

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK DISIPLIN

**Widyawati Boediningsih dan Winarto
Fakultas Hukum Universitas Narotama**

Abstrak

Penyelenggaraan negara dilaksanakan oleh pengurus negara yang mempunyai jabatan dalam menjalankan roda pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara berkewajiban besar untuk mengemban tugas tersebut. Namun pada dasarnya banyak PNS tidak dapat dengan baik melaksanakan tugasnya sehingga pelaksanaan pembangunan tidak berjalan dengan baik. Banyak terjadi pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, menghabiskan waktu di tempat-tempat perbelanjaan. Oleh karena itu tulisan ini mengkaji pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kaitanya dengan disiplin PNS dan hambatan-hambatan yang timbul dalam menerapkan kedisiplinan PNS. Kendala dalam penerapan disiplin PNS adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diamanatkan. Upaya yang dapat dilakukan adalah memperbanyak pengawasan dan perlunya ketegasan para pejabat dalam memberikan sanksi.

Kata kunci: Pegawai Negeri Sipil, Disiplin, Peraturan Perundang – undangan

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh mutu, profesionalitas dan disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintah, disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Sudah menjadi pemandangan yang biasa melihat banyaknya pegawai negeri sipil yang bolos kerja dan tidak disiplin dalam tugasnya, tidak hanya dikabupaten atau kota saja, tetapi juga hampir di seluruh wilayah Indonesia.

PNS yang tidak disiplin didalam menjalankan tugasnya, sesuai peraturan perundang – undangan akan dikenakan sanksi. Sanksi pelanggaran tersebut tertuang di dalam Pasal 7 PP No. 53 tahun 2010 jo. PP No. 30 tahun 1980, yaitu:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Ancaman sanksi tersebut selama ini tampaknya tidak pernah dihiraukan oleh banyak PNS. Padahal PNS sebagai aparatur negara mempunyai posisi sangat strategis dan peranannya yang menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Banyaknya kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum PNS pemerintah mengakibatkan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN – RB) harus bekerja keras dalam membentuk PNS yang professional dan disiplin.

PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas dan pembangunan dengan rasa kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD NRI 1945, negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan, wajib berusaha untuk taat pada setiap perundang- undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Jika melihat pada saat ini, kesadaran dan tanggung jawab masih jarang dimiliki oleh seorang PNS. Mereka pada umumnya masih banyak yang tidak melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil karena minimnya pengetahuan tentang tugas dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, tulisan ini akan mengkaji dua permasalahan hukum. Pertama, pelaksanaan PP No.53 Tahun 2010 kaitanya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Kedua, hambatan-hambatan yang timbul dalam menerapkan kedisiplinan PNS.

B. Pelaksanaan Disiplin Menurut PP No. 53 Tahun 2010

Pasal 1 ayat (1) PP No. 53 Tahun 2010, jo. PP No. 30 Tahun 1980 menyatakan bahwa Disiplin PNS adalah: “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Sangat jelas dideskripsikan dalam Peraturan Pemerintah tersebut bahwa tidak ada alasan bagi PNS untuk tidak menjalankan Disiplin PNS dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggar-pelanggarnya.

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata itu timbul kata *Disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat dan dapat berarti pengajaran atau pelatihan. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah: “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.”

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan sekarang kata disiplin mengalami

perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Yang pertama, disiplin diartikan kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib dalam bekerja atau melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri sipil sebagai abdi negara dan masyarakat, diperlukan pembinaan dan pengawasan terus – menerus. Gaji berapapun yang diperoleh PNS, tidak akan ada pengaruhnya, karena berkaitan dengan mental seorang pegawai. Oleh karena itu, perlunya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Tetapi dalam faktanya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan sanksi relatif sangat kecil. Dalam hal ini ada beberapa jenis disiplin yang disebutkan dalam peraturan pemerintah yang diantaranya adalah disiplin waktu, disiplin perbuatan atau sikap yang harus Pegawai Negeri Sipil terapkan.

Disiplin waktu adalah dimana kita melakukan pekerjaan tanpa menyia-nyaiakan waktu yang ada dan bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, makin banyaknya korupsi waktu yang dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil sepertinya sulit untuk di berantas, minimnya pengawasan jam kerja di lingkungan PNS, didukung mentalitas oknum PNS yang memang sedemikian rendahnya. Dengan demikian, sudah tidak lagi menghargai waktu untuk sebuah pengabdian yang mulia. Bukan suatu hal yang tabu jika melihat para Pegawai Negeri Sipil yang bolos kerja dengan mengatasnamakan Dinas Lapangan (DL) padahal mereka sejatinya hanya berlibur atau mencari kesenangan pribadi dengan berjalan – jalan di pusat perbelanjaan atau menghabiskan waktu kerjanya dengan bermain game komputer dan tidur pada saat jam kerja berlangsung.

Pemerintah melalui PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan penekanan peraturan yang harus ditaati sebagai PNS secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan. Semua itu dilakukan dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya aparatur pemerintahan.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif oleh karena itu disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: bagi karyawan bank, keterlambatan masuk kerja bahkan dalam satu menit pun, berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk satu hari itu.¹ Disiplin dalam arti yang positif dapat diartikan sebagai sikap taat terhadap suatu peraturan perundang – undangan dan selalu memikirkan sanksi yang akan didapatkan jika melakukan pelanggaran.

Disiplin perbuatan, adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dapat merugikan negara atau kedinasan, dalam hal ini tingkah laku mereka tidak menunjukkan sikap yang mencerminkan sebagai PNS yang telah mengucapkan sumpah sebelum menjadi PNS dengan tidak berbuat atau melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang – undangan, misalnya: Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.

Hal ini jelas sangat merugikan negara apabila perbuatan para Pegawai Negeri Sipil yang seperti ini terus – menerus dan di biarkan tanpa adanya pengawasan dan hukuman, yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Disiplin harus menjadi kebutuhan bagi setiap aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan takaran – takaran yang jelas sebagai penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka penghargaan dan sanksi juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar. Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, PNS tidak bisa seenaknya lagi melakukan pelanggaran, dan disiplin tidak bisa ditawar-tawar. "Pemerintah telah menyiapkan parameter penilaian aparatur. Jadi sanksi juga sudah ditetapkan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Untuk itu, setiap instansi pemerintah perlu mengembangkan budaya disiplin kerja di lingkungannya masing-masing. Perubahan pola pikir dan peningkatan budaya kerja pada dasarnya merupakan inti dari reformasi birokrasi. Sumber Daya Manusia aparatur

¹ Avin Fadila Helmi, *Buletin Psikologi Universitas Gajah Mada*, Nomor 2 Tahun IV 1996.

negara harus mendahulukan kewajiban dari pada hak, mengutamakan peran bukan wewenang serta untuk melayani, bukan untuk dilayani.

Untuk itu perlu penegakan disiplin PNS melalui peraturan perundang – undangan dengan menerapkan sanksi yang berat dan secara tegas bagi setiap pelanggaran. Hal ini dijelaskan dalam PP No. 53 Tahun 2010, bahkan pejabat yang seharusnya memberikan sanksi hukuman, tetapi tidak diberikan kepada bawahannya yang melanggar, juga dikenakan sanksi yang terdapat dalam Pasal 15, PP No. 53 Tahun 2010. Untuk itu perlu adanya suatu metode, sehingga benar tidaknya penilaian itu bisa diuji secara obyektif dan ilmiah. Diharapkan kedisiplinan dan kinerja PNS dapat meningkat, sehingga dapat dijadikan tolok ukur dalam penilaian kinerja PNS. Dalam PP No. 53 Tahun 2010, dijelaskan bahwa kewenangan masing-masing Eselon, Apabila tidak mencapai sasaran dalam setiap kerjanya akan diberikan suatu penilaian. Apakah baik, buruk, atau kurang, Sanksinya berupa kenaikan gajinya tertunda, atau diberhentikan dari jabatannya.

C. Hambatan-Hambatan yang Timbul dalam Menerapkan Kedisiplinan

1. Pengawasan pejabat

Banyak hambatan yang timbul dalam menerapkan kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang, serta pengaruh lingkungan yang kurang baik, menimbulkan kebiasaan terjadinya pelanggaran disiplin, mereka menganggap bahwa pelanggaran tersebut masih bisa ditolerir, sehingga menimbulkan hambatan dalam kerja yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab yang kurang kepada tugasnya sebagai Aparatur Negara;
- b. Pelaksanaan kebijakan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- c. Ketidaktegasan pejabat dalam memberikan sanksi sehingga membuat PNS sering melakukan pelanggaran;
- d. Tidak memahami peraturan tentang disiplin PNS.

Jika melihat pada PP No. 53 Tahun 2010, sanksi untuk pelanggaran tingkat “Sedang” berupa penundaan kenaikan pangkat sampai penurunan pangkat satu tingkat di bawah jabatannya saat melakukan pelanggaran disiplin. Jika tidak masuk kerja selama kurang lebih 25 hari berturut-turut maka akan ditunda kenaikan pangkatnya. Namun kembali lagi pada pengawasan dan ketegasan pejabat yang menjadi atasannya untuk memberikan atau merekomendasi kepada pihak yang berhak memberikan hukuman (Badan Kepegawaian Negara/Daerah) untuk dapat diproses apabila ada PNS di satuan kerjanya melakukan pelanggaran disiplin.

Kendala dalam pengawasan oleh pejabat dalam lingkungan kerjanya banyak disebabkan oleh seringnya pejabat atau atasan yang memimpin suatu kedinasan melaksanakan tugas luar. Misalnya mengikuti rapat paripurna bersama anggota dewan, atau melakukan kunjungan kerja ke daerah-daerah, sehingga menjadi sangat jarang melakukan pengawasan secara langsung dan mengetahui seperti apa kegiatan para stafnya.

Manakala ada suatu pelanggaran yang dilakukan oleh stafnya, mungkin tidak akan secara langsung dapat memproses suatu pelanggaran tersebut, atau terabaikan dan terkesan dibiarkan, hal yang seperti inilah yang membuat Pegawai Negeri Sipil sering melakukan pelanggaran disiplin tanpa diproses lebih lanjut untuk dapat diberikan sanksi administrasi, berangkat dari pola pikir yang salah sistem hukum yang mengatur tentang kewajiban dan larang PNS akan menjadi tidak berarti jika tidak dipahami dan dilaksanakan dengan baik.

Jadi kendala yang ada saat ini adalah kurangnya pengawasan dari BKN/BKD dan kurangnya laporan dari pejabat eselon yang menjadi pimpinan di Badan atau kesatuan dinasnya ke pihak yang berwenang untuk memberikan hukuman. Selain itu juga kendala karena sistem absensi yang menggunakan sistem manual atau tanda tangan.

Sebagaimana pengawasan di dalam, pengawasan PNS yang mendapat tugas lapangan juga akan sulit untuk dikontrol. Walaupun telah diberi batasan waktu yang harus dilaksanakan, dalam hal ini jika PNS yang

mendapat tugas lapangan tidak memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, dia beranggapan jika tidak kembali lagi setelah selesai dengan tugas lapangannya tidak akan menjadi masalah dan bukan suatu pelanggaran, padahal apa yang dilakukannya adalah suatu pelanggaran disiplin, jika seharusnya dia berangkat dari kantor pada pukul 10:00 dan di perkirakan selesai pada pukul 13:00 maka dia harus kembali ke kantor untuk melanjutkan pekerjaannya sampai jam kantor telah berakhir, jadi kontrol diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan jika dinilai maka nilainya minus. Jika kita melihat bawasanya pemerintah membuat peraturan perundang – undangan itu untuk ditaati dan diterapkan dengan baik, namun pola pikir para Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan keprofesionalan dalam mengemban tugas yang sudah menjadi kewajibannya dengan rasa penuh pengabdian dan tanggung jawab, seharusnya mereka berfikir dengan baik, susahnyanya untuk mendapatkan posisi pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil, jika nantinya mereka harus diberhentikan dari jabatannya sebagai Pegawai Negeri Sipil, rasa tanggung jawab terhadap keluarga dan penyesalan pasti akan menjadi mimpi yang sangat buruk, jika mereka berfikir positif didalam menjalankan setiap tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan tidak pernah sekalipun untuk mencoba melakukan pelanggaran, bukan tidak mungkin peningkatan karir akan dia dapatkan dan rasa bangga yang menjadi kebanggaan keluarga akan menjadi penyemangat yang sangat mahal jika kita melakukan hal yang sebaliknya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena

waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu ada beberapa hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai adalah hal-hal yang bersifat teknis diantaranya adalah:

- a. Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja.
- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
- d. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.
- e. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Hal – hal tersebut di atas merupakan hambatan di dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kinerja organisasi, kiranya menjadi kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai dan cita – cita Negara Republik Indonesia setelah merdeka dapat telaksana dengan baik pula.

2. Penerapan peraturan

Pada prinsipnya jika kita menginginkan peraturan – peraturan yang ada dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik harus ada keterkaitan antara

semua pihak, dalam hal ini, antara pejabat eselon sampai pegawai golongan terendah harus memahami apa itu aturan atau undang – undang dengan baik karena pada dasarnya mereka sudah tahu tentang aturan yang ada bawahnya setiap melakukan kesalahan akan ada hukumnya dan dengan dasar itu PNS tidak bisa seenaknya sendiri melakukan tindakan yang menyalahi peraturan yang ada. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara adalah sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan di semua sektor dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Diperlukan manajemen yang baik bagi Pegawai Negeri sipil yang mampu secara terperinci menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil tersebut, untuk dapat menjalankan roda pemerintahan dengan baik dan benar yang di sertai tanggung jawab terhadap Undang – undang Dasar 1945, perubahan pola pikir dalam pelaksanaan kediklatan dan seringnya dilaksanakan sosialisasi tentang Undang – undang yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil didalam kesatuan kerjanya, dan yang harus dibenahi adalah sistim absensi dan pengawasan, yang baik yang harus menggunakan teknologi saat ini, dengan menggunakan absensi sidik jari atau yang sejenisnya yang terhubung langsung kedalam data base, dimana setiap laporanya terhubung langsung ke BKN/BKD tanpa ada satu pegawaipun dari setiap instansi yang bisa merubah isi data atau laporan absensi.

Untuk mengatasi masalah kedisiplinan kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, pejabat yang berwenang harus memberikan penegasan bahwasanya akan ada hukuman yang akan mereka terima jika melakukan kegiatan yang diluar tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil. Agar kedepanya tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan seorang PNS seperti bermain game, berbelanja di pusat perbelanjaan, dan tidak masuk kerja seenaknya sendiri, saya yakin jika hal ini dapat terus dilakukan atau

diterapkan dengan pengawasan dan pembinaan yang baik maka sistem birokrasi yang baik akan terwujud di Indonesia ini.

D. Penutup

Dari uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari pengamatan langsung penulis dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang sering terjadi selama ini, masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya.

Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Melihat semua uraian di atas tentang Tinjauan terhadap Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, di perlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang berdasarkan Pancasila dan Undang –Undang Dasar 1945. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dan bebas dari unsur KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian yang cukup dalam pelaksanaannya. Peraturan Nomor 53 tahun 2010 belum dapat merubah kelakuan buruk para Pegawai Negeri Sipil, yang ada mereka tidak menjalankan aturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut. Hal itu karena tidak adanya tindakan hukum yang tegas yang dilakukan oleh para pejabat eselon yang seharusnya memberikan hukuman, hal ini membuat para pegawai negeri sipil tidak pernah menganggap bahwasanya ada peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Peraturan Pemerintah

No .53 Tahun 2010 juga disebutkan bahwa terdapat sanksi terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman para stafnya, yang telah melakukan pelanggaran, hal ini disebabkan karena tidak ada ketegasan dari pejabat yang berwenang tersebut dan kurangnya kesadaran terhadap peraturan yang ada, sehingga hukuman yang seharusnya diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja tetap tidak dijalankan.

2. Mengenai hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, adalah kurangnya fasilitas serta sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas, kurangnya sistem pengawasan dalam bekerja, sehingga dapat membuka peluang adanya penyimpangan atau pelanggaran disiplin kerja. Selain itu juga belum adanya perangkat hukum yang jelas dan tegas dalam pelanggaran kedisiplinan pegawai. Dan tidak semua Pegawai Negeri Sipil mentaati dan mematuhi peraturan perundang – undangan disiplin pegawai negeri sipil, dalam hal ini peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman dan kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang menjadi ketetapan dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, disamping itu ketidakadilan dalam menerapkan sanksi disiplin yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil serta kurangnya kesejahteraan yang mendorong penyebab ketidakdisiplinan.