

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TERHADAP PENJATUHAN SANKSI
ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA
PADA KANTOR REGIONAL IV BKN**



Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :
ARIFUDDIN
4501060109

**FAKULT HUKUM/ILMU-ILMU HUKUM
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2016**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Usulan Penelitian dan Penulisan Hukum Mahasiswa :

Nama : **Arifuddin**
Nomor Stambuk : 4501060109
Program Studi : Ilmu-Ilmu Hukum
Minat : Hukum Tata Negara
No. Pendaftaran Judul : 30/HTN/U-45/VII/2015
Tgl. Pendaftaran Judul : 8 Agustus 2015
Judul Skripsi : **Implementasi peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 Terhadap Penjatuhan Sanksi PNS Pada Kantor Regional IV BKN**

Telah diperiksa dan diperbaiki untuk dimajukan dalam Ujian Skripsi Mahasiswa Program Strata Satu (S1).

Makassar, _____, 2016

Disetujui;

Pembimbing I,

Pembimbing II,

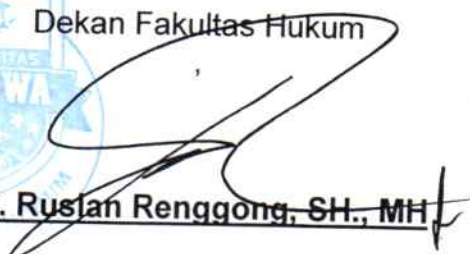

Muhammad Rusli, SH.,MH


Andi Aprasing, SH., MH

Mengetahui;

Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Hukum

Dekan Fakultas Hukum


Dr. Ruslan Renggong, SH., MH

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

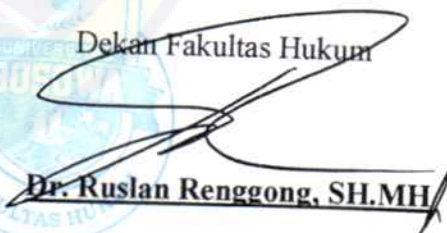
Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Bosowa Makassar menerangkan bahwa :

Nama : Arifuddin
NIM : 4501060109
Program Studi : Ilmu-Ilmu Hukum
Minat : Hukum Tata Negara
No. Pendaftaran Ujian : 30/HTN/U-45/VII/2015
Tgl. Persetujuan Skripsi : 16 Agustus 2016
Judul Skripsi : **"IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TERHADAP PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASSAR"**

Telah disetujui skripsinya untuk diajukan dalam ujian skripsi mahasiswa program strata satu (S1)

Makassar, Agustus 2016

Dekan Fakultas Hukum


Dr. Ruslan Renggong, SH.MH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Lokasi Penelitian	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Jenis dan Sumber Data	8
1.6. Metode Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	21
2.2. Dasar Hukum dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara	26
2.3. Mekanisme Penyelesaian Pelaporan Disiplin Aparatur Sipil Negara	28
BAB 3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
3.1. Data Penelitian	55
a. Gambaran Umum Kantor BKN Makassar	32
b. Hasil Penelitian	60

3.2. Pembahasan	63
a. Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara Propinsi	63
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukuman Disiplin Berat PNS di Badan Kepegawaian Negara Propinsi	79
BAB 4 PENUTUP	125
4.1. Kesimpulan	125
4.2. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan.

Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah.

Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat serta berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi,

kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Pegawai Negeri yang sempurna menurut Marsono adalah Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur Negara.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan.

Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Aparatur Sipil Negara dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Aparatur Sipil Negara kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium "mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit." Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja. Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Aparatur Sipil Negara ?

Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Aparatur Sipil Negara yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Aparatur Sipil Negara tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara.

Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan

bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien.

Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Terkait kondisi kinerja Aparatur Sipil Negara, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh Aparatur Sipil Negara Pegawai di kantor tersebut setelah diberi tunjangan kinerja salah satunya adalah pada Kantor Regional IV BKN Makassar, mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Aparatur Sipil Negara, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur Sipil Negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Aparatur Sipil Negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kalitimbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang

pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja lembaga peradilan masih sering mendapat pandangan negatif dari masyarakat. Hal ini karena adanya anggapan bahwa lembaga peradilan sebagai lembaga yang paling sering melaukukan korupsi dan ada juga di antara warga peradilan yang berperilaku negatif. Pengadilan

Tata Usaha Negara Bandung sebagai salah satu lembaga penegak hukum membutuhkan kedisiplinan pegawainya untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Seiring dengan kerja seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya dalam menyelesaikan agenda-agenda reformasi birokrasi, pada tanggal 10 Maret 2008 Presiden telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor : 19 tahun 2208 mengenai tunjangan kinerja untuk lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya. Turunnya tunjangan kinerja adalah tonggak untuk mendorong seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya lebih keras berusaha memulihkan kepercayaan publik dan meningkatkan image Pengadilan dengan kinerja terbaik dan integritas yang solid. Bertolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk memilih judul : "IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TERHADAP PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI BAGI APARATUS SIPIL NEGARA PADA KANTOR REGIONAL IV BKN".

1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan Pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Propinsi Sulawesi Selatan dikarenakan data-data mengenai kepegawaian yang bersumber dari BKN Makassar sehingga layak untuk menjadi tempat penelitian.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu :

- a. Bagaimana proses pemberian sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Makassar ?
- b. Faktor pendukung dan penghambat pemberian sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Makassar ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis proses pemberian sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Makassar.
- b. Untuk mengidentifikasi kendala dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Makassar.

- c. Untuk menganalisis dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Makassar.

1.5. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang objektif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan :

a. Data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dengan sampel. Dalam hal ini akan dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak menutup kemungkinan untuk memberikan pertanyaan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis, sebab menggunakan data primer.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang siap pakai yang dapat membantu menganalisa serta memahami data primer. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Ciri-ciri umum dari data sekunder adalah :

- (1) Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera;
- (2) Baik bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisa maupun kontruksi data;
- (3) Tidak terbatas oleh waktu maupun tempat. Data sekunder ini akan diperoleh dengan berpedoman pada literature-literatur sehingga dinamakan penelitian kepustakaan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada maupun melauai pendapat para sarjana atau ahli hukum. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari :
 - (a) Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
 - 2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

- 3) Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin
- 4) Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.
- 5) Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/104 A/SK/XII/2006 Tentang Pedoman Perilaku Hakim. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan makalah-makalah yang membahas mengenai sanksi administrasi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

1.6. Metode Penelitian

a. Metode pendekatan kualitatif dan deskriptif

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan

yuridis sosiologis. Metode kualitatif menurut Bosdan dan Taylor, bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penulis memilih penelitian kualitatif didasarkan pada alasan bahwa; (1) hukum dalam penelitian ini diartikan sebagai makna-makna simbolik sebagaimana termanifestasikan dan tersimak dalam dan dari aksi-aksi serta interaksi warga masyarakat (2) agar dapat mengungkap dan mendapatkan makna yang mendalam dan rinci terhadap obyek penelitian dari informan, dalam hal ini adalah makna-makna tentang penegakan hukum disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara.

Penelitian ini menggunakan metode secara yuridis sosiologis, yakni suatu penelitian yang mempelajari hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga-lembaga sosial lainnya. Studi terhadap hukum sebagai sebuah kenyataan (*Law In Action*) merupakan ilmu sosial yang doktrinal dan bersifat empiris. Langkah-langkah dan desain-desain teknis penelitian hukum yang sosiologis mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial, khususnya sosiologi, oleh karena itu penelitian ini disebut sebagai penelitian yang sosiologis atau *social legal research*. Pengertian *social legal research* adalah pendekatan yang mengkonstruksikan hukum sebagai refleksi kehidupan masyarakat itu sendiri yang menekankan pada pencarian-pencarian, keajegan-keajegan empirik dengan konsekuensi mengacu pada hukum tertulis juga melakukan observasi terhadap tingkah laku yang benar-benar

terjadi. Pendekatan ini utamanya mempelajari dan meneliti mengenai hukum dan pelaksanaannya (*law in action*), dalam hal ini adalah proses serta faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan spesifikasi dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil serta faktor apakah yang menjadi hambatannya. Soerjono Soekanto berpendapat, bahwa penelitian deskriptif bukan semata-mata untuk mengungkapkan atau menggambarkan kesesuaian perundang-undangan dalam realita kehidupan masyarakat belaka, tetapi juga untuk memahami pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut, berlandaskan pada peraturan hukum dan memahami apa yang menjadi latar belakang dari pelaksanaan tersebut.

b. Metode penentuan informan sasaran

Konsep informan berkaitan dengan bagaimana memilih informan atau situasi sosial tertentu yang dapat memberikan informasi yang terpercaya mengenai elemen-elemen yang ada (karakteristik elemen-elemen yang tercakup dalam fokus atau topik penelitian). Informan sasaran dalam

penelitian ini dipilih dengan cara *purpose sampling* atau *criterion based selection* yang diikuti oleh *Snowball Sampling*. Pengertian metode *purpose sampling* itu sendiri adalah pemilihan sekelompok subjek atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Penelitian dengan menggunakan *purposive sampling*, maka cenderung memilih nara sumber yang dianggap tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap dan mengetahui secara mendalam. Pengertian metode *snowball sampling*, yaitu suatu metode untuk memilih sampel atau responden dimana dipilih berdasarkan pada suatu penunjukan atau rekomendasi sebelumnya. *Snowball sampling* hanya mungkin diterapkan terhadap populasi yang jumlahnya tidak lebih dari seratus orang. Berdasarkan kepada fokus kajian yang dilaksanakan dalam penelitian ini, Informan penelitian sebagaimana tersebut di atas bukan hal yang limitatif, mengingat *Metode snowball sampling* dalam bekerjanya ibarat seperti bola salju yang menggelinding akan semakin besar, dalam hal ini berarti informasi yang akan diperoleh peneliti akan semakin luas, penentuan informan sasaran dalam penelitian ini harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan baik dan teliti. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat mewakili seluruh informan dan dapat memberikan data yang relevan, yang mempunyai hubungan atau korelasi dengan judul peneliti, yaitu tentang penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan

Kantor Badan Kepegawaian Negara.

c. Metode pengumpulan data dan instrumen yang digunakan

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

(1) Metode wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah teknik percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban. Teknik wawancara yang dipilih adalah dalam bentuk, "wawancara terstruktur" dan "wawancara tak terstruktur". Wawancara terstruktur adalah wawancara di mana peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Wawancara tak terstruktur adalah wawancara dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa tanpa terikat oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

(2) Metode kepustakaan

Salah satu cara pengumpulan data dengan melakukan studi dokumen, berupa mempelajari buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti atau yang sesuai dengan objek kajian. Studi literature atau dokumen akan bermanfaat membangun kerangka berfikir dari pembahasan penelitian ini. Peneliti dalam

penelitian ini merupakan instrument utama, artinya peneliti sendiri yang terjun langsung ke tempat penelitian, selaku tangan pertama dan tidak digunakan tenaga peneliti lainya. Selain hal tersebut, digunakan pula instrument bantu lainya sesuai dengan teknik pengumpulan data sebagaimana disebut di atas. Adapun instrumen bantu yang digunakan berupa pedoman wawancara, *tipe recorder*, blangko hasil wawancara, serta blangko dokumentasi dan sebagainya. Dipilihnya berbagai Jenis instrumen penelitian di atas didasarkan pada alasan, bahwa bentuk data atau informasi yang diteliti tidak dapat ditentukan lebih dahulu dan selalu berkembang sepanjang penelitian berlangsung.

d. Metode pengolahan data

Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan:

(1) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi yang muncul dari catatan tertulis di lapangan, oleh karenanya reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa. Pada tahap reduksi data, data dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

(2) Kategorisasi Data

Display data merupakan cara analisis data lapangan dengan membuat berbagai macam matriks, grafik, *network* dan *chart*, agar dapat diperoleh gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari data penelitian. Peneliti pada langkah ini menyusun data yang relevan sehingga dapat menjadi informasi yang disimpulkan, dan memiliki makna tertentu. Kemudian tahap berikutnya adalah tahap penarikan kesimpulan yang merupakan konklusi akhir dari tahapan analisis.

Tahap pengolahan data kemudian memasuki tahap kategorisasi data. Kategorisasi data adalah upaya memilah-milah setiap satuan ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan. Kategori tidak lain adalah suatu tumpukan dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pikiran, intuisi, pendapat, atau kriteria tertentu. Kategorisasi yaitu, dengan mengelompokkan kartu-kartu yang telah dibuat kedalam bagian-bagian isi yang secara jelas berkaitan, kemudian merumuskan aturan yang menguraikan kawasan kategori dan juga sebagai dasar untuk pemeriksaan keabsahan data, serta menjaga agar setiap kategori yang telah disusun satu dengan lain mengikuti prinsip taat asas.

e. Metode keabsahan data

Teknik untuk mengecek keabsahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik triangulasi, dimana pengertian triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain

dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Triangulasi menurut Lexy J. Moleong ada 4 (empat) yaitu dengan pemeriksaan, memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Peneliti pada penelitian ini, hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumbernya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi, yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

- (1) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- (2) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas; dan
- (3) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimode, yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik, sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda, memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Triangulasi

ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

f. Metode penyajian data

Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk teks naratif yang disusun secara sistematis. Sistematis maksudnya adalah keseluruhan data primer yang diperoleh, dihubungkan dengan data sekunder yang didapat serta dihubungkan satu dengan lainnya, dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh. Penyajian data selain menggunakan teks naratif, juga menggunakan matriks data.

g. Metode analisis data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu menguraikan data secara bermutu, dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak timpang tindih dan efektif, kemudian dilakukan pembahasan. Analisis kualitatif ditujukan pada data yang bersifat kualitatif, dengan cara menjabarkan dan menginterpretasikan data yang berdasarkan pada teori hukum, doktrin hukum dan norma-norma hukum. Analisis ini difokuskan dengan menggunakan metode analisis konten (*content analysis method*) dan metode analisis perbandingan (*comparative analysis method*).

Content analysis menurut Noeng Muhadjir merupakan analisis ilmiah tentang isi pesan suatu komunikasi. Secara teknis *content analysis*

mencakup upaya: a) klasifikasi tanda-tanda yang dipakai dalam komunikasi, b) menggunakan kriteria sebagai dasar klasifikasi, dan c) menggunakan teknik analisis tertentu sebagai pembuat prediksi. *Content analysis* digunakan untuk mengungkap isi dari suatu data baik hasil wawancara, dokumentasi/kepuustakaan maupun data sekunder, dimana di dalamnya ditemukan suatu tema yang berkaitan dengan masalah yang terisi. *Comparative analysis method* menurut Soerjono Soekanto adalah *the comparison of method societies an institutions for the discoveof associations and correlations*. *Comparative analysis* digunakan untuk membandingkan antara data yang satu dengan yang lainnya sehingga ditemukan kelemahan maupun keunggulannya.

Teknik analisis dilakukan dengan cara *theoretical interpretation*, yaitu suatu analisis dengan cara mendialogkan antara data satu pihak, dengan teori hukum, doktrin hukum dan norma hukum dilain pihak. Berdasarkan dialog yang demikian, diharapkan pengambilan keputusan yang menyimpang sekecil mungkin dapat dihindari, disamping itu dalam analisis ini digunakan metode penafsiran hukum, terutama penafsiran analogi dan penafsiran gramatikal dalam mengungkapkan makna-makna yang tersembunyi dalam suatu penelitian.

h. Metode analisis data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data.

Metode analisis kualitatif normatif akan digunakan dalam penulisan tesis ini. Analisis kualitatif normatif berdasarkan buku-buku literatur yang berhubungan dengan sanksi administrasi dan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta bahan-bahan lain yang terkait. Data yang telah dianalisis ini kemudian akan disajikan dalam sebuah penulisan tesis yang sistematis.



BOSOWA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Moh. Mahfud MD, pengertian Pegawai Negeri dibedakan menjadi dua, yaitu : Pengertian Stimulatif Pengertian yang bersifat stimulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh UU tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 sub a yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum administrasi dan Pasal 3 UU No. 8 tahun 1974 yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan pemerintah atau mengenai kedudukan pegawai negeri. Pengertian stimulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut : Pasal 1.a.: "Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku." Pasal 3 : "Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan."

2. Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian) Di samping pengertian stimulatif tersebut di atas ada beberapa golongan pegawai yang sebenarnya

bukan Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tetap dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri. Perluasan pengertian tersebut antara lain terdapat dalam :

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan adalah mereka yang melakukan kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi satu jabatan publik baik tetap maupun sementara. Jadi orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang No. 8 tahun 1974. Jika melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik maka ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Aparatur Sipil Negara khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, dewan daerah dan kepala desa. Mereka (yang disebutkan dalam Pasal 92 KUHP) bukanlah Aparatur Sipil Negara menurut pengertian Undang-Undang No. 8 tahun 1974, tetapi jika terjadi kejahatan dalam kualitas/kedudukan masing-masing, maka mereka itu dianggap dan diperlakukan sama dengan Aparatur Sipil Negara.
- c. Ketentuan Undang-Undang No. 3 tahun 1971 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi. Undang-Undang ini memperluas juga pengertian pegawai negeri sehingga mencakup "orang-orang yang menerima gaji atau upah atau keuangan negara atau keuangan daerah, atau badan

hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara, keuangan daerah, atau badan-badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran dari negara atau masyarakat". Mereka tersebut boleh jadi bukan pegawai negeri menurut Undang-Undang No. 8 tahun 1974, tetapi jika melakukan korupsi maka mereka dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri khusus dalam kaitannya dengan tindak korupsinya itu, artinya bisa dituntut dengan sanksi pidana sesuai dengan Undang-Undang No. 3 tahun 1971.

- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan Aparatur Sipil Negara dalam usaha swasta. Ada beberapa golongan yang bukan Aparatur Sipil Negara menurut pengertian Undang-Undang No. 8 tahun 1974, tetapi Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 1974 memberikan perluasan sehingga mencakup banyak golongan pegawai lainnya.

Sementara itu berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa : "Aparatur Sipil Negara adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Dari rumusan bunyi Pasal 1 butir 1 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi Aparatur Sipil Negara, maka seseorang harus memenuhi syarat-syarat yaitu :

- a. Harus Warga Negara Indonesia.
- b. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya.
- e. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan mengenai jenis Aparatur Sipil Negara bahwa :

- a. Aparatur Sipil Negara terdiri dari :
 - (1) Aparatur Sipil Negara.
 - (2) Anggota Tentara Nasional Indonesia.
 - (3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - (1) Aparatur Sipil Negara Pusat.
 - (2) Aparatur Sipil Negara Daerah.

- c. Di samping Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Pasal 2 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 merupakan pengembangan dari Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang semula hanya 2 ayat menjadi 3 ayat. Sedangkan pada ayat 1 terpisahnya anggota POLRI dari ABRI sehingga menjadi butir tersendiri untuk anggota POLRI yaitu butir C.

Adapun yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara Pusat adalah Aparatur Sipil Negara yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan Negara lainnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara Daerah adalah Aparatur Sipil Negara Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Terhadap Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

2.2. Dasar Hukum dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara

a. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Aparatur Sipil Negara sebagai berikut : "Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dari bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Aparatur Sipil Negara baik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur Negara.
- (2) Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - a) Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih.
 - b) Adil, dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.
 - c) Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.

(3) Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

b. Hak Aparatur Sipil Negara

Hak Aparatur Sipil Negara diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

- (1) Pasal 7 : Mengatur tentang hak Aparatur Sipil Negara dalam memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
- (2) Pasal 8 : Mengatur tentang hak Aparatur Sipil Negara untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
- (3) Pasal 9 : Mengatur hak setiap Aparatur Sipil Negara yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
- (4) Pasal 10 : Mengatur hak setiap Aparatur Sipil Negara untuk pensiun bagi Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi syarat.
- (5) Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah

hak, oleh karena itu apabila seseorang Aparatur Sipil Negara telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

2.3. Mekanisme Penyelesaian Pelaporan Disiplin Aparatur Sipil Negara

Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Aparatur Sipil Negara dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara".

Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara. Dalam Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku".

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban".

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

- a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari

kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).

- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behaviour*).

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian tidak dijelaskan mengenai pengertian disiplin. Namun pada Pasal 29 disebutkan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan peraturan disiplin pegawai negeri (Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian). Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara memuat suatu keharusan, larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan suatu hal yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal yang dilarang. Oleh sebab itu dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka yang dimaksud disiplin adalah kepatuhan

terhadap peraturan-peraturan yang memuat suatu keharusan atau larangan dan bagi mereka yang tidak mematuhi dikenai sanksi.

Sedangkan Winardi berpendapat bahwa: "Disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang datang dari individu sendiri (*selfinposid disclipine*) dan disiplin berdasarkan perintah (*comand diclipine*)".

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai

seorang Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980.

Menurut Logemann terdapat lima macam asas-asas penting, dalam hubungannya dengan kewajiban Aparatur Sipil Negara, yaitu :

- a. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk jabatannya.
- c. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya.
- d. Kepentingan jabatan harus diutamakan.
- e. Pejabat wajib melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh sesuai kemampuannya.

Mengenai kewajiban-kewajiban Aparatur Sipil Negara juga diatur dalam Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu :

- a. Aparatur Sipil Negara wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib

menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia

- b. Aparatur Sipil Negara wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- c. Aparatur Sipil Negara wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Sementara itu Kewajiban bagi Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
- b. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain.
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.

- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum.
- g. Melaksanakan segala tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan korps Aparatur Sipil Negara.
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara/pemerintah terutama bidang keamanan, keuangan dan materiil.
- k. Mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- q. Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- s. Memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir.
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan terhadap atasan.
- v. Hormat menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang berlainan.
- w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat.
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan diterima mengenai pelanggaran disiplin. Mengenai larangan bagi Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, yaitu :
- (1) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau Aparatur Sipil Negara.
 - (2) Menyalahgunakan wewenangnya
 - (3) Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
 - (4) Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.
 - (5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.
 - (6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
 - (7) Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya.

- (8) Menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.
- (9) Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Aparatur Sipil Negara, kecuali untuk kepentingan jabatan.
- (10) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
- (11) Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian terhadap pihak yang dilayani.
- (12) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- (13) Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
- (14) Bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah.
- (15) Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya.

- (16) Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat kepemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat secara langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan.
- (17) Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara, resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memegang jabatan eselon I.
- (18) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

Sedangkan Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Aparatur Sipil Negara dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti

melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 30 Tahun 1980.

Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara karena melanggar Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara; Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

(1) Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

(2) Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

(3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

(1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

(2) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji

berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

(3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat

Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

(1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhkan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Aparatur

Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

(2) Pembebasan dari jabatan

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

(3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

(4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada Aparatur Sipil Negara tersebut tidak diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

a. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :

- (1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara bagi Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
- (2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara bagi Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
- (3) Pembebasan dari jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

b. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Aparatur Sipil Negara Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin :

- (1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - (2) Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- c. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
- (1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - (2) Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- d. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, untuk semua Aparatur Sipil Negara Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat

Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau Aparatur Sipil Negara Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

- e. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan/dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa :

- (1) Teguran lisan.
- (2) Teguran tertulis.
- (3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (4) Pembebasan dari jabatan.

Namun untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian

wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran pelanggaran disiplin tersebut.

Sementara itu sasaran dari dilakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja. 2) Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran. 3) Mempercepat pengurusan pegawai. 4) Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian. 5) Menekan hingga sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan negara.

Tata cara pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980.

Di dalam Pasal 9 tersebut ditentukan sebagai berikut : (1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu. (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan : a) secara lisan, apabila atas pertimbangan pejabat yang

berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia Hj. Retno Sri Harini, SH, M.Si. ; Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat bandung Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007 ; Cilegon, 3-6 Desember 2007. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2). b) secara tertulis, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4).

(3) Pemeriksaan Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan secara tertutup. Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran disiplin atau tidak dan untuk mengetahui berbagai faktor yang mendorong atau menyebabkan Aparatur Sipil Negara tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

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

Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, sedang panggilan kedua harus dibuat secara tertulis. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat panggilan. Apabila Aparatur Sipil Negara tersebut tidak juga memenuhi panggilan kedua maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada padanya.

Sementara itu Pasal 10 menentukan tata cara pelaksanaan pemeriksaan yaitu "Dalam melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain apabila dipandangnya perlu." Maksud dari Pasal ini, adalah untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dalam rangka usaha menjamin objektivitas.

Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 menerangkan bahwa Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, dapat memerintahkan pejabat bawahannya untuk memeriksa Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.

Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum. tetapi untuk mempercepat pemeriksaan, maka

pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dapat memerintahkan pejabat lain untuk melakukan pemeriksaan itu, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat, atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Aparatur Sipil Negara yang diperiksa. Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat diberikan secara lisan atau tertulis. Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e dan Pasal 8, harus melakukan sendiri pemeriksaan tersebut. Pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden, dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Dalam pemeriksaan diperlukan adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi. Kepala Subdit Kepangkatan dan Mutasi I, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi, Badan Kepegawaian Negara Jakarta, Hj. Retno Sri Harini, SH, M.Si menyatakan bahwa syarat-syarat pemeriksaan adalah : 1) Pemeriksaan hanya dapat dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan sebagai pejabat struktural atau fungsional. 2) Pangkat atau jabatan tidak boleh lebih rendah dari Aparatur Sipil Negara yang diperiksa. 3) Pemeriksa tidak mempunyai hubungan keluarga dengan Aparatur Sipil Negara yang diperiksa dan tidak mempunyai kaitan langsung dengan pelanggaran yang sedang diproses. 4) Pemeriksaan dilakukan di dalam ruangan yang sengaja

disiapkan (ruang tertutup) dan hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berwenang. 5) Pemeriksaan dilakukan secara lisan apabila Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan. 6) Apabila Aparatur Sipil Negara yang akan dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis (dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan). 7) Aparatur Sipil Negara yang sedang diperiksa wajib :

- Menjawab segala pertanyaan yang dilakukan oleh pemeriksa (apabila tidak mau menjawab dianggap mengaku pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya).
- Menandatangani BAP sesuai pemeriksaan.

8) Apabila perlu pejabat yang berwenang dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain untuk obyektivitas pemeriksaan. 9) Apabila Aparatur Sipil Negara tersebut mempersulit pemeriksaan, pemeriksa wajib melaporkannya kepada pejabat yang berwenang menghukum. 10) Apabila Aparatur Sipil Negara tersebut menolak menandatangani BAP, BAP ini cukup ditandatangani oleh pemeriksa dan dengan catatan pada BAP " Aparatur Sipil Negara tersebut menolak menandatangani BAP". 11) Walaupun Aparatur Sipil Negara tersebut menolak, namun BAP itu tetap digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Sementara itu Moch. Faisal Salam berpendapat bahwa dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara, hal-hal yang harus dilakukan adalah : a) Sebelum melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya,

mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. b) Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum. c) Pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan. d) Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Aparatur Sipil Negara yang diperiksa. e) Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, satu dan lain hal bergantung kepada keadaan dan keperluan. f) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin harus melakukan sendiri pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. g) Pemeriksaan

dilakukan secara lisan atau tertulis. h) Pada tingkat pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan.



BAB 3

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Data Penelitian

a. Gambaran umum kantor BKN Makassar

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi pemerintahan yang mengalami perubahan paradigma, dimana perubahan nomenklatur dari BAKN menjadi BKN yang ditandai dengan terbitnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 1948. Hal ini tentu berimplikasi juga terhadap urusan-urusan kepegawaian, maka terbitlah Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dalam undang-undang yang baru tersebut memuat aturan mengenai penyelenggaraan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan untuk pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara di daerah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Berkaitan dengan hal tersebut, terbitlah Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah yang menjadi dasar perubahan bentuk organisasi yang mengurus kepegawaian dari Bagian Kepegawaian menjadi Badan Kepegawaian Daerah bertanggung jawab kepada Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Pembentukan BKD mengacu kepada kebijakan akan Pemerintah Pusat, yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 34 A

ayat (1) yaitu:

“Untuk kelancaran pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah dan yang dimaksud Pasal 34 A tersebut bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah.”

Kemudian Keputusan Presiden RI. Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah menyebutkan beberapa Tugas, Pokok dan Fungsi BKD adalah menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara yang mencakup: perencanaan, pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada Dinas/Badan/Lembaga di Daerah.

Secara kelembagaan, Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) Makassar mempunyai persamaan dengan BKD yang terdapat di Kabupaten/Kota lainnya, namun mempunyai perbedaan dalam Struktur Bidang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan organisasi pemerintahan, diantaranya mempunyai karakteristik yang berbeda dalam sisi penekanan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI). Tugas Pokok tersebut adalah melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian meliputi perencanaan dan kesejahteraan pegawai,

pengembangan karier pegawai, mutasi pegawai, pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi ;

- (1) Perumusan kebijakan teknis bidang manajemen kepegawaian;
- (2) Pelaksanaan pengelolaan perencanaan dan kesejahteraan pegawai, pengembangan karier pegawai, mutasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai;
- (3) Pelaksanaan pelayanan teknis Ketatausahaan Badan.

Badan Kantor BKN Makassar Tahun 2009-2013 mempunyai Visi "Badan Kepegawaian Daerah sebagai Lembaga Aparatur yang Adaptif, Inovatif dan Akomodatif". Adapun maknanya adalah sebagai berikut :

- (1) Adaptif : Menyesuaikan kepada pedoman, standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Inovatif : Memiliki kemampuan untuk menciptakan program/model yang mendukung peningkatan administrasi dan manajemen kepegawaian berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Akomodatif : Dapat menyelaraskan/mensinkronisasi kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peraturan kepegawaian yang ditetapkan oleh pemerintah pusat/pemerintah provinsi dengan muatan lokal.

Sedangkan Misi Badan Kepegawaian Negara, yaitu sebagai berikut :

- (1) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

- (2) Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur.
- (3) Penyajian data kepegawaian yang apresiatif.
- (4) Pembangunan dan Pengembangan Model *Assesment Centre* dalam rangka penempatan dalam jabatan struktural dan fungsional.

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BKN adalah sebagai berikut :

- (1) Tujuan
 - a) Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tepat sasaran;
 - b) Terpenuhinya kesejahteraan pegawai yang sesuai norma dan standar;
 - c) Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang kompeten melalui lembaga aparatur yang adatif, inovatif, dan akomodatif;
 - d) Terwujudnya aparatur yang cerdas intelektual, emosional, dan spiritual;
 - e) Terwujudnya Penyajian Informasi Data Kepegawaian yang akurat dan termutakhirkan;
 - f) Terpenuhinya pejabat struktural dan fungsional berdasarkan kompetensi.
- (2) Sasaran
 - a) Tercapainya pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu dan tepat sasaran;

- b) Meningkatnya kesejahteraan pegawai;
- c) Meningkatnya kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur;
- d) Meningkatnya aparatur yang cerdas intelektual, emosional, dan spiritual;
- e) Tersedianya informasi data kepegawaian yang akurat dan termutakhirkan;
- f) Tercapainya pejabat struktural dan fungsional berdasarkan kompetensi.

Struktur organisasi Kantor BKN Makassar merupakan organisasi garis, fungsional dan staf jenjang manajemen yang meliputi unsur pimpinan/kepala badan, sub bagian dan unsur pelaksana. Susunan Organisasi Kantor BKN Makassar terdiri dari :

- (1) Kepala Kantor;
- (2) Bidang Sekretariat Tata Usaha:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- (3) Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian:
 - a) Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan Mutasi Status Kepegawaian
 - b) Sub Bidang Mutasi Instansi Vertikal dan Propinsi
 - c) Sub Bidang Mutasi Instansi Kabupaten/Kota
 - d) Sub Bidang Status Kepegawaian
- (4) Bidang Pengangkatan dan Pensiun:

- a) Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan Pengangkatan dan Pensiun.
 - b) Sub Bidang Pensiun Aparatur Sipil Negara Instansi Vertikal dan Provinsi
 - c) Sub Bidang Pensiun Aparatur Sipil Negara Instansi Kabupaten/Kota
 - d) Sub Bidang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara.
- (5) Bidang Informasi kepegawaian:
- a) Sub Bidang Pengolahan Arsip Kepegawaian Instansi Kab/Kota.
 - b) Sub Bidang Pengolahan Arsip Kepegawaian Vertikal dan Provinsi
 - c) Sub Bidang Pengolahan Data dan Desiminasi Informasi Kepegawaian
 - d) Sub Bidang Pemanfaatan Teknologi Informasi.
- (6) Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian:
- a) Sub Bidang Fasilitas Pengembangan Kepegawaian.
 - b) Sub Bidang Fasilitas Kinerja
 - c) Sub Bidang Supervisi Kepegawaian.
- b. Hasil penelitian

Menurut data yang diperoleh dari Kantor BKN Makassar, pada tahun 2011 terdapat 6 orang Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang tersangkut kasus pelanggaran disiplin berat, dan sudah dijatuhkan hukuman disiplin berat. Keenam orang Aparatur Sipil Negara tersebut telah terbukti bersalah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Pasal 3 angka 5 dan 11, sehingga pada

akhirnya mendapat hukuman disiplin berat berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Aparatur Sipil Negara. Pada tahun 2012, yaitu sampai saat Penulis melakukan penelitian, jumlah Aparatur Sipil Negara yang tersangkut pelanggaran disiplin berat dan sudah dijatuhi hukuman disiplin berat sebanyak 11 Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara tersebut dijatuhi hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman; 4 orang pemberhentian tidak dengan Hormat sebagai Aparatur Sipil Negara, 4 orang pemberhentian dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara, dan 3 orang mendapatkan hukuman pembebasan dari jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terkait gambaran tentang proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKN di wilayah kerja pemkot kota Makassar dapat diukur melalui 5 (lima) parameter. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukumnya dapat diukur melalui 5 (lima) parameter yang berkaitan juga.

Proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Propinsi Sulawesi Selatan diukur dengan 4 (empat) parameter sebagai berikut;

- (1) Kriteria Aparatur Sipil Negara Melanggar Disiplin Berat;
- (2) Aturan Pelaksanaan Peraturan Hukum Penegakan Hukuman Disiplin Berat;
- (3) Mekanisme Penjatuhan Hukuman;

(4) Kebijakan Internal Penegakan Hukuman Disiplin Berat.

Faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara Propinsi Sulawesi Selatan dapat diukur melalui 4 (lima) parameter sebagai berikut;

- (1) Output yang diharapkan dalam penegakan hukuman disiplin berat;
- (2) Pertimbangan Penjatuhan Hukuman;
- (3) Kendala/Hambatan Proses Penegakan Hukum;
- (4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum;

Parameter-parameter tersebut dijadikan sebagai pedoman wawancara Peneliti guna memperoleh data primer. Hasil wawancara tersebut akan disajikan dalam bentuk matriks. Selain data primer Penulis juga akan menyertakan data sekunder yang berasal dari Perundang-undangan, dokumen-dokumen serta kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti atau yang sesuai dengan objek kajian.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan pedoman dasar dalam penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri. Disiplin Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 angka (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pengertian pelanggaran disiplin Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka (3) yang berbunyi sebagai berikut; Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan,

atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Aparatur Sipil Negara, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pengertian hukuman disiplin terdapat pada Pasal 1 angka (4) yang berbunyi; Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara karena melanggar peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara.

3.2. Pembahasan

- a. Proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Propinsi

Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa penegakan hukum maknanya adalah pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri. Pelaksanaan hukum akan terkait dengan dua komponen, yaitu: Adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku manusia dalam menyelesaikan sengketa yang timbul diantar anggota masyarakat. Serta, adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar. Penegakan hukum disiplin berat perangkat aturan yang menjadi pedoman utama tentunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan itu dipatuhi dan tidak dilanggar adalah Pejabat yang berwenang yang ditugaskan untuk memeriksa, mempertimbangkan dan menghukum Aparatur Sipil Negara yang

melakukan pelanggaran disiplin.

Hal yang baru dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, yaitu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 termuat 17 kewajiban dan 15 larangan. Hal tersebut sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah sebelumnya (PP Nomor 30 Tahun 1980). Sebagian orang mungkin ada yang berpendapat bahwa tuntutan disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 lebih ringan, karena adanya pengurangan poin-poin kewajiban dan larangan.

Pendapat seperti diatas itu salah. Penyempurnaan atas kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil bukan berarti memperingan tuntutan kedisiplinan, namun sebetulnya hal itu memperjelas dan mempertegas atas dua hal tersebut. Sebagai contohnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini ditambahkan adanya penentuan kewajiban masuk kerja yang lebih tegas dan juga pencapaian target kerja. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari tanggungjawab Aparatur Sipil Negara sebagai *civil servant* yang *qualified* dan profesional. Larangan bagi Aparatur Sipil Negara juga dipertegas dalam PP yang baru ini dengan adanya larangan mendukung Capres dan Cawapres dan anggota legislatif (DPR, DPD, DPRD) seperti yang diatur dalam UU No. 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Anggota DPR, DPD dan DPRD dan UU No. 42 tahun 2008 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Hal tersebut merupakan bentuk aplikasi terhadap kenetralan

Aparatur Sipil Negara di bidang politik.

Berkaitan dengan proses penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara Propinsi , dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) parameter, yang meliputi antara lain;

- (1) Jenis-jenis hukuman disiplin berat yang sering dijatuhkan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan BKN Regional IV Makassar
- (2) Kriteria Aparatur Sipil Negara Melanggar Disiplin Berat;
- (3) Aturan Pelaksanaan Peraturan Hukum Penegakan Hukuman Disiplin Berat;
- (4) Mekanisme Penjatuhan Hukuman;
- (5) Kebijakan Internal Penegakan Hukuman Disiplin Berat.

Penulis mengambil contoh di Wilayah kerja BKN Regional IV Pemkot Makassar sebelum membahas tentang proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara, terlebih dahulu akan membahas mengenai jenis-jenis pelanggaran disiplin berat apakah yang sering terjadi di lingkungan Pemkot Makassar, berdasarkan hasil penelitian Penulis, jenis-jenis tersebut dapat dilihat pada matriks 1 sebagai berikut;

Matriks 1. Jenis hukuman disiplin berat yang sering dijatuhkan bagi Aparatur

Sipil Negara

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /BDG/2 012	<p>"....Di sini jenis hukuman disiplin berat itu seringnya pemecatan atau secara halus pemberhentian. Tercatat tahun 2011 jenis hukuman pemberhentian yang paling banyak itu jumlahnya sampai 6 orang, nah kalau tahun 2012 sampai bulan Juli ini jenis hukuman pemberhentian dengan tidak hormat jumlahnya sudah 4 dan 4 orang lagi Pemberhentian dengan hormat.Rata-rata mereka diberhentikan itu akibat terkait masalah absensi pemberhentian tidak dengan hormat yang</p>	Pemberhentian/ Pemecatan akibat masalah absensi.
02/Aparatur Sipil Negara /BDG/2012	<p>"....Biasanya itu sanksi hukuman pemberhentian itu secara hormat atau pelanggarannya tidak hormat. Kalau jenis pelanggarannya dari dulu itu masalah ketidakhadiran. apalagi begitu PP 53 keluar jumlahnya makin bertambah, bisa jadi karena PP yang baru ini lebih tegas tentang aturan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara.</p>	Pemberhentian/ Pemecatan akibat masalah absensi .
03/Aparatur Sipil Negara /BDG/2012	<p>"....Kalau jenisnya kebanyakan Pemberhentian sebagai Aparatur Sipil Negara, contohnya tahun 2012 ini sudah 8 orang yang diberhentikan, 5 orang gara- gara tidak masuk kerja lebih</p>	Pemberhentian/ Pemecatan akibat masalah absensi.

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli , 16, 17 September 2012

Jenis-jenis pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara, tidak ada pengelompokan yang khusus.Jenis-jenis tersebut hanya di kelompokkan

kedalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat saja. Untuk penjatuhan hukuman disiplin, maka hal pertama yang dilakukan adalah dengan mejerat dahulu si pelanggar dengan hukuman yang paling ringan, kecuali untuk jenis hukuman disiplin berat. Aparatur Sipil Negara apabila telah dijatuhi hukuman disiplin ringan dan tidak mengulangnya lagi, maka tidak perlu dijatuhi hukuman yang lebih tinggi. Hal ini yang menyebabkan jenis pelanggaran disiplin tidak ada pengelompokan khusus.

Berdasarkan matriks 1, maka dapat diperoleh gambaran tentang jenis hukuman disiplin yang sering dijatuhkan bagi Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin berat di lingkungan Pemkot Makassar adalah pemberhentian sebagai Aparatur Sipil Negara secara hormat bukan atas kehendak sendiri, maupun secara tidak hormat. Ketiga informan yang Penulis wawancarai berdasarkan matrik diatas, mereka menyatakan sependapat bahwa jenis hukuman yang sering dijatuhkan adalah pemberhentian sebagai Aparatur Sipil Negara, sebagai sanksi atas perbuatan pelanggaran mengenai ketentuan kehadiran seorang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Pernyataan tersebut jika dikorelasikan dengan Pasal 7 ayat (4) mengenai jenis hukuman disiplin berat dan Pasal 10 ayat (9) nomor 4 mengenai pemberhentian karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja, terdapat keseuaian antara perintah Undang-undang dengan sanksi yang dijatuhkan.

Kesadaran akan ketaatan seorang Aparatur Sipil Negara untuk masuk

kerja sesuai dengan peraturan yang ada masih kurang optimal. Hal tersebut terbukti berdasarkan pengamatan Penulis di salah satu Instansi di Pemkot Makassar, yaitu Aparatur Sipil Negara terlambat masuk kantor, pulang kantor lebih awal, selama jam kantor tidak melaksanakan pekerjaan (keluar kantor untuk tujuan yang tidak jelas), bahkan mangkir atau tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut bisa jadi dikarenakan sistem pembinaan moral yang belum optimal atau, lemahnya sistem seleksi pada saat perekrutan awal seseorang menjadi Aparatur Sipil Negara. Kedua hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang serius, karena apabila tidak ada suatu perbaikan, maka persoalan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara akan terus terjadi.

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara Di BKN di wilayah kerja Pemkot Makassar ditinjau dari parameter kedua yakni kriteria Aparatur Sipil Negara melanggar disiplin berat, maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana yang tercantum dalam matriks 2 dibawah ini ;

Matriks 2. Kriteria Aparatur Sipil Negara Melanggar disiplin berat

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara/B D G/2012	".... Seorang Aparatur Sipil Negara yang dikategorikan memenuhi kriteria untuk dijatuhi hukuman disiplin berat itu, dia melanggar salah satu atau beberapa ketentuan jenis pelanggaran disiplin berat sebagaimana PP 53 tahun 2010."	Melanggar salah satu atau beberapa ketentuan jenis pelanggaran disiplin berat.
02/Aparatur Sipil Negara /B D G/2 012	"....Kriterianya itu seperti disebutkan di Pasal 13 PP nomor 53, lalu Aparatur Sipil Negara yang bolos/tidak hadir secara kumulatif lebih dari 31 hari dan PP 45 tahun 1990 tentang izin perkawinan dan perceraian. Tapi khusus untuk PP 45 ini masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum faham."	Melanggar ketentuan hari kerja serta ketentuan tentang perkawinan dan perceraian.
03/Aparatur Sipil Negara /BDG/2 012	"....Kriteria Aparatur Sipil Negara supaya bisa dijerat hukuman disiplin berat itu melanggar larangan disiplin yang ancamannya hukuman disiplin berat yang tertuang dalam PP nomor 53 tentang disiplin pegawai, dan juga Aparatur Sipil Negara yang terjerat kasus pidana, contohnya di awal tahun 2012 ini ada Aparatur Sipil Negara yang kedapatan melakukan penipuan KTP, sekalipun itu tergolong pidana ringan tapi tetap kena hukuman disiplin berat".	Melanggar Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010.

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa kriteria seorang Aparatur Sipil Negara untuk bisa dijatuhi hukuman disiplin

berat adalah, melanggar ketentuan aturan Perundang-undangan yang ancaman hukumannya adalah hukuman disiplin berat, contohnya sebagaimana dikatakan Informan kedua yaitu melanggar ketentuan jam kerja/perhari. Aturan sebagaimana dimaksud diatas tidak hanya terbatas pada aturan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Aturan tersebut meliputi aturan sebagai mana terdapat dalam ketentuan hukum pidana, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Tentang Izin Perkawinan yang ancaman hukumannya berupa pembebasan jabatan dan peraturan hukum lainnya sepanjang berkaitan dengan kasus pelanggaran disiplin berat Aparatur Sipil Negara yang terjadi . Aturan mengenai ketentuan pelanggaran disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah mengatur tentang kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi Aparatur Sipil Negara. Kewajiban yang harus dipatuhi Aparatur Sipil Negara sebagaimana termuat dalam Pasal 10 adalah sebagai berikut;

- (1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (3), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (2) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (4), apabila pelanggaran

- berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (3) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Aparatur Sipil Negara dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal angka (5), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - (4) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (6), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - (5) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (7), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - (6) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (8), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - (7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (9), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - (8) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada

hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (10), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

(9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (11) berupa:

a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;

b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;

c) Pembebasan dari jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

(10) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 3 angka (12), apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);

- (11) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (13), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (12) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (14), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (13) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka (17), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Mengenai pelanggaran terhadap larangan termuat dalam Pasal 13 berbunyi sebagai berikut; Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

- (1) Menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (1);
- (2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (2);
- (3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 4 angka (3);

- (4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (4);
- (5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (5), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (6), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (7);
- (8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (8);

- (9) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (10), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (11), apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (11) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (12) huruf d;
- (12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka (13) huruf a; dan
- (13) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 4 angka (15) huruf b dan huruf c.

Berdasarkan ketiga informan yang terdapat dalam matriks 2 tersebut, mereka menyatakan sependapat bahwa kriteria Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin berat adalah Aparatur Sipil Negara yang melanggar salah satu, atau beberapa ketentuan aturan perundang-undangan yang mengatur atau berkaitan dengan hukuman yang mengakibatkan seorang Aparatur Sipil Negara dapat dijatuhi hukuman disiplin berat. Sebagaimana disebutkan sebelumnya memang bukan hanya melanggar ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 saja, tetapi ketentuan Perundang-undangan yang lainnya. Kata-kata hukuman disiplin berat sebenarnya hanya terdapat dalam PP Nomor 53 tahun 2010 saja, namun hal itu tidak bisa dijadikan sebagai pengecualian apabila Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran yang ancaman hukumannya berat, dimana ketentuannya tidak terdapat dalam PP Nomor 53, maka ia tetap dapat dijerat sanksi hukuman disiplin berat.

Secara garis besar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memuat aturan mengenai kewajiban, larangan, sanksi, tata cara penjatuhan hukuman, tingkat dan jenis hukuman, serta Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman. Hukuman disiplin yang dijatuhkan tersebut, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan Perundang-Undangan Pidana. Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin tanpa memenuhi sebagaimana rumusan Perundang-undangan Pidana Aparatur

Sipil Negara tersebut hanya akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggarannya yaitu apakah pelanggaran disiplin ringan sedang atau berat.

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Negara Propinsi ditinjau dari parameter ketiga yakni Aturan Pelaksanaan Peraturan Hukum Penegakan Hukuman Disiplin Berat, maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana tercantum dalam matriks 3 dibawah ini;

Matriks 3. Aturan Pelaksanaan Peraturan Hukum Penegakan Hukuman Disiplin Berat.

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /BDG/2 012	"....Bahan acuan hukum yang dipakai itu banyak, tidak hanya terbatas pada apa yang ada dalam PP nomor 53 dan juknisnya, tapi juga peraturan hukum lainnya. Contohnya itu, peraturan tentang kawin cerai Aparatur Sipil Negara, Keputusan Kepala Makassar tentang pembentukan tim pemeriksa <i>Ad hoc</i> , Keputusan Kepala tentang pembentukan tim pertimbangan dan penyelesaian, dan KUHP jika terkait tindak pidana dan peraturan hukum lainnya yang berkaitan.	Tidak hanya Mengacu PP Nomor 53 tahun 2010.
02/Aparatur Sipil Negara /BDG/2 012	"....Dalam proses penegakan hukuman disiplin itu kita yang pertama mengacu pada PP nomor 53 lalu Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, dan juga peraturan lainnya selama berkaitan dengan kasus pelanggaran disiplin yang terjadi".	Mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 dan UU Nomor 43 Tahun 1999.

03/Aparatur Sipil Negara /BDG/2 012	"....Untuk penjatuhan hukuman disiplin berat sudah tentu mengacu pada PP Nomor 53 Tahun 2010 beserta juklaknya dan juga PP 45 Tahun 1990 tentang izin kawin dan cerai Aparatur Sipil Negara.	Mengacu pada PP Nomor 53 tahun 2010 dan PP Nomor 45 Tahun 1990.
-------------------------------------	--	---

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa aparat penegak hukum dalam proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemkot Makassar tidak hanya terbatas pada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. PP Nomor 53 tersebut ketentuan pelaksanaannya termuat dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Berdasarkan informasi ketiga informan diatas, mereka menyatakan sependapat bahwa dalam proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemkot Makassar, aturan pelaksanaannya tidak hanya terbatas pada isi/apa yang termuat dalam aturan utama disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu PP Nomor 53 Tahun 2010. Informan pertama menyebutkan, bahwa aturan pelaksanaan dalam penegakan hukuman disiplin yaitu Keputusan Kepala Kantor BKN tentang pembentukan tim pemeriksa *Ad hoc*, dan Keputusan Kepala tentang pembentukan tim pertimbangan dan penyelesaian.

Pendapat di atas jika dikorelasikan dengan Pasal 25 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, yang mengamanatkan Sebelum menjatuhkan

hukuman disiplin, Atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka Pejabat Pembina kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa. Berdasarkan pada kenyataan diatas, maka Penulis menemukan kesesuaian antara amanat Peraturan Perundang-undangan dengan praktek penegakan hukum. Proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemkot Makassar mempunyai tujuan/semangat yang kuat, hal tersebut terbukti dengan dikeluarkannya Keputusan Kepala tersebut, yang sudah pasti mempunyai tujuan yang positif. Adapun isi dari Keputusan Kepala Kantor BKN tentang Pembentukan Tim Pemeriksa *Ad-Hoc*ter sebut, dan Pembentukan Tim Pertimbangan dan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara sebagai berikut;

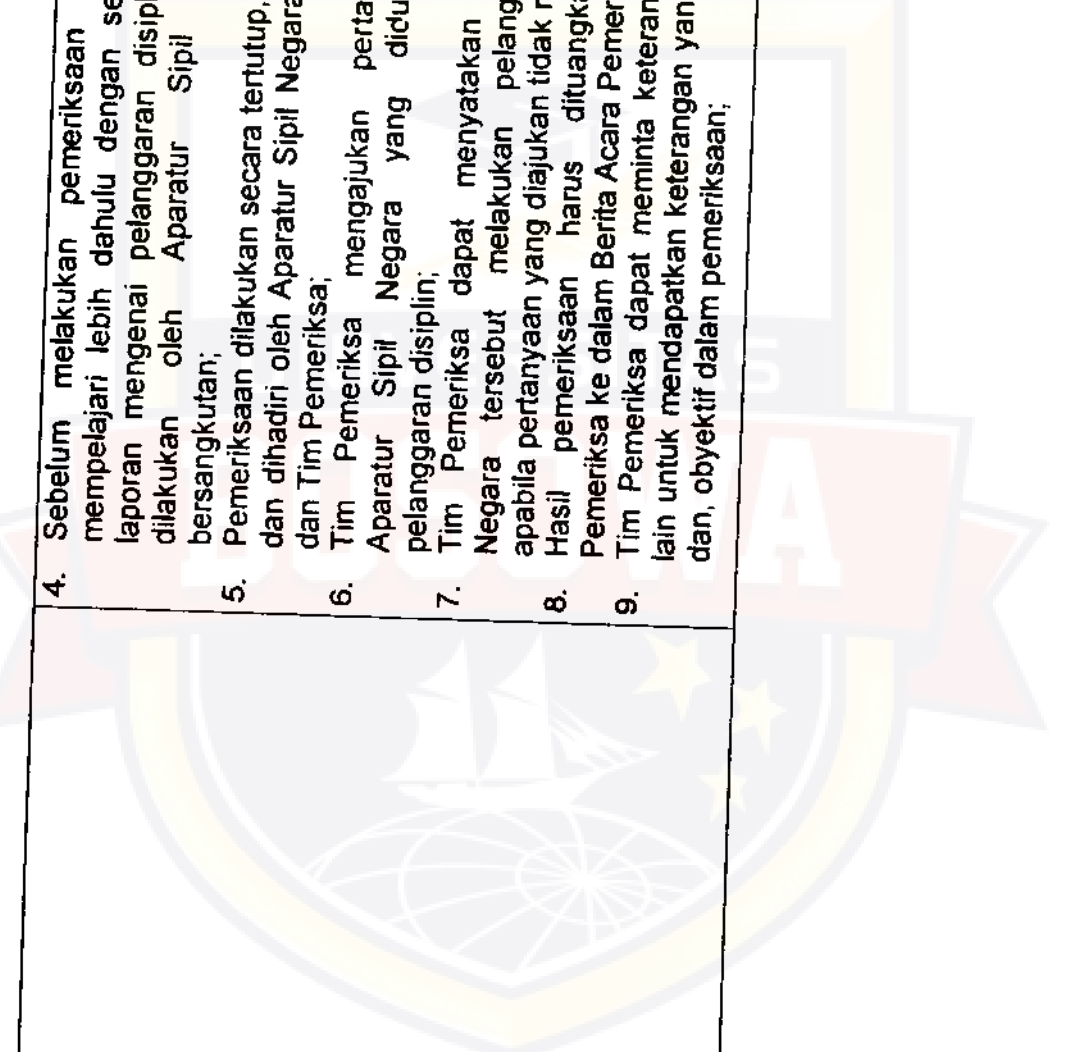
Matriks. 4. Susunan pejabat yang diberi wewenang membentuk tim pemeriksa temporer (*Ad-Hoc*)

No	Jabatan	Pejabat Yang Ditunjuk	Tugas
1	Ketua	Sekretaris Daerah Kota Makassar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima surat permohonan perihal Pembentukan Tim Pemeriksa dari Atasan langsung Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplin tingkat sedang dan tingkat berat; 2. Mendisposisikan surat permohonan perihal Pembentukan Tim Pemeriksa dari Atasan langsung Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplin tingkat sedang dan tingkat berat kepada Wakil Ketua untuk segera membentuk Tim Pemeriksa <i>Ad Hoc</i>; 3. Menangani dan memeriksa Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplinPangkat/Jabatan sama atau satu tingkat dibawahnya; 4. Menerima laporan dan mempelajari kembali dari Wakil Ketua atas hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa; 5. Menyampaikan hasil pemeriksaan dari Tim Pemeriksa <i>Ad Hoc</i> kepada Tim Pertimbangan.
2	Wakil Ketua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspektur Kota Makassar; 2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat Surat Keputusan tentang Tim Pemeriksa; 2. Menangani dan memeriksa Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplinPangkat/Jabatan sama atau satu tingkat dibawahnya; 3. Menerima laporan dan mempelajari kembali hasilpemeriksaan Tim Pemeriksa; 4. Melaporkan hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa <i>Ad Hoc</i> kepada Ketua;

3	Sekretaris	Sekretaris Inspektorat Kota Makassar; Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima berkas hasil Pemeriksaan Tim Pemeriksa Ad Hoc; 2. Menangani dan memeriksa Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplin dengan Pangkat/Jabatan sama atau satu tingkat dibawahnya; 3. Menerima laporan dan mempelajari kembali hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa; 4. Melaporkan hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa Ad Hoc kepada Wakil Ketua;
4	Anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar; 2. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendokumentasikan hasil laporan pemeriksaan Tim Pemeriksa Ad Hoc; 2. Menangani dan memeriksa Aparatur Sipil Negara yang diduga melanggar disiplin dengan Pangkat/Jabatan sama atau satu tingkat dibawahnya; 3. Melaporkan hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa Ad Hoc kepada Sekretaris;

Matriks 5. Susunan dan tugas tim pemeriksa temporer (*Ad hoc*)

No	Jabatan	Pejabat Yang Ditunjuk	Tugas
1	Ketua	Atasan Langsung pada SKPD/Unit Kerjaterkait;	<p>1. Tim Pemeriksa memanggil Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat secara tertulis, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan;</p> <p>2. Tim Pemeriksa dapat melakukan panggilan kedua secara tertulis, apabila Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat tidak hadir pada panggilan sebelumnya;</p> <p>3. Tim Pemeriksa dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus menyampaikan dan diterimanya surat panggilan; memperhatikan waktu yang diperlukan untuk dan diterimanya surat panggilan; Apabila dalam pemanggilan kedua Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat tidak hadir juga untuk diperiksa, maka Tim Pemeriksa dapat merekomendasikan kepada Pejabat yang berwenang menghukum untuk bisa menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan;</p>
2	Sekretaris	Unsur SKPD Terkait.	
3	Anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unsur Pengawasan dari inspektorat Kota Makassar; 2. Unsur Kepegawaian dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar; 3. Pejabat lain yang ditunjuk (<i>conditional</i>). 	



		<p>4. Sebelum melakukan pemeriksaan Tim Pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama laporan-laporan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan;</p> <p>5. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh Aparatur Sipil Negara yang diperiksa dan Tim Pemeriksa;</p> <p>6. Tim Pemeriksa mengajukan pertanyaan kepada Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;</p> <p>7. Tim Pemeriksa dapat menyatakan Aparatur Sipil Negara tersebut melakukan pelanggaran disiplin, apabila pertanyaan yang diajukan tidak mau dijawab;</p> <p>8. Hasil pemeriksaan harus dituangkan oleh Tim Pemeriksa ke dalam Berita Acara Pemeriksaan;</p> <p>9. Tim Pemeriksa dapat meminta keterangan dari pihak lain untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan obyektif dalam pemeriksaan;</p>
--	--	---

10. Tim Pemeriksa dapat meminta kepada Atasan Langsung Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat, agar Pegawai Negeri Sipil tersebut dibebaskan Sementara dari tugas jabatannya untuk diperlancar. pemeriksaan dan mengangkat Pejabat Pelaksana Harian (PLH);
11. Berita Acara Pemeriksaan harus ditandatangani oleh Tim Pemeriksa dan Aparatur Sipil Negara yang diperiksa;
12. Apabila isi dari Berita Acara Pemeriksaan tidak sesuai dengan ucapan dari Aparatur Sipil Negara yang diperiksa, maka Tim Pemeriksa harus segera memperbaikinya;
13. Apabila Aparatur Sipil Negara yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, maka cukup ditandatangani oleh Tim Pemeriksa dan memberikan catatan dalam Berita Acara Pemeriksaan tersebut, bahwa Aparatur Sipil Negara yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan;
14. Walaupun Berita Acara Pemeriksaan tidak ditandatangani oleh Aparatur Sipil Negara yang diperiksa, tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin;
15. Tim Pemeriksa harus memberikan foto kopi Berita Acara Pemeriksaan kepada Aparatur Sipil Negara yang diperiksa;

			<p>16. Tim Pemeriksa memberikan laporan hasil pemeriksaan kepada Kepala Makassar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang ditunjuk, untuk dijadikan rekomendasi dalam membuat keputusan penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang dan tingkat berat;</p> <p>17. Tim Pemeriksa bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang Aparatur Sipil Negara, karena Tim Pemeriksa bersifat temporer/sementara.</p>
--	--	--	--

Matriks 6. Susunan tim pertimbangan penyelesaian dan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Makassar

No	Jabatan	Pejabat Yang Ditunjuk	Tugas
1	Pembina	1. Kepala Kantor BKN; 2. Wakil Kepala Kantor BKN;	Memberikan pembinaan dan keputusan penjatuhan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin sesuai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, dan peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Aparatur Sipil Negara Sebagaimana telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 1990, berdasarkan rekomendasi dari tim pertimbangan.
2	Penanggung Jawab	Sekretaris Daerah Kota Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan arahan implementasi untuk persidangan penjatuhan hukuman disiplin, sedang dan berat bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar; 2. Menandatangani naskah dinas/laporan dinas yang berisi hasil persidangan penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Pasal 25 ayat (1), (2) dan (3) ; 3. Memberikan pertimbangan atas hasil-hasil persidangan penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat sebagaimana dimaksud pada angka (2) di atas, sebagai bahan keputusan Kepala Makassar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian;

3	Ketua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar; 2. Inspektur Kota Makassar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memimpin persidangan atas kasus dugaan pelanggaran disiplin oleh Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Makassar, berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang disusun oleh Tim Pemeriksa; 2. Mengajukan pertanyaan mengenai hal yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin berdasarkan bukti dan/atau kesaksian yang ada; 3. Menyampaikan laporan dan naskah dinas hasil persidangan penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat kepada Kepala KantorBKN melalui Sekretaris Daerah Kota Makassar untuk pertimbangan penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat; 4. Menyampaikan keputusan hukuman disiplin sedang dan berat.
4	Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar; 2. Kepala Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencatat dan meresume hasil persidangan; 2. Mempersiapkan Kelengkapan dokumen penyelenggaraan persidangan; 3. Menyusun laporan hasil persidangan secara lengkap untuk jenis hukuman disiplin sedang atau berat, untuk disampaikan kepada Ketua Tim; 4. Menyusun naskah keputusan penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat yang telah dipertimbangkan oleh Tim Pertimbangan dan diputuskan oleh Kepala KantorBKN selaku Pejabat Pembina Kepegawaian; 5. Menerima, mencatat usulan pengajuan keberatan atas keputusan dan banding administratif atas keputusan yang dijatuhkan pada Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin untuk diproses lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5	<p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Makassar; 2. Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Makassar; 3. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Makassar; 4. Kepala Dinas Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar; 5. Kepala Bagian Hukum dan HAM pada Sekretariat Daerah Kota Makassar; 6. Sekretaris Inspektorat Kota Makassar; 7. Inspektur Pembantu Wilayah I/II/III/IV pada Inspektorat Kota Makassar; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempersiapkan sarana dan prasarana untuk mendukung penyelenggaraan persidangan; 2. Membacakan pelanggaran disiplin sedang dan berat yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang melanggar berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang telah disusun oleh Tim Pemeriksa; 3. Membacakan tuntutan kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin, baik pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, berdasarkan bukti dan/atau keterangan para saksi dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 4. Menganalisa, menyimpulkan dan mempertimbangkan penjatuhan hukuman disiplin sedang dan berat untuk selanjutnya disampaikan kepada Ketua Tim; 5. Melakukan komunikasi dengan Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, serta melakukan pencatatan hasil proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa untuk bahan masukan kepada Sekretaris Tim;
---	---	---

	<p>8. Ketua Dewan Pimpinan Cabang Korps Pegawai Republik Indonesia Kota Makassar;</p> <p>9. Kepala Sub Bagian Perundang-undangan dan HAM pada Bagian Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Kota Makassar;</p> <p>10. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar;</p> <p>11. Unsur Pelaksana pada Bagian Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Kota Makassar;</p> <p>12. Unsur Pelaksana pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.</p>	<p>6. Mencatat dan menindaklanjuti apabila Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin mengajukan keberatan dan/atau banding administratif atas keputusan Kepala Kantor BKN selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.</p>
--	---	---

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara Propinsi ditinjau dari parameter keempat yakni mekanisme penjatuhan hukuman disiplin berat, maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana tercantum dalam matriks 7 dibawah ini;

Matriks 7. Mekanisme Penjatuhan Hukuman.

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin itu yang pertama, dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung selaku ketua tim pemeriksa <i>Ad hoc</i> yang hasilnya diberikan pada tim pertimbangan dan penyelesaian, dan akhirnya tim pertimbangan dan penyelesaian memberikan rekomendasinya kepada Kepala.	Pertama dilakukan pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, kedua dilakukan pertimbangan, dan ketiga penjatuhan vonis hukuman.
02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Alur penegakan hukumannya seperti ini; pertama dibentuklah tim pemeriksa <i>Ad hoc</i> sebagai pemeriksa Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, hasil pemeriksaan itu selanjutnya diserahkan ke tim pertimbangan, kemudian tim pertimbangan memberikan rancangan surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada Walikota selaku Pembina. dan akhirnya Kepala lah yang menjatuhkan hukuman tersebut.	Pertama dilakukan pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, kedua dilakukan pertimbangan, dan ketiga penjatuhan vonis hukuman.

03/Aparatur Sipil Negara /XXX/212	"....Mekanisme nya itu Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dipanggil oleh tim pemeriksa <i>Ad hoc</i> kemudian hasilnya diserahkan ke tim penyelesaian dan hasil rapat tim penyelesaian itu nantinya yang diadakan acuan atau rekomendasi Kepala untuk menjatuhkan hukuman disiplin pada Aparatur Sipil Negara".	Pertama dilakukan pemeriksaan Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, kedua dilakukan pertimbangan, dan ketiga penjatuhan vonis hukuman.
-----------------------------------	--	---

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara berjalan berdasarkan alur yang telah diamanatkan peraturan hukum yang menjadi pedoman pelaksanaan. Proses penegakan hukuman disiplin seperti dikatakan sebelumnya, bahwa penegakan hukum maknanya adalah pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri. Pelaksanaan penegakan hukum tersebut terkait dengan dua komponen, yaitu: adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku, serta, adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar. Ketiga informan diatas, menyatakan sependapat bahwa dalam mekanisme penjatuhan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara yang Penulis jadikan sebagai salah satu parameter dalam proses penegakan hukuman disiplin berat, melalui suatu tahapan-tahapan yang didasarkan pada pedoman hukum pelaksanaannya.

Pernyataan tersebut diatas jika dikorelasikan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang

Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 maka adanya kesesuaian antara perintah undang-undang dengan praktek pelaksanaan. Tahapan sebagaimana disinggung sebelumnya terdiri dari pemanggilan, pemeriksaan, pertimbangan penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Berikut alur prosedur penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara;

- (1) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum mengetahui atau menerima laporan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara, terlebih dahulu melakukan pemanggilan paling lambat 7 hari kerja sebelum pemeriksaan, jika tidak hadir dikirimkan pemanggilan ke 2, untuk dilakukan pemeriksaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum membuat surat permohonan untuk membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc*.
- (3) Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* sesuai Pangkat dan Aparatur Sipil Negara yang akan diperiksa.
- (4) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melakukan pemanggilan maksimal 2 kali pemanggilan dan selanjutnya melakukan pemeriksaan yang hasilnya dituangkan dalam BAP. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
- (5) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melaporkan hasil pemeriksaan dengan

- melampirkan BAP kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin sedang dan berat.
- (6) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melakukan rapat pertimbangan untuk menentukan jenis hukuman disiplin dengan memperhatikan dengan seksama faktor yang mendorong Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran disiplin sebagai bahan rekomendasi kepada Kepala Kantor BKN selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - (7) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melaporkan hasil rapat dengan menyerahkan rancangan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Kepala Kantor BKN selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - (8) Kepala Kantor BKN memutuskan menjatuhkan hukuman disiplin sedang atau berat berdasarkan rekomendasi hasil rapat Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.
 - (9) Hasil Keputusan Kepala diserahkan kembali kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin.
 - (10) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melakukan pemanggilan kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan untuk penyerahan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin
 - (11) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin menyerahkan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.

Pemeriksaan pada pemanggilan pertama oleh Pejabat langsung pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dimana Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin itu berdinamis, bertujuan untuk mendengar pengakuan langsung dan mengetahui jenis pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara tersebut, apakah jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat. Hal itu nantinya akan mempengaruhi pada jenis hukuman apa yang akan dijatuhkan, dan siapa Pejabat yang berwenang menghukum. Disebutkan diatas bahwa Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin berat, ada prosedur khusus mengenai proses pemeriksaan dan penjatuhan hukumannya. Tujuan pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa *Ad Hoc* adalah untuk mengetahui apakah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan benar-benar telah melakukan pelanggaran disiplin, serta bertujuan untuk mengetahui latar belakang, hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin serta akibat/dampak yang ditimbulkan tersebut. Sehingga walaupun wujud pelanggaran sama, akan tetapi motivasi pelanggaran berbeda maka jenis hukumannya dapat berbeda pula. Pentingnya mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin oleh Aparatur Sipil Negara adalah untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin tersebut.

Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dalam rangka kelancaran pemeriksaan, dapat dibebaskan tugas sementara (sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin) dari tugas jabatannya

oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan tugas sementara tersebut tentunya dengan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara tersebut apabila berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat. Tim pertimbangan Ketentuan Pasal 27. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan, apabila sifatnya sama, kepadanya hanya akan dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

Aparatur Sipil Negara yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dan sudah mendapat keputusan mengenai hukuman yang dijatuhkan, dapat mengajukan upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Upaya administratif tersebut, terdapat pengecualian sebagaimana terdapat pada Pasal 33 yaitu hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh: Presiden; Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf c; Kepala Perwakilan Republik Indonesia; dan Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), *tidak dapat diajukan upaya administratif*. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif yaitu; hukuman disiplin yang

dijatuhkan oleh: Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e; dan Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e.

Berlakunya Surat Keputusan tentang penjatuhan hukuman disiplin bagi setiap jenis hukuman disiplin dapat berbeda-beda. Disiplin ringan misalnya, maka Surat Keputusan penjatuhan hukumannya mulai berlaku sejak tanggal disampaikannya Surat Keputusan tersebut oleh Pejabat yang berwenang menghukum pegawai yang bersangkutan. Untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat, mulai berlakunya Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin dapat dibedakan menjadi :

- (1) Untuk jenis hukuman Apabila tidak ada keberatan, maka mulai berlakunya adalah pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal si pegawai yang bersangkutan menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
- (2) Apabila ada keberatan, mulai berlakunya adalah sejak tanggal keputusan atas keberatan itu, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
- (3) Untuk hukuman disiplin pembebasan dari jabatan ini mulai berlakunya adalah sejak tanggal ditetapkannya oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- (4) Untuk semua jenis hukuman disiplin, apabila si pegawai yang

bersangkutan tidak hadir pada waktu penyampaian Surat Keputusan penjatuan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin akan mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh), terhitung mulai tanggal ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut.

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Negara Propinsi ditinjau dari parameter kelima yakni, apakah ada kebijakan internal dalam penegakan hukuman disiplin berat, maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana yang tercantum dalam matriks 8 dibawah ini ;

Matriks 8. Kebijakan Internal Penegakan Hukuman Disiplin Berat

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Kalau berbicara ada mengenai atau tidaknya kebijakan internal itu tergantung pada tiap-tiap Kepala SKPD nya. Asalkan kebijakan itu tujuannya bukan bermaksud menghalang-halangi penegakan hukum."	Kebijakan tersebut dikembalikan lagi pada Pimpinan SKPD.
02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Biasanya memang ada pimpinan SKPD yang mengeluarkan suatu kebijakan internal kalau ada bawahannya yang terkena kasus Pelanggaran hukuman disiplin. Contohnya langsung menindak Aparatur Sipil Negara yang mangkir aturan hukum, dengan maksud memberikan pembinaan supaya tidak mengulangi perbuatannya dan juga menjaga nama baik SKPD supaya tidak tercemar."	Kebijakan tersebut dikembalikan lagi pada Pimpinan SKPD.

03/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Kebijakan internal itu sebenarnya ada dan sah-sah saja bila Kepala SKPD mengeluarkan kebijakan di lingkungan satuan kerjanya. Namun kebijakan internal disini dalam artian suatu kebijakan yang bertujuan positif. Dengan artian kebijakan tersebut bermaksud untuk memudahkan suatu proses penegakan hukuman disiplin.."	Kebijakan tersebut dikembalikan lagi pada Pimpinan SKPD.
------------------------------------	--	--

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa di lingkungan Pemkot Makassar. Kebijakan internal tersebut bisa berupa suatu tindakan tegas secara langsung seorang atasan pada suatu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), terhadap bawahannya yang kedapatan melakukan pelanggaran disiplin. Kebijakan internal tersebut, dapat juga berupa kebijakan pertimbangan seorang atasan pada saat akan menjatuhkan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara yang sudah secara jelas terbukti bersalah.

Ketiga informan yang Penulis wawancara, menyatakan sependapat bahwa dalam suatu penegakan hukuman disiplin berat terdapat suatu kebijakan internal. Secara garis besar adanya kebijakan internal tersebut dimulai dari SKPD Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat. Kata-kata "kebijakan internal" tersebut harus digaris bawahi bahwa tujuannya itu bukan bermaksud untuk menghalang-halangi suatu penegakan hukum disiplin berat. Suatu kebijakan internal yang bertujuan negatif dengan artian seorang kepala SKPD mengeluarkan kebijakan khusus

untuk melindungi pegawainya yang melanggar disiplin, maka hal tersebut akan berdampak fatal. Hal tersebut bukan saja hanya menghambat penegakan hukum, tetapi berpengaruh pula pada mental atau moralitas Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang membiarkan bawahannya berbuat kesalahan, tanpa ada upaya untuk memberikan teguran atau sanksi sama sekali, akan berakibat semakin memperparah moralitas atau mental bawahan itu sendiri. Hal tersebut berlaku pula bagi Aparatur Sipil Negara, dampaknya Aparatur Sipil Negara tersebut tidak pernah bisa berintrospeksi akan perbuatannya yang salah. Hal tersebut dikhawatirkan akan menyebar pada rekan-rekannya. Sehingga disini moral dan mental seorang atasan pun sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya. Seorang atasan yang bermental dan bermoral tidak baik, maka moral dan mental bawahannya pun tidak akan jauh dari itu. Kesimpulannya kebijaksanaan internal tersebut pelaksanaannya dikembalikan lagi pada tiap-tiap Kepala SK PD nya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Propinsi

Kasus hukum yang melibatkan Aparatur Sipil Negara biasanya akan lebih menarik perhatian masyarakat. Pada hakikatnya Aparatur Sipil Negara adalah warga negara biasa seperti halnya warga masyarakat lainnya. Adanya pandangan yang menganggap bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan kelompok *elite* masyarakat, atau meminjam istilah yang berbau feodalistik disebut sebagai golongan priyayi, tidak sepenuhnya keliru. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat,

di samping atribut kewenangan-kewenangan yang melekat, pada tataran tertentu memang sering dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang dapat meninggikan status sosialnya.

Suatu hal yang wajar jika masyarakat berharap dalam setiap aktifitasnya, Aparatur Sipil Negara dapat menjadi suri tauladan yang baik. Aparatur Sipil Negara tersebut bahkan tidak boleh keliru, di satu sisi, pandangan semacam itu bisa menjadi motivasi yang positif bagi pegawai untuk menjadi panutan dan penggerak masyarakat di lingkungannya. Pandangan seperti itu juga bisa dirasakan "sebagai beban" ketika dalam memainkan perannya sebagai unsur aparatur negara sekalipun, di hadapan hukum sesungguhnya tidak ada yang istimewa Aparatur Sipil Negara untuk melaksanakan tugasnya, telah dipandu dengan berbagai aturan yang mengikat. Hal itu diawali dengan mengangkat sumpah sebagai pegawai negeri sipil, sumpah jabatan, kewajiban dan larangan dalam peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, uraian tugas pokok dan fungsi, sampai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)*, dan sebagainya.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Propinsi dapat diukur melalui 4 (empat) parameter sebagai berikut;

- (1) Output yang diharapkan dalam penegakan hukuman disiplin berat;
- (2) Pertimbangan Penjatuan Hukuman;
- (3) Kendala/Hambatan Proses Penegakan Hukum;

(4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan H ukum;

Penulis sebelum membahas faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara, terlebih dahulu membahas mengenai Output yang diharapkan dan pencapaiannya dalam penegakan hukuman disiplin berat. Berdasarkan hasil penelitian Penulis, hal tersebut dapat dilihat pada matriks 9 sebagai berikut;

Matriks 9. Output yang diharapkan.

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Output yang diharapkan dari Penegakan hukuman disiplin itu, data statistik mengenai pelanggaran hukuman disiplin berat, yang nantinya berguna untuk perbaikan sistem hukum dan sistem pembinaan dikemudian hari.	Perbaikan sistem hukum dan sistem pembinaan.
02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Terlaksananya hukum disiplin kepegawaian yang kokoh dan konkrit, dan terciptanya kepastian hukum dalam hal ini penegakan hukuman disiplin Aparatur Sipil	Tegaknya Hukum.
03/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Terbentuknya mental dan sikap Aparatur Sipil Negara yang lebih baik, karena pastinya setiap Aparatur Sipil Negara yang telah di j atuhi hukuman berintrospeksi diri atas perbuatannya. Sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut mempunyai keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik, sehingga tuj uan hukum yaitu memperbaiki dapat terwujudkan."	Perbaikan mental dan sikap Aparatur Sipil Negara.

Sumber: Hasil Wawancara 13 J Uli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks diatas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa output yang diharapkan dalam proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara adalah, adanya suatu harapan akan suatu perbaikan. Salah satu tujuan ditegakannya suatu aturan hukum adalah untuk memperbaiki sesuatu yang salah. Sesuatu yang salah tersebut dalam artian adanya suatu aturan hukum yang dilanggar oleh seseorang, sehingga diperlukannya suatu penegakan hukum untuk memperbaiki suatu kesalahan tersebut. Berdasarkan ketiga informan yang Penulis wawancarai, mereka mempunyai pandangan masing-masing mengenai output/luaran yang diharapkan dalam proses penegakan hukum disiplin berat.

Informan yang pertama Penulis mengambil kesimpulan atas pendapatnya bahwa outputnya adalah adanya perbaikan sistem hukum dan sistem pembinaan. Informan kedua inti pendapatnya adalah harapan akan ditegakannya suatu aturan hukum. Informan ketiga intinya output yang diharapkan itu adalah adanya perbaikan mental dan sikap Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan pada kenyataan diatas, walaupun mereka tidak sependapat mengenai luaran yang diharapkan, namun Penulis menginterpretasikan bahwa pendapat mereka menimbulkan suatu keterkaitan antara satu sama lain. Terlaksananya penegakan hukum disiplin kepegawaian yang kokoh dan konkrit, dapat menciptakan suatu kepastian hukum yang ditegakan. Tegaknya hukum tersebut menghasilkan data

statistik mengenai pelanggaran hukuman disiplin berat, yang berguna untuk perbaikan sistem hukum dan sistem pembinaan di kemudian hari. Semakin baiknya sistem hukum yang diciptakan, secara otomatis akan berimbas pada penegakan hukum yang lebih baik pula. Perbaikan sistem pembinaan dapat membentuk mental dan sikap Aparatur Sipil Negara yang lebih baik. Setiap Aparatur Sipil Negara yang telah dijatuhi hukuman seharusnya berintrospeksi atas perbuatannya. Sehingga Aparatur Sipil Negara tersebut mempunyai keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik, sehingga tujuan hukum yaitu memperbaiki dapat terwujud.

Hasil penelitian tentang faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara, ditinjau dari parameter kedua yakni, pertimbangan apakah yang dipakai penegak hukum guna menjatuhkan hukuman dalam kaitannya dengan penegakan hukuman disiplin berat. Dapat diperoleh gambaran sebagaimana yang tercantum dalam matriks 10 dibawah ini ;

Matriks 10. Pertimbangan Penjatuhan Hukuman

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	<p>"....Dalam prakteknya memang sanksi yang dijatuhkan pada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin berat, terkadang tidak harus selalu mutlak sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan. Hal itu disebabkan Pejabat Pembina Kepegawaian mempertimbangkan hal-hal yang memberatkan dan yang meringankan juga."</p>	<p>Mempertimbangkan hal-hal yang Meringankan dan memberatkan.</p>

02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	".... Yang menjadi pertimbangan Pejabat yang menghukum itu ya hasil rapat rekomendasi Tim Pertimbangan. Isi rekomendasinya itu mengenai berapa besar dampak yang ditimbulkan lalu faktor-faktor apa saja yang mendorong Aparatur Sipil Negara itu sehingga melakukan pelanggaran disiplin	Mempertimbangkan dampak dan faktor yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran.
03/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Biasanya Tim Pertimbangan menjatuhkan jenis hukuman dengan melihat seberapa berat pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara, lalu kemudian dijatuhkanlah hukuman yang sesuai. Sebagai contoh Aparatur Sipil Negara Absen selama 31 sampai 35 hari maka Aparatur Sipil Negara mendapat sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.	Mempertimbangkan jenis pelanggaran.

Sumber: Hasil Wawancara 13 Juli, 16, 17 September 2012

Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa aparat penegak hukum dalam hal ini PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) selaku pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berat, mempertimbangkan berbagai aspek dalam setiap menjatuhkan hukuman disiplin berat. Berdasarkan hasil wawancara, pertimbangan tersebut didasarkan pada pertimbangan hal-hal yang meringankan serta memberatkan, faktor yang mendorong dan dampak yang timbul, serta dipertimbangkannya jenis pelanggaran yang dilakukan. Ketiga informan yang Penulis wawancara, memang tidak ada kesamaan pendapat, tetapi sekalipun pendapat ketiga informan tersebut berbeda, Penulis menganggap pendapat mereka saling melengkapi.

Tim pertimbangan dalam membuat bahan rekomendasi, terlebih dahulu melihat duduk perkara atau jenis pelanggaran apakah yang dilakukan seorang Aparatur Sipil Negara tersebut. Setelah diketahui hukuman atau sanksi yang harus dijatuhkan sebagaimana terdapat dalam perundang-undangan, barulah mereka mempertimbangkan berbagai faktor lainnya. Faktor lain tersebut yaitu faktor pendorong seorang Aparatur Sipil Negara tersebut melanggar disiplin berat, dampak akibat yang ditimbulkan atas perbuatannya. Tim pertimbangan memperhitungkan pula Aparatur Sipil Negara tersebut, dimulai dari sejak pemeriksaan awal, seperti apakah Aparatur Sipil Negara tersebut kooperatif, ataupun jujur, sehingga hal ini dapat dipakai untuk pertimbangan yang meringankan. Apabila pada saat proses penegakan hukum ini Aparatur Sipil Negara tersebut berbohong atau berbelit-belit pada saat memberikan keterangan, maka nantinya hal inilah yang dipakai untuk pertimbangan yang memberatkan. Telah disinggung sebelumnya bahwa, sekalipun ada dua kasus yang jenis pelanggarannya sama tetapi sanksi atau hukumannya dapat berbeda. Hal yang membedakan itu tentu saja karena adanya pertimbangan-pertimbangan berdasarkan fakta yang terjadi atau didapat pada saat proses penegakan hukum ini. Tentunya setiap hal yang dijadikan pertimbangan dalam penjatuhan hukuman tidak bertentangan dengan unsur-unsur dalam penegakan hukuman yaitu, unsur kepastian hukum, unsur kemanfaatan dan unsur keadilan.

Berikut Penulis sampaikan contoh kasus pelanggaran disiplin BKN Regional IV wilayah kerja Pemkot Kota Makassar yang dijatuhi hukuman

disiplin berat pada tahun 2012; *kasus pertama*, seorang Aparatur Sipil Negara berinisial RS yang bertugas sebagai Pelaksana UPT Puskesmas Salam pada unit kerja Dinas Kesehatan Kota Makassar, tidak masuk kerja selama 351 hari yang dimulai pada pertengahan September 2010. Menurut data yang Penulis peroleh, sampai dengan awal Januari 2011 RS telah tiga kali dijatuhi hukuman disiplin, berupa; hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis hingga pernyataan tidak puas. Akhirnya pada 5 Januari 2012 dilakukan pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa *Ad-Hoc*, yang bersangkutan hadir dan mengaku tidak melaksanakan tugas selama 1 tahun karena suasana kerja yang dinilai tidak kondusif. Pada awal bulan maret, setelah melalui proses yang panjang RS pun dijatuhi hukuman disiplin berat berupa, *pemberhentian secara tidak hormat sebagai Aparatur Sipil Negara*. Adapun hal-hal yang meringankan dan memberatkan RS dalam proses penjatuhan sanksi tersebut berupa; *pertama*, hal-hal yang meringankan ; RS berlaku sopan saat pemeriksaan oleh Tim *Ad-Hoc*, Masa kerja sebagai Aparatur Sipil Negara 25 th 2 bln (usia saat ini 46 tahun); *kedua*, hal-hal yang memberatkan; Berbelit-belit dalam memberikan keterangan, Tidak ada upaya memperbaiki diri setelah mendapatkan pembinaan dari atasan langsungnya, Telah 3 (tiga) kali dijatuhi hukuman disiplin selaku Aparatur Sipil Negara.

Kasus kedua, seorang Aparatur Sipil Negara berinisial DY yang bertugas sebagai Kepala Sub Bag. Pada Diskominfo Kota Makassar, diduga melakukan perselingkuhan dengan seorang perempuan berinisial HJ.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan khusus dari Inspektorat dugaan perselingkuhan tersebut tidak cukup bukti. 11 Pebruari 2012, A melaporkan bahwa telah jatuh ikrar thalaq dari KUA sebelum adanya ijin perceraian dari Kepala Kantor BKN. Akhirnya setelah mendapat pertimbangan dari Tim Pertimbangan pada bulan mei 2012 Kepala Kantor BKN menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa, *pembebasan dari Jabatan* sebagai Kepala Sub Bag, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. DY terbukti melanggar ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1983 jo Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 serta bersalah melanggar Pasal 3 angka 6 PP No. 53 Tahun 2010. Adapun hal yang meringankan dan memberatkan dalam perkara ini adalah ; *pertama*, hal yang meringankan; DY tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin. *Kedua*, hal yang memberatkan; selaku Pejabat, DY telah bersalah karena menggugat cerai istrinya tanpa prosedur selaku Aparatur Sipil Negara, Selaku Pejabat, DY tidak menjaga pergaulan dengan lawan jenis sehingga menimbulkan fitnah perselingkuhan dan menurunkan martabat Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian tentang faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara, ditinjau dari parameter ketiga yakni, kendala atau hambatan apakah yang terdapat saat proses penegakan hukuman disiplin berat. Maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana yang tercantum dalam matriks 11 di bawah ini ;

Matriks 11. Kendala/hambatan proses penegakan hukum

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Tiap-tiap SKPD banyak yang belum faham secara keseluruhan aturan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara, sehingga otomatis penegakan hukuman disiplin nya jadi kurang optimal. Terus ada juga SK PD yang langsung melimpahkan kasus pelanggaran ke Inspektorat/ BKD untuk menyelesaikan, padahal prosedur yang sebenarnya atasan si pelanggar harus terlebih dulu memeriksa duduk perkaranya, bukannya langsung melimpahkan ke instansi lain."	Kurangnya pemahaman hukum, kurangnya rasa tanggung jawab atasan langsung.
02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Terkadang ada beberapa Kepala SKPD yang cenderung enggan/kurang tanggap apabila bawahannya melakukan pelanggaran disiplin, sehingga banyak kasus pelanggaran disiplin yang ditindak atas hasil inspeksi Inspektorat kota Makassar. Lalu yang kedua lambatnya penanganan kasus apabila suatu kasus sudah memasuki masa pemeriksaan oleh tim pemeriksa <i>Ad hoc</i> , dan memasuki masa pertimbangan oleh tim pertimbangan, mengingat karena anggota-anggota tim tersebut merupakan Pejabat yang mempunyai kesibukan masing-masing."	Atasan langsung kurang respons
03/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Masih banyak individu Aparatur Sipil Negara yang bersikap acuh begitu melihat Aparatur Sipil Negara lain disekitarnya melakukan pelanggaran, sehingga di mungkinkan masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin yang belum tertindak. Dan juga aturan sanksi hukuman disiplin masih banyak yang multitafsir."	Budaya acuh/permisif, Peraturan bersifat multitafsir."

Sumber: Hasil Wawancara 13 J Uli, 16, 17 September 2012

Setiap upaya penegakan hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam hal pemberian sanksi disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemkot Makassar. Berdasarkan matriks tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa, dalam penegakan hukuman disiplin berat terdapat hambatan atau kendala seperti kurangnya pemahaman hukum pimpinan SKPD maupun Aparatur Sipil Negara, kurangnya rasa tanggung jawab atasan langsung, lalu atasan langsung pun terkadang kurang responsif, dan masih ada budaya acuh atau bahkan permisif di antara sesama Aparatur Sipil Negara. Ketiga informan yang Penulis wawancara memang mereka menyatakan pendapat yang berbeda-beda tetapi Penulis menganggap bahwa semua pendapat yang mereka kemukakan adalah suatu fakta yang sebenarnya terjadi. Keseluruhan hambatan atau kendala yang dikemukakan informan menurut Penulis, nantinya akan membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin, sehingga disini Penulis tidak akan membahasnya secara detail. Hambatan atau kendala tersebut akan Penulis coba bahas secara keseluruhan pada saat Penulis membahas faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat, dimana hal tersebut merupakan salah satu inti dari sub judul pembahasan.

Terlepas dari hambatan yang timbul pada penegakan hukum, setiap pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Para

pemimpin seharusnya dapat mengadakan pertemuan rutin dimana, pemimpin dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Sebenarnya pemberian motivasi tidak selalu harus dilakukan oleh pemimpin saja, tetapi dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai.

Pimpinan juga seharusnya seharusnya tidak hanya membiarkan motivasi saja, tapi sebaiknya memberikan *reward and punishment*. *Reward* tersebut tidak harus selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai pegawai yang teladan. Berdasarkan hal itu, otomatis pegawai lain pun ikut terpacu untuk selalu menjadi lebih baik, sementara bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi yang setimpal. Kendala juga muncul karena sistem yang ada di sipil berbeda dengan sistem di kemiliteran, di militer, atasan bisa langsung menghukum anggotanya yang kedapatan berbuat kesalahan atau melakukan pelanggaran kedisiplinan. Hal tersebut berbeda dengan sistem yang berkembang di sipil, penegakan hukum harus melalui prosedur yang berlaku, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seorang pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal tersebut tentu akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memberikan sebuah sanksi disiplin. Pemberian sanksi disiplin bagi seorang Aparatur Sipil Negara juga sepertimya lebih mengalami kelonggaran dibandingkan dengan pegawai swasta. Seorang Pegawai

Swasta bisa langsung dij atuhi hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan.

Penulis setelah mengetahui hasil dari ketiga parameter sebelumnya yaitu output yang diharapkan, pertimbangan dalam penjatuhan hukuman, dan kendala atau hambatan yang dihadapi . Sekarang Penulis membahas apa yang menjadi inti dari sub judul bahasan ini, yaitu faktor-faktor apakah yang cenderung mempengaruhi dalam penegakan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kota Makassar yang tentunya hal ini dipengaruhi atau berkaitan dengan parameter-parameter sebelumnya. Untuk secara jelasnya dalam mengetahui faktor-faktor yang sebenarnya cenderung mempengaruhi penegakan hukum, dapat diperoleh gambaran sebagaimana tercantum dalam matriks 12 di bawah ini ;

Matriks 12. Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum

Kode Informan	Hasil Interview	Makna Tema
01/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....sebenarnya ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor eksternal dan internal. Kalau internal itu faktor dari individu yaitu kepribadian Aparatur Sipil Negara yang melanggar, seperti dia jujur, kooperatif atau tidak sewaktu pemeriksaan. Nah kalau faktor eksternal itu seperti faktor lingkungan, hukum dan tentunya penegak hukumnya."	Faktor internal: individu pelanggar. Faktor eksternal: lingkungan, Undang-undang, dan aparat penegak hukum.
02/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	"....Aturan hukumnya ada yang tumpang tindih, keterbatasan waktu penegak hukum sama faktor masyarakatnya, menurut saya yang mempengaruhi ya gak jauh dari ketiga faktor itu."	Faktor Undang-undang dan masyarakat.

03/Aparatur Sipil Negara /XXX/2012	“...Kalo masalah faktor yang mempengaruhi, sama saja ya, seperti faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pada umumnya. Seperti faktor hukumnya, faktor budaya, faktor penegak hukum, dan yang terakhir itu faktor masyarakatnya.”	Faktor hukum/Undang-undang, budaya, penegak hukum, dan faktor masyarakat.
------------------------------------	---	---

Sumber: Hasil Wawancara 13 J Uli, 16, 17 September 2012

Aparatur Sipil Negara yang terbukti melanggar aturan disiplin, sebagaimana disinggung dalam sub pokok bahasan sebelumnya, sudah menjadi suatu keharusan untuk di berikan sanksi hukuman disiplin. Terlebih jika pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara tersebut merupakan jenis pelanggaran disiplin berat, namun dalam setiap penegakan aturan hukum, selalu ada faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Secara umum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, ada lima faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu:

- (1) Faktor hukumnya sendiri;
- (2) Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum;
- (3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- (4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- (5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan erat, karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta juga merupakan tolok ukur

dari pada efektivitas penegakan hukum, namun Penulis disini berpendapat bahwa faktor masyarakat dan faktor kebudayaan itu bersatu. Penulis beranggapan bahwa faktor masyarakat itu didalamnya melingkupi orang yang ada dalam masyarakat itu sendiri, lingkungan dan budaya yang ada dalam masyarakat.

Berdasarkan matriks 12 di atas Penulis memperoleh gambaran bahwa ada tiga faktor utama yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemkot Makassar yaitu; faktor hukum atau undang-undangnya, faktor masyarakat, dan yang terakhir faktor penegak hukum. Ketiga informan yang wawancara, menyatakan bahwa faktor yang mendorong itu beraneka ragam sebagaimana termuat dalam matriks diatas. Penulis menginterpretasikan bahwa sebenarnya berbagai faktor itu cenderung mengerucut menjadi tiga faktor utama sebagaimana disebutkan sebelumnya. Ketiga faktor tersebut akan Penulis coba untuk membahasnya satu persatu.

(1) Faktor hukum (Undang-Undang)

Faktor pertama yang mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin berdasarkan penelitian Penulis adalah faktor hukum. Faktor hukum tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa "ruh" dan semangat yang diusung dalam penerbitan peraturan pemerintah disiplin pegawai ini, adalah dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional,

dan bermoral. Peraturan disiplin pegawai di rancang sedemikian rupa untuk membantu pegawai dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Aparatur Sipil Negara untuk lebih produktif, berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Seberapa efektifkah sistem dan peraturan disiplin yang ada sekarang, terlebih bila kita hubungkan dengan visi yang hendak dicapai tersebut. Dalam prakteknya, di lapangan masih banyak kita temukan berbagai bentuk pelanggaran, baik yang terang-terangan, maupun sembunyi-sembunyi. Untuk melihat sebuah peraturan mempunyai substansi hukum yang baik atau tidak, maka dapat diuji melalui syarat-syarat pembuatan hukum yang meliputi :

- a) Peraturan dirancang dengan baik, kaidahnya jelas, mudah dipahami dan penuh kepastian; Peraturan sebaiknya bersifat melarang (*prohibitur*) dan bukan mengharuskan/membolehkan (*mandatur*);
- b) Sanksi haruslah tepat dan sesuai tujuan;
- c) Beratnya sanksi tidak boleh berlebihan (sebanding dengan perbuatannya);
- d) Mengatur terhadap perbuatan yang mudah dilihat;
- e) Mengandung larangan yang berkesesuaian dengan moral;
- f) Pelaksana hukum menjalankan tugasnya dengan baik, sosialisasi peraturan, dan penafsiran seragam dan konsisten.

Materi peraturan, keberadaannya sangat diperlukan dalam rangka penuntun aturan teknis manajemen kedisiplinan pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didalamnya telah ditentukan adanya pola aturan penjatuhan hukuman yang lebih berat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Hal itu mulai dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan Aparatur Sipil Negara, hingga pemberhentian dengan hormat maupun dengan tidak hormat. Pejabat yang mengetahui bahwa ada stafnya yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin namun Pejabat yang bersangkutan tidak melakukan penindakan dengan penjatuhan hukuman, maka Pejabat yang bersangkutan justru yang akan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh staf-nya tersebut. Melalui pendekatan seperti inilah yang bagi sebagian kalangan dianggap menjadi salah satu pembeda antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disatu sisi, sebagaimana disebutkan diatas mempunyai kelebihan dibandingkan dengan Peraturan sebelumnya. Peraturan Nomor 53 Tahun 2010, juga mempunyai kelemahan. Salah satunya adalah mengenai larangan Aparatur Sipil Negara untuk mempunyai kegiatan usahabisnis di luar statusnya sebagai Aparatur Sipil Negara. Akan tetapi Peraturan Pemerintah No 6 tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta sampai saat ini tidak dicabut.

Contoh yang kedua adalah aturan mengenai izin Perkawinan dan Perceraian bagi Aparatur Sipil Negara tidak disinggung dalam Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan mengenai Perkawinan dan Perceraian tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Aparatur Sipil Negara. Hal tersebutlah yang nampaknya membuat seorang Lurah serta Sekretarisnya di salah satu kelurahan di Badan Kepegawaian Negara mendapat sanksi hukuman disiplin berat. Kronologinya berawal dari seorang Sekretaris Lurah yang bercerai namun hanya mepalorkan pada Lurah-nya saja. Hal itu diperparah oleh Lurah yang memang tidak tahu mengetahui prosedur sebagaimana mestinya. Pada akhirnya Lurah beserta Sekretarisnya mendapat hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut, dapat dikatakan tetapi produk yang bersifat normatif dan legal formal. Keberadaannya diperlukan atas dasar nafas administratif birokrasi dalam manajemen kepegawaian. Peraturan disiplin ini sangat diperlukan dalam rangka mengatur pegawai dalam ranah hukum positif kepegawaian, seperti apa saja yang wajib dilakukan, apa saja yang dilarang untuk dilakukan, hukuman apa saja yang diberikan apabila dilanggar, bagaimana cara pemberian hukuman, serta siapa saja yang

berhak menjatuhkan hukuman. Peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara eksis dan berperan dalam ranah administratif, dalam perkembangannya, apabila sebuah aturan disusun dalam rangka menopang unsur administratif semata, maka akan sangat dimungkinkan ditemukan berbagai penyimpangan dalam implementasinya. Hal itu seolah menguatkan anekdot sederhana, "bahwa aturan dibuat memang untuk dilanggar".

(2) Faktor masyarakat

Faktor kedua yang mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin berdasarkan penelitian Penulis adalah faktor masyarakat, yang dimaksud dengan faktor masyarakat disini adalah Aparatur Sipil Negara dan kebudayaan yang ada dimasyarakat tersebut, sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia (Aparatur Sipil Negara) di dalam pergaulan hidup. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 jika kita analisis secara mendalam, masih menyisakan celah dan kelemahan yang memungkinkan untuk di "mainkan", apalagi bila kita korelasikan kembali dengan misi yang hendak dicapai dari lahirnya Peraturan Pemerintah tersebut yakni mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang handal, professional, dan bermoral. Sebuah kondisi ideal namun terkesan virtual. Kerentanan terhadap aksi pelanggaran yang menjauhkan dari tercapainya misi awal, tidak hanya terletak pada unsur materi dasar yang tertuang dalam peraturan pemerintah tersebut, melainkan pula pada ranah implementasinya di lapangan. Musuh

bersama penegakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut adalah masih bersarangnya bahaya laten sifat-sifat seperti KKN, tahu sama tahu, aksi diam sama diam, hingga akhirnya setiap pelanggaran yang ada terkubur dengan nyaman. Semua pihak yang berkepentingan melakukan usaha dengan semangat simbiosis mutualisme atas dasar prinsip "yang penting semuanya selamat". Pada akhirnya bila dihubungkan dengan masalah proses penegakan hukuman disiplin, akan berakibat banyaknya pelanggaran disiplin yang tidak terungkap.

Masalah diatas bisa sa a diperparah dengan Atasan yang akan merasa malu bila bawahannya terkena hukuman disiplin. Terlebih jika hukuman disiplin tersebut merupakan pelanggaran disiplin berat, karena pada akhirnya tidak dapat dipungkiri bahwa hal tersebut akan mencemari nama baik SKPD tersebut, inilah bom waktu yang bisa saja menanti. Sebuah komitmen dan usaha yang ekstra kuat dibutuhkan dalam menerapkan sebuah peraturan baru. Bagaimana seorang pejabat hingga staff mau dan mampu dengan kesungguhan hati bersama-sama untuk menj alankan aturan main yang ada demi tegaknya peraturan disiplin (*law enforcement*), bila semua bahaya tersebut tetap tertanam dan tumbuh subur dalam roda manajemen disiplin pegawai.

Peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, idealnya disusun atas dasar fungsi strategis yang memil iki visi menjadikan pegawai sebagai

subjek yang mampu untuk dibantu, dikembangkan, serta mengoptimalkan diri berdasarkan nilai plus yang dimiliki setiap pribadi mereka. Sebuah kondisi dimana sebuah peraturan disiplin disusun untuk "dihilangkan" kembali karena seluruh *stakeholder* (dalam hal ini Pegawai).

Aparatur Sipil Negara telah mampu menginternalisasikan seluruh nilai kepatuhan tersebut bahkan ketika peraturan disiplin tersebut "sudah dihilangkan" sekalipun. Sebuah sistem yang tidak hanya menjadikan pegawai sebagai objek yang harus patuh dan tunduk dengan aturan main yang ada, namun sebaliknya menjadikan pegawai sebagai sebuah subjek yang dinamis dan berkembang, suatu kondisi dimana pegawai memiliki rasa kedisiplinan atas dasar nilai pribadi, bukan hanya kepatuhan relatif semata.

Hal di atas adalah ranah etos kerja, dimana spirit, semangat, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang positif seperti : rajin, bersemangat, teliti, tekun, ulet, sabar, akuntabel, responsibel, berintegritas, hemat, menghargai waktu, dan sebagainya. Hal tersebut semuanya berada dalam diri manusia yang tersimpan dalam berbagai bentuk kompetensi, keahlian, dan kemampuan diri manusia tersebut yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Apabila semua hal tersebut digunakan di dalam dan melalui kerja, ia akan keluar dalam bentuk kinerja, prestasi, dan produksi. Para pegawai dengan etos kerja seperti itu, 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 tanggung jawab adalah representasi dari kemuliaan diri.

Dalam rangka mengusung suatu tata nilai aturan kepegawaian yang bersifat lebih menyeluruh, diperlukan sebuah terobosan baru dalam merumuskan peraturan khususnya yang berkaitan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara. Terobosan tersebut berkenaan dengan bagaimana sebuah peraturan disiplin pegawai mampu mengakomodir secara baik unsur-unsur nilai bagi para pegawai itu sendiri. Unsur nilai yang mampu memberi rangsangan bagi para pegawai, untuk mampu mengembangkan nilai dan karya mereka berdasarkan prinsip "etos kerja" mereka, bukan sebaliknya hanya kepatuhan administratif semata. Kita tidak akan bisa menjamin suksesnya sebuah peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara apabila semangat yang diusung hanya dalam kisaran normatif yang mendasarkan pada pola aturan nilai legal formal kepegawaian semata. Melalui etos kerja, para pegawai akan melakukan pekerjaan serta mematuhi peraturan yang ada secara totalitas atas dasar kesadaran dan ketulusan budi, bukan hanya atas dasar kepatuhan untuk tidak dikenai hukuman semata. Melalui sebuah peraturan yang didalamnya terdefiniskan nilai-nilai yang dapat merangsang nilai etos kerja pegawai, visi mulia dari diterbitkannya peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara yakni menjadikan pegawai

yang Handal, Profesional dan Bermoral akan dapat kita wujudkan bersama.

(3) Faktor penegak hukum

Faktor penegak hukum merupakan salah satu faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat. Penegakan hukuman disiplin berat dalam hal ini, adalah penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Penegak hukum sebagaimana disebutkan diatas adalah pihak-pihak yang menerapkan hukum sebagaimana kewenangan yang melekat pada diri penegak hukum tersebut. Badan Kepegawaian Negara di lingkungannya terdapat 61 Satuan Kerja perangkat Daerah (SKPD).SKPD tersebut terdiri dari 17 Dinas, 14 Lembaga Teknis, dan 30 Kecamatan.Sayangnya tidak secara keseluruhan Atasan langsung pada tiap-tiap SKPD memahami betul mengenai hukuman disiplin berat yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53. Tahun 2010. Berdasarkan kondisi seperti itu otomatis cenderung menghambat proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara. Sehingga dikhawatirkan banyak Aparatur Sipil Negara yang seharusnya mendapat sanksi berupa hukuman disiplin sedang atau berat, bisa lolos dari jeratan hukuman disiplin tersebut.

Kondisi kedua yang cukup mempengaruhi proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan

Kepegawaian Negara adalah, banyak dari tiap-tiap Atasan langsung SKPD yang cenderung bersikap tidak mau repot dalam menangani dugaan pelanggaran disiplin berat pada SKPD yang ia pimpin. Sikap tidak mau repot tersebut dibedakan menjadi dua yaitu ; *Kesatu*, tidak mau repot dalam artian, Atasan langsung SPKD seolah-olah tidak mengetahui akan adanya dugaan pelanggaran disiplin berat yang terjadi pada SKPD yang ia pimpin. Sehingga banyak dari dugaan pelanggaran disiplin berat yang diproses atas hasil inspeksi oleh Inspektorat Kota Makassar. *Kedua*, adalah sikap tidak mau repot karena memang tidak memahami proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara. Banyak laporan mengenai dugaan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat yang langsung di laporkan ke Kantor BKN Makassar.

Kedua kondisi diatas nampaknya terselamatkan oleh keberadaan serta kinerja Tim Pemeriksa *Ad Hoc*. Sebenarnya Tim tersebut di Ketuai oleh Atasan langsung dari Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat. Adanya unsur-unsur Pengawasan dari Inspektorat BKN Pusat serta Pejabat lain yang ditunjuk bila diperlukan, setidaknya hasil dari pemeriksaan tersebut cukup obyektif. Terlepas dari keobyektifan Tim Pemeriksa *Ad Hoc*, seharusnya Atasan dari tiap-tiap SKPD tersebut memahami betul posisinya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin seyogyanya dapat melaksanakan tanggung jawab besar yang diembannya. Seorang

pemimpin dituntut pula untuk berlaku arif serta menjadi panutan bagi orang-orang yang dipimpinya, dengan terciptanya seorang pemimpin sebagaimana diharapkan di atas, niscaya ketidakfahaman peraturan serta sikap "tidak mau repot" akan hilang.

Penegakan hukuman disiplin berat, sebagaimana telah dibahas sebelumnya dalam proses penegakannya memerlukan waktu serta prosedur yang panjang. Hal tersebut dikarenakan Tim Pemeriksa serta Tim Pertimbangan yang dibentuk untuk menangani kasus pelanggaran disiplin sedang dan berat, terdiri dari unsur-unsur Pejabat yang notabeneanya memiliki aktivitas yang padat. Para Pejabat tersebut mempunyai tugas pokok sesuai dengan jabatan yang di embannya masing-masing, dan sudah tentu tugas pokok tersebut menyita cukup banyak waktu. Secara nalar Penulis, pasti sulit untuk mengumpulkan para Pejabat tersebut dalam satu waktu, yaitu untuk melakukan tugasnya sebagai aparat penegak hukuman disiplin sedang atau berat. Hal inilah yang menjadi persoalan dalam kaitannya dengan proses penegakan hukuman disiplin berat tersebut.

Berlarut-larutnya suatu proses penegakan hukuman disiplin justru menjadi suatu permasalahan baru. Permasalahan baru tersebut adalah, terjadinya suatu ketidakpastian hukum yang sementara. Maksud dari ketidakpastian tersebut adalah suatu proses penegakan hukum yang berlarut-larut, menimbulkan suatu kerugian, disatu pihak yaitu kerugian bagi Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan

pelanggaran tersebut, maupun kerugian materil yang harus dipikul Pemerintah. Kerugian bagi Aparatur Sipil Negara yang diduga atau bahkan sudah terbukti melakukan pelanggaran disiplin adalah, timbulnya suatu beban pikiran mengenai kejelasan nasibnya, serta tidak terpenuhinya asas peradilan yang cepat. Kerugian bagi Pemerintah yaitu, sebagaimana bunyi Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang membolehkan pembebasan sementara dari tugas dan jabatannya dengan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut, sebenarnya memang merupakan salah satu penerapan dari asas praduga tak bersalah, namun bagaimana jika yang terjadi adalah sebaliknya, yaitu Aparatur Sipil Negara tersebut memang benar-benar bersalah telah melakukan pelanggaran disiplin berat, terlebih jika sanksi yang diberikan merupakan pemecatan secara tidak hormat. Berdasarkan hal tersebut sudah pasti hak-hak yang didapatkan Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan semasa diberi pembebasan tugas serta jabatan secara sementara, sebenarnya tidak pantas ia peroleh. Hal itu merupakan salah satu pemborosan keuangan Negara, serta dapat menimbulkan kesan negatif bagi masyarakat yang mengetahuinya, karena hal itu bisa saja diartikan sebagai perlakuan khusus bagi Aparatur Sipil Negara. Pemerintah selaku pembuat peraturan semestinya menyadari akan hal ini. Kendati dampak yang ditimbulkan mungkin tidak terlalu besar, namun hal tersebut tetaplah suatu masalah.

BAB 4

PENUTUP

4.1. Simpulan

- a. Proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, Proses penegakan hukuman disiplin berat, bagi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Regional berjalan melalui alur sebagaimana peraturan yang menjadi pedoman pelaksanaan. Prosesnya dimulai dengan:

- (1) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum mengetahui atau menerima laporan, adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara, terlebih dahulu melakukan pemanggilan sebelum pemeriksaan.
- (2) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum membuat surat permohonan untuk membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc*, Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* kemudian membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* sesuai Pangkat dan Jabatan Aparatur Sipil Negara yang akan diperiksa.
- (3) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melakukan pemanggilan maksimal 2 kali dan selanjutnya melakukan pemeriksaan yang hasilnya dituangkan dalam BAP, Apabila diperlukan, Tim Pemeriksa dapat meminta keterangan dari orang lain.

- (4) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melaporkan hasil pemeriksaan dengan melampirkan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) kepada Tim Pertimbangan, selanjutnya Tim Pertimbangan melakukan rapat pertimbangan untuk menentukan jenis hukuman disiplin sebagai bahan rekomendasi kepada Kepala Kantor BKN selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (5) Tim Pertimbangan melaporkan hasil rapat dengan menyerahkan rancangan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Kepala Kantor BKN. Kepala Kantor BKN memutuskan menjatuhkan hukuman disiplin sedang atau berat berdasarkan rekomendasi hasil rapat Tim Pertimbangan.
- (6) Hasil Keputusan Kepala diserahkan kembali kepada Tim Pertimbangan. Tim Pertimbangan melakukan pemanggilan kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan untuk penyerahan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (7) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin menyerahkan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Aparatur Sipil Negara yang merasa keberatan dengan keputusan Kepala tersebut dapat melakukan upaya administratif, namun hal tersebut terbatas pada hasil keputusan sesuai dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e.

- b. Faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Negara Propinsi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara di Pemkot Makassar adalah, faktor hukum atau undang-undangnya, faktor penegak hukum, dan yang terakhir faktor masyarakat.

- (1) Faktor yang dipengaruhi oleh hukum atau undang-undangnya yaitu, PP Nomor 53 Tahun 2010 lebih tegas mengatur sanksi pelanggaran ketentuan jam kerja Aparatur Sipil Negara, PP tersebut mengatur lebih ketat mengenai ketentuan target kerja Aparatur Sipil Negara. Pejabat yang berwenang menghukum, tetapi tidak melakukan kewajibannya akan dijatuhi hukuman yang sama dengan Aparatur Sipil Negara tersebut. Hal tersebut dianggap sebagai kelebihan dibandingkan PP Nomor 30 Tahun 1980. PP Nomor 53 Tahun 2010 disisi lain, masih terdapat kekurangan, yaitu tidak dimuatnya aturan yang jelas mengenai aturan izin usaha Aparatur Sipil Negara, serta aturan kawin cerai Aparatur Sipil Negara.
- (2) Faktor masyarakat itu didalamnya melingkupi orang yang ada dalam masyarakat itu sendiri (Aparatur Sipil Negara), lingkungan dan budaya yang ada dalam masyarakat. Faktor yang dipengaruhi oleh masyarakat yaitu, terdapat Aparatur Sipil Negara yang cenderung acuh/tidak melaporkan, apabila ada Aparatur Sipil Negara lain di

tempat kerjanya yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal tersebut cukup berpengaruh pada terhambatnya proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara.

- (3) Faktor yang dipengaruhi oleh penegak hukum yaitu, terdapat Atasan langsung SKPD yang cenderung bersikap tidak mau repot dalam menangani dugaan pelanggaran disiplin berat ada SKPD yang ia pimpin. Sikap tidak mau repot tersebut yaitu ; *Pertama*, tidak mau repot dala martian, Atasan langsung SPKD seolah-olah tidak mengetahui akan adanya dugaan pelanggaran disiplinberat yang terjadi pada SKPD yang ia pimpin. *Kedua*, adalah sikap tidak mau repot karena memang tidak memahami proses penegakan hukuman disiplin berat Aparatur Sipil Negara. Banyak laporan mengenai dugaan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat yang langsung di laporkan ke Kantor BKN Makassar.

4.2. Saran

PP No 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta dan PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Aparatur Sipil Negara, merupakan peraturan yang sering menjadi dasar pelanggaran disiplin berat Aparatur Sipil Negara, seyogyanya ke dua peraturan tersebut dimasukkan kedalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian hal tersebut diharapkan dapat mempermudah dan memperjelas proses penegakan hukuman disiplin berat bagi Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashshofa, Burhan, 2004. *Metode penelitian Hukum*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zainal dan Amirrudin, 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Atmosudirjo, Prayudi, 1981. *Hukum Administrasi Negara*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bryan A. Garner (Editor In Chief). 1999. *Black's Law Dictionary*. Seventh Edition. St. Paul Minnesota, West Publishing. Ebook.
- Burhannudin A, Tayibnapis, 1995, *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Campbell, Black Henry ,1999. *Black's Law Dictionary*. Edisi VI. St. Paul Minnesota, West Publishing. Ebook.
- D, Soedjono, 2002. *Menegakan Hukum*. Majalah Ikatan Alumni Fakultas Hukum UNIKA Parahyangan Makassar, Makassar.
- Davis, Keith, Newstrom, 1985. John, W., *Perilaku Dalam Organisasi*. (terjemahan) Erlangga, Jakarta.
- Djatmika, Sastra, dan Marsono, 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Djambatan, Jakarta.
- Effendi, Taufik, 2004. *Membangun Tata Pemerintahan yang Baik*. Kompas, Jakarta.
- Faesal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar dan Aplikasinya*. Asih Asah Asuh (Y A3), Malang.
- Gouzali, Saydam , 1997. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Pustaka Sinar, Jakarta
- Hardianto. 2004, *Implementasi Arah Kebijakan Manajemen Kepegawaian*. Warta BKN. Harapan, Jakarta.
- Hanitijo, R. Soemitro, 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Juriweri*. Ghali Indonesia, Jakarta.

- Hardijanto, 2003. *Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Makalah disampaikan pada Diklatpim Tingkat II. LAN, Jakarta.
- Hartini, Sri., dkk, 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta.
- HR, Ridwan, 2003. *Hukum Administrasi Negara*. UII Press, Yogyakarta.
- Ibrahim, Idi Subandy. 2004,. *Dari Nalar Keterasingan Menuju Nalar Pencerahan*. Yayasan Dewi Sartika, Jalsutra, Yogyakarta.
- IG, Wursanto, 1988. *Manajemen Kepegawaian 2*. Kanisius, Yogyakarta.
- Malayu, S.P Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marbun, S.F, 2000. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*. Liberty, Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan). Salemba Empat, Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*,. PT. Remaja Rosada Karya, Makassar.
- Muchsan, 1982. *Hukum Kepegawaia*. Raja. Bina AKsara, Jakarta.
- Muhadjir Noeng r, 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi III, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Musanef, 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. PT,Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, S, 1996. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Rekasarasin, Yogyakarta.
- Poernomo, Bambang, 1993. *Pola Dasar Teori -Asas Umum Hukum Acara Pidana dan Penegakan Hukum Pidana*. Liberty, Yogyakarta.
- Poerwadarminta, W,J,S, 1986. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Balai Pustaka, Jakarta.
- Prabu , Anwar Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Makassar.

- Rahardjo Mudjia. "Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif", diakses 4 Januari 2012.
- Rahardjo, Satjipto, 2006. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Cetakan Kedua. Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Soedarsono, Soemarno, 2002. *Character Building, Membentuk Watak*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Soedjono D, 2002. *Menegakan Hukum*, Majalah Ikatan Alumni Fakultas Hukum UNIKA Parahyangan, Makassar.
- Soegiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&DCV*. Alfabeta, Makassar.
- Soekanto, Soerjono, 1983. *Penegakan Hukum*. Bina Citra, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Soemitro Hanitijo, Ronny, 1986. *Metode Penelitian Hukum*. UI-Press, Jakarta.
- Sutopo, H.B, 1988. *Suatu Pengantar Kualitatif, Dasar Teori dan Praktek*. Pusat Penelitian UNS, Surakarta.
- Thoha, Miftah, 1999. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Press, Jakarta.
- Triatmodjo, Soedibyo, 1983. *Hukum Kepegawaian (Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Nagara)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wignyosoebroto, Sutandyo, 2006. *Keragaman Dalam Konsep Hukum, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya*. Makalah Lokakarya, Semarang.