakukan pemeriksaan dan melakukan penjatuhan hukuman disiplin untuk hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin tingkat sedang.
- SKPD menyampaikan laporan kronologis pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dilengkapi dengan dokumen pendukung kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak untuk penjatuhan sanksi administrasi disiplin pada hukuman disiplin tingkat berat.
- Setelah semua dokumen dan data yang diperlukan lengkap, Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai (BAPERDISPEG) melalui Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak memanggil Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, Atasan Langsung dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk memutuskan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban maupun larangan.
- Selanjutnya, setelah diputuskan jenis hukumannya BAPERDISPEG melalui Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak membuat Surat Keputusan Walikota untuk segera disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Harapan dari penjatuhan sanksi administrasi terhadap Pegawai Negeri Sipil ini adalah:

1. Menimbulkan dampak meningkatnya kepatuhan dan kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin,
2. Pegawai Negeri Sipil mengetahui mana yang patut dan yang tidak patut untuk dilakukan,
3. Pejabat Struktural dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya
4. Terwujudnya reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance).

METODE

1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan bentuk kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi sekarang ini, termasuk berbagai tipe penelitian sehingga ditemukan hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel.

Sejalan dengan permasalahan yang dirumuskan dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dalam penelitian ini penulis memberikan gambaran tentang suatu fenomena dengan jalan mengumpulkan data, menyusun, menganalisa dan menginterpretasikannya sehingga pada akhirnya dapat mendeskripsikan proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak.

2. Populasi dan Sampel

Subyek penelitian ini adalah:

1. Inspektur Kota Pontianak;
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak;
3. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pontianak;
4. Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak;
5. Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak;
6. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Atasan Langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;
7. Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman disiplin pada tingkat ringan, tingkat sedang dan tingkat berat masing-masing sebanyak 2 (dua) orang.

Penentuan subyek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik bertujuan (*purposive*), artinya informan dipilih karena berkaitan erat dengan pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang lebih banyak mengetahui permasalahan atau yang terlibat langsung dalam permasalahan yang akan diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Teknik utama pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan:

- Teknik wawancara, yaitu teknik dengan melakukan tanya jawab secara langsung dan mendalam kepada subyek penelitian guna pengumpulan dan menggali data primer.

Teknik pendukung atau pelengkap untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan:

- Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
- Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data secara tertulis, seperti arsip, dokumen, Peraturan Perundang-undangan dan data yang berkaitan dengan masalah penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan sehingga data tersebut dapat memberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian.

Menurut Moleong (2010:190) tahap analisis data dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Sebagai konsep dasar langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data, pertama-tama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak sekali yang terdiri dari catatan lapangan, komentar peneliti, dokumen berupa laporan dan sebagainya. Sementara pekerjaan analisis data dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikannya.

b. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu kegiatan proses penghalusan atau pemulihan data yang diperoleh di lapangan, proses tersebut untuk lebih menyederhanakan data yang diperoleh dengan memberi kode, mengklasifikasi, menelusuri tema-tema, membuat gugus, menulis memo dan

memilah-milah bagian-bagian yang tidak relevan dengan fokus penelitian.

c. Penyajian data

Penyajian data adalah setelah kegiatan reduksi dilakukan, kemudian data tersebut disajikan menjadi kumpulan informasi yang telah disusun, sehingga dari informasi tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara yang akan diuji lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Pada umumnya penyajian data disajikan dalam bentuk narasi dan tidak menutup kemungkinan penyajian data dapat dilakukan dengan gambar-gambar matrik agar lebih mudah dimengerti semua pihak.

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir, dari suatu analisis data yang berusaha mencari arti terhadap data yang disajikan dan berusaha menghubungkan data dengan gejala sosial lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Tahun 2011

1. Jenis Pelanggaran Disiplin Ringan: pelanggaran jam kerja
2. Jenis Pelanggaran Disiplin Sedang: tidak masuk kerja tanpa keterangan, perusakan gedung kantor, pengancaman dengan senjata tajam, penyalahgunaan wewenang, selingkuh, kekerasan dalam rumah tangga dan tidak ada kecocokan
3. Jenis Pelanggaran Disiplin Berat: meninggalkan tanggungjawab pada keluarga, tindak pidana kehutanan, tindak pidana korupsi, penyalahgunaan wewenang, tindak pidana pencabulan, penggelapan, perjudian, penipuan, menikah siri, tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari 46 hari, beristeri lebih dari satu orang dan tindak pidana narkoba.

B. Proses Penjatuhan Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Pemanggilan:

Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya. Tata cara pemanggilan diatur sebagai berikut:

1) Pemanggilan I dapat dilakukan secara lisan atau secara tertulis; 2) Pemanggilan II harus dilakukan secara tertulis. Panggilan II dilakukan apabila ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak memenuhi pemanggilan I tanpa alasan yang sah. Apabila setelah diadakan pemanggilan II, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tetap tidak datang, maka pejabat yang berwenang dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada padanya.

2. Pemeriksaan

Tata cara pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran peraturan disiplin, yaitu: (1). Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin; (2). Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan; dan (3). Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan kewenangan: a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; dan b. yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan.

Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan cermat dan seobyektif mungkin sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat memberikan hukuman seadil-adilnya.

3. Penjatuhan Hukuman

Tata cara penjatuhan hukuman disiplin:

1. Hukuman Disiplin Ringan, terdiri dari:
 - a. Teguran Lisan: Jenis hukuman disiplin berupa teguran lisan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan

- hukuman disiplin berupa teguran lisan, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- b. Teguran Tertulis: Jenis hukuman disiplin berupa teguran tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman teguran tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
 - c. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis: Jenis hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman pernyataan tidak puas secara tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
2. Hukuman Disiplin Sedang, terdiri dari:
- a. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) Tahun: Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk selama 1 (satu) tahun.
 - b. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) Tahun: Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat, ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan. Masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
 - c. Penurunan Pangkat Setingkat lebih Rendah selama 1 (satu) Tahun: Jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.
3. Hukuman Disiplin Berat, terdiri dari:
- a. Penurunan Pangkat Setingkat lebih Rendah selama 3 (tiga) Tahun: Jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat ditetapkan setingkat lebih rendah untuk selama 3 (tiga) tahun. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat

setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

- b. Pemindahan dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat lebih Rendah: Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan dengan mempertimbangkan owongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan. Jenis hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pejabat Pembina Kepegawaian harus segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan serta harus segera dilantik dan diambil sumpahnya. Tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya

sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan tunjangan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan struktural setingkat lebih rendah, baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam waktu 1 (satu) tahun, dianggap sudah cukup untuk menilai apakah yang bersangkutan sudah dapat dipercaya atau belum untuk menduduki sesuatu jabatan lain. Pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

- c. Pembebasan dari Jabatan: Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Selama dibebaskan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai Pegawai Negeri Sipil kecuali tunjangan jabatan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, baru dapat diangkat kembali dalam suatu jabatan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1

(satu) tahun setelah dibebaskan dari jabatannya. Dalam waktu 1 (satu) tahun, dianggap sudah cukup untuk menilai apakah yang bersangkutan sudah dapat dipercaya atau belum untuk menduduki sesuatu jabatan lain. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah ditangkap atau ditahan sebagai bagian dari proses hukum, maka dilakukan pemberhentian sementara terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses pemeriksaan. Baru setelah menjalani proses hukum sebagaimana kewajibannya sebagai warga negara, Pegawai Negeri Sipil tersebut diproses secara administratif kepegawaian sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku serta dilegalitaskan dengan Surat Keputusan Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya.

- d. Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil: Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- e. Pemberhentian Tidak dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil: Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri

Sipil ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, tidak diberikan hak pensiun.

Hasil penelitian yang diperoleh pada proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak, bahwa tata cara atau tahapan penjatuhan hukuman disiplin dari hukuman disiplin tingkat ringan hingga hukuman disiplin tingkat berat belum diterapkan dengan optimal.

Sebagian besar (67%) dari informan yang menjadi sampel dalam penelitian ini mengatakan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil belum dilakukan secara optimal, sedangkan yang mengatakan bahwa proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin sudah baik dan sesuai dengan peraturan sebanyak 33%.

Berdasarkan uraian di atas, berarti sanksi atau hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak, hanya saja tahapan yang harus dilakukan dalam proses penjatuhan sanksi atau hukuman belum optimal dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah karena banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dari Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak penjatuhan hukuman disiplinnya diserahkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak tanpa melalui proses apapun yang sesuai dengan tata cara penjatuhan sanksi disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sehingga ke depannya masih sangat diperlukan ketegasan dari atasan atau

pejabat yang berwenang menghukum untuk menerapkan sanksi atau hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya, dari 15 (lima belas) orang responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak belum optimal atau kurang diterapkan disebabkan oleh beberapa faktor. Sebanyak 20% menyatakan bahwa faktor penyebab pelanggaran peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak belum dilakukan penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil karena masih tebang pilih dalam menerapkan hukuman, sebanyak 47% karena faktor kurang tegasnya Atasan, sebanyak 13% karena faktor banyaknya pertimbangan yang mesti diperhatikan dan sebanyak 20% karena faktor belum cukup bukti yang kuat.

4. Penyampaian Keputusan Hukuman

Penyampaian keputusan hukuman disiplin: 1). Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum; 2). Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum; 3). Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin; 4). Penyampaian keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Menurut beliau, yang dimaksud secara tertutup adalah penyampaian surat keputusan hanya diketahui oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait, dengan ketentuan bahwa pejabat terkait dimaksud jabatan dan pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan; 5). Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berjarauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin; 6). Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan; 7). Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman, maka keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya; 8). Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya; dan 9). Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan, dicatat dalam Kartu Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil disimpan dan dipelihara dengan baik oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil pindah dari instansi yang satu ke instansi yang lain, maka kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.

5. Keberatan Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin

Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarki selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Strategi untuk mencegah terjadinya sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu: 1). Komitmen pimpinan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya

Manusia melalui sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Kepegawaian agar Pegawai Negeri Sipil memahami dan mentaati peraturan yang berlaku; 2). Memperhatikan etika dan azas-azas umum pemerintah yang baik dalam pengambilan keputusan sehingga terjaminnya objektivitas, keadilan dan kepastian hukum; 3). Membentuk tim-tim kerja yang profesional untuk mempercepat penyelesaian masalah-masalah kepegawaian; 4). Menyediakan informasi kepegawaian yang komprehensif dan akurat; dan 5). Mendelegasikan sebagian wewenang kepada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas pelayanan dibidang kepegawaian.

C. Pertimbangan dalam Penjatuhan Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Hukuman harus Bersifat Mendidik

Yang dimaksud dengan hukuman harus bersifat mendidik adalah dalam menentukan jenis hukuman disiplin harus dipertimbangkan dengan seksama agar hukuman disiplin yang dijatuhkan itu bersifat mendidik. Oleh karena tujuan utama dari penjatuhan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman harus sesuai dengan Jenis Pelanggaran yang Dilakukan.

Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Adapun maksud dari pernyataan tersebut adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, untuk mendapatkan hasil pemeriksaan atau data-data objektif tentang perbuatan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut dan untuk mengetahui seberapa besar akibat-akibat yang timbul dari pelanggaran disiplin yang telah terjadi. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan

sama, tetapi jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin berbeda.

3. Hukuman harus berdasar pada Faktor Pendorong atau Penyebab terjadinya Pelanggaran Disiplin.

Walaupun wujud pelanggaran disiplin sama pasti terdapat perbedaan faktor-faktor yang mendorong dilakukannya pelanggaran disiplin. Jika hal tersebut terjadi maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan akan berbeda pula.

Faktor pendorong atau penyebab hingga terjadinya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pontianak, yaitu:

1. Faktor Internal: faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat dari individu, terdiri dari: Pengaruh Urusan Keluarga (Kasus Terlambat Masuk Kerja), Pengaruh Gaya Hidup (Kasus Korupsi), Pengaruh Hubungan Politik (Kasus Penyalahgunaan Wewenang), Pengaruh Himpitan Ekonomi dan Gaya Hidup (Kasus Penipuan dan Penggelapan), Pengaruh Ketidakpuasan terhadap Atasan (Kasus Perusakan Gedung Kantor), Pengaruh Kurangnya Pemahaman terhadap Peraturan Perundang-undangan (Kasus Ilegal Logging), Pengaruh Kurang Perhatian Pasangan, Mis Komunikasi dan Ketidakpuasan (Kasus Pernikahan Siri, Kasus Perselingkuhan, dan Kasus Meninggalkan Tanggungjawab terhadap Keluarga)
2. Faktor Eksternal: faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat khusus dari luar individu, terdiri dari: Kurangnya penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi, Kurangnya sanksi penjatuhan hukuman disiplin, Pengaruh Lingkungan Kerja (Kasus Tidak Masuk kerja), Pengaruh Teman Bergaul (Kasus Narkoba), Pengaruh Teman Bergaul (Kasus Perjudian), Pengaruh Media Massa dan Pengaruh

Lingkungan Keluarga (Kasus Pencabulan).

4. Hukuman Disiplin Setimpal dengan Pelanggaran yang Dilakukan

Hukuman disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan. Dalam menegakkan disiplin, hukuman disiplin adalah upaya terakhir apabila upaya pembinaan dengan cara lain sudah tidak dapat merubah perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, karena itu setiap penindakan terhadap pelanggaran disiplin perlu dilandasi dengan prinsip yaitu adanya rasa keadilan, Sanksi harus bermanfaat untuk mendidik dan memperbaiki Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan sanksi serta berdampak positif bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerjanya, Konsistensi, dan adanya kepastian hukum.

5. Hukuman Disiplin Bersifat Adil

Keadilan dalam penerapan hukuman sangat dituntut demi keberhasilan dalam penegakkan kedisiplinan. Dalam hal ini penerapan hukuman bukan hanya untuk golongan tertentu, tetapi berlaku untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Pontianak. Hukuman akan menjadi tidak berwibawa bila hanya diterapkan kepada staf tetapi para pejabat tidak terkena hukuman bila terjadi keterlambatan. Dengan demikian bila hukuman tersebut berwibawa mampu memberikan kekuatan dalam penegakkan kedisiplinan, maka hukuman tersebut berlaku untuk semua orang di dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut, dengan kata lain tidak ada diskriminasi.

Mengenai hal ini, diperlukan komitmen semua pihak dalam melaksanakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya bagi pejabat yang berwenang menghukum atau atasannya, agar dapat bertindak dengan jelas dan tegas terhadap setiap pelanggaran peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tanpa diskriminasi.

D. Dampak Penjatuhan Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil

1. Kepatuhan dan Kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap Peraturan Disiplin menjadi Meningkatkan

Adanya kesadaran dan kesediaan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi pemerintahan akan meningkatkan disiplin pegawai.

Pembaharuan yang ada dalam pribadi Pegawai Negeri Sipil khusus sikap mental untuk ketaatan terhadap disiplin sangatlah diperlukan untuk peningkatan produktivitas kerja, kesadaran terhadap pentingnya disiplin dari Pegawai Negeri Sipil akan membawa pengaruh positif bagi pembangunan dan pengembangan disiplin nasional.

2. Pegawai Negeri Sipil mengetahui mana yang Patut dan yang tidak Patut untuk Dilakukan

Fenomena yang sedang melanda sebagian masyarakat khususnya aparatur negara sekarang ini cukup memprihatinkan, karena nilai-nilai lama yang mengandung kebajikan mulai ditinggalkan, sementara nilai-nilai baru yang didambakan belum dihayati secara mantap.

Dengan etos kerja, para pegawai akan bekerja dengan penuh dedikasi dan pengabdian diri karena dalam jiwa mereka telah tertanam nilai-nilai bahwa bekerja adalah sebuah rahmat, bekerja adalah ibadah, bekerja adalah amanah, bekerja adalah melayani. Bekerja dengan penuh disiplin dan tanggungjawab adalah representasi dari kemuliaan diri. Dan Pegawai Negeri Sipil diharapkan mengetahui mana yang Patut dan yang tidak Patut untuk Dilakukan.

3. Setiap Pejabat Struktural dapat menjadi Teladan yang Baik bagi Bawahannya

Keteladanan pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan kedisiplinan seseorang karena pimpinan dijadikan panutan oleh

bawahannya. Jika keteladanan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika diri sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

Seorang Pejabat Struktural yang dijatuhi hukuman disiplin atau yang telah selesai pelaksanaan hukuman disiplin tingkat berat tidak diberikan kesempatan menduduki jabatan struktural. Karena seorang Pejabat Struktural yang paling besar pengaruhnya dalam kewibawaan menjadi seorang pemimpin adalah keteladanan (*referent power*). Dengan kata lain pemimpin yang dapat memberikan keteladanan yang baik, akan menambah wibawa sehingga segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi rujukan atau panutan bawahan.

4. Reformasi Birokrasi dan Pelaksanaan Pemerintahan yang Baik (Good Governance) akan Terwujud

Ruh dan semangat yang diusung dalam penerbitan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai ini adalah dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) sesuai dengan yang tertuang dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil disusun atas dasar fungsi strategis yang memiliki visi menjadikan pegawai sebagai subjek yang mampu untuk dibantu, dikembangkan, serta mengoptimalkan

diri berdasarkan prinsip-prinsip pribadi mereka (*inner power*).

Melalui sebuah peraturan yang didalamnya terdefiniskan nilai-nilai yang dapat merangsang nilai etos kerja pegawai, menjadikan pegawai yang handal, profesional dan bermoral akan dapat diwujudkan bersama dan reformasi birokrasi serta pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud.

PENUTUP

Simpulan

Jenis pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diproses oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak selama tahun 2011 terdapat 96 (sembilan puluh enam) kasus, terdiri dari kasus: tidak masuk kerja tanpa keterangan berjumlah 10 (sepuluh) kasus, melanggar ketentuan jam kerja berjumlah 55 (lima puluh lima) kasus, merusak gedung kantor berjumlah 6 (enam) kasus, ancaman dengan senjata tajam berjumlah 4 (empat) kasus, tindak pidana korupsi berjumlah 5 (lima) kasus, penipuan berjumlah 1 (satu) kasus, perjudian berjumlah 2 (dua) kasus dan izin perkawinan dan perceraian berjumlah 13 (tiga belas) kasus.

Faktor yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Proses penjatuhan sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 belum optimal dilaksanakan karena banyak pelanggaran yang penjatuhan hukuman disiplinnya diserahkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak tanpa melalui proses sesuai dengan tata cara penjatuhan sanksi disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Hal tersebut disebabkan oleh faktor kurang tegasnya atasan atau pejabat yang berwenang menghukum. Penjatuhan sanksi dilakukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban untuk menghindari jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada dirinya sebagai pejabat yang berwenang menghukum yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya apabila diketahui pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Guna menghindari sengketa kepegawaian, dalam penjatuhan sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dilakukan dengan beberapa pertimbangan, yaitu: hukuman harus bersifat mendidik, hukuman harus sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, hukuman harus berdasar pada faktor pendorong atau penyebab terjadinya pelanggaran disiplin, hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan dan hukuman disiplin harus bersifat adil.

Dampak yang diharapkan dari penjatuhan sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yaitu agar meningkatnya kesadaran dan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap Peraturan Disiplin, Pegawai Negeri Sipil mengetahui mana yang patut dan yang tidak patut untuk dilakukan, setiap Pejabat Struktural dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya dan terwujudnya Reformasi Birokrasi dan pelaksanaan Kepemerintahan yang baik (Good Governance).

Untuk menekan peningkatan angka kasus pelanggaran disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, perlu dilakukan pengawasan dan pembinaan secara berkala kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pontianak khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang terkena hukuman disiplin, supaya mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Selain itu, Kepala Daerah hendaknya meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan keadaan perekonomian saat ini, meningkatkan pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan sering melakukan sosialisasi, memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi serta memberikan motivasi atau dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan karir melalui Tugas Belajar atau Ijin Belajar.

Pejabat yang berwenang menghukum dan atasannya, harus memiliki disposisi (watak dan karakter yang memegang teguh komitmen, kejujuran dan sifat demokratis)

agar dapat menjalankan kebijakan dengan baik dan tegas dalam penjatuhan sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran peraturan disiplin, supaya tidak menimbulkan kecemburuan antar Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pontianak.

Melakukan dan menjaga komunikasi yang intens antara Badan Kepegawaian Daerah dan Pejabat Struktural yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin guna keberhasilan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mensyaratkan Badan Kepegawaian Daerah sebagai implementor mengetahui apa yang harus diputuskan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan Peraturan Disiplin harus ditransmisikan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak sehingga mengurangi perbedaan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan menghindari kesalahan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dari Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak perlu mengefektifkan, meningkatkan kinerja dan meningkatkan Sumber Daya Aparatur Tim Badan Pertimbangan Disiplin Kepegawaian (BAPERDISPEG) dan Pejabat Struktural yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, agar dapat bekerja dengan baik, teliti terhadap unsur-unsur yang mengatur penjatuhan hukuman disiplin dan memberikan pertimbangan yang memadai sebagai dasar/bahan penjatuhan hukuman disiplin sehingga dapat menimbulkan dampak yang baik dari penjatuhan sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Makalah:

- Abdul Wahab, Solichin. 2010. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Admosudirdjo, Prajudi. 2002. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Dwijosoestastro, Soenardi. 2002. *Materi Pokok Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Karunika.
- Faisal, Sanapiah. 2002. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: Yayasan Asih Asah Asuh.
- Handayaniingrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, Triadmojo Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, AS. 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- J. Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros.
- Nugroho, Riant. 2007. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1999. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Widodo, M.S Joko. 2008. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Wursanto IG. 2003. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.
- Zauhar, Soesilo. 2001. *Administrasi Publik*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- 1990. *Bahan Materi Latihan Prajabatan Pegawai Negeri Sipil*. Tim Penyusun Bahan Materi Latihan Prajabatan.
- Dokumen Pemerintah :**
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1993 tentang *Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1997 tentang *Pelestarian Lingkungan Hidup*.
- Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang *Kehutanan*.
- Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang *Narkotika*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang *Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang *Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai negeri Sipil*.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tanggal 1 Oktober 2010 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang *Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Pontianak*.
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 44 Tahun 2008 tentang *Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak*.
- Peraturan Walikota Pontianak Nomor 50 Tahun 2010 tentang *Uraian Tugas Jabatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak*.
- Keputusan Walikota Pontianak Nomor 122 Tahun 2011 tentang *Pembentukan Tim Badan Pertimbangan Disiplin Pegawai (BAPERDISPEG) Pemerintah Kota Pontianak*.

BIO DATA PENULIS



SINTYA AUGUSTIANTI, S. Sos, M. Si, lahir di Pontianak, 17 Agustus 1971. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada SD Negeri Nomor 29 Pontianak, tahun

1984; Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada SMP Negeri 3 Pontianak, tahun 1987; Pendidikan Sekolah Menengah Tingkat Atas pada SMA Negeri 3 Pontianak, tahun 1990. Gelar Sarjana (S-1) diperoleh dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak, pada tahun 1995. Dan gelar Magister (S-2) diperoleh dari Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura Pontianak pada tahun 2013.

Riwayat keluarga, anak ke-enam dari 6 (enam) bersaudara bernama Prof. DR. Hj. Sutini Ibrahim, Dra. Hj. Suharni Riduan, Hj. Suhasni, S. Sos, Suhaini dan Eni Suryani, ST. Memiliki orang tua bernama Hj. Sutyam dan H. Ibrahim Achmad. Suami adalah seorang Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Pontianak bernama Dede Aries Dermawan, SH, M. Si. Serta memiliki 2 (dua) orang anak bernama Mutiara Fredea Salsabila dan Shiddiq Adies Maulana.

Perjalanan karirnya dimulai dari staf pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Sintang tahun 1999-2000. Staf pada Kantor Camat Kecamatan Tempunak Kabupaten Daerah Tingkat II Sintang tahun 2000-2001. Selanjutnya, pindah tugas ke Pemerintah Kota Pontianak sebagai staf pada Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Pontianak tahun 2001-2003. Jenjang karirnya berlanjut hingga

dipromosikan sebagai Kepala Sub Bidang Diklat Manajemen Pemerintahan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak tahun 2003-2005. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak tahun 2005-2010. Kemudian menjadi Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pontianak tahun 2010-2012. Dan terakhir, menduduki jabatan sebagai Kepala Sub Bagian Kebijakan Aparatur dan Analisa Jabatan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pontianak tahun 2012-sekarang.