

**OPTIMALISASI PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30**

**TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI**

**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN**

**( Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan )**

## **SKRIPSI**

**Ditujukan untuk Menempuh  
Ujian Sarjana pada Fakultas Hukum  
Universitas Brawijaya**

**FATIKHA ANUGRAINI  
0410113082**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2008**

**ABSTRAK****OPTIMALISASI PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30  
TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN  
( Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan )  
Oleh : FATIKHA ANUGRAINI, 2007, 71 Halaman**

Kelancaran dan keberhasilan dalam suatu pemerintahan sangat bergantung pada keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pelaksana tugas-tugas pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut semaksimal mungkin dalam bekerja guna mewujudkan fungsi pemerintahan yang optimal. Untuk mencapai suatu pemerintahan yang bersih, efektif dan efisien diperlukan adanya Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berdisiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang Optimalisasi Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dalam penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil serta mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian Deskriptif. Teknik pengumpulan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara dengan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Analisa data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dengan pemecahan masalah yaitu dengan meneliti data, kemudian memaparkan data yang diperoleh untuk dianalisa.

Hasil penelitian ini menserunjukkan bahwa di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan sering kali terjadi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berbagai jenis pelanggaran disiplin dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam tingkat jabatan yang dan jenis pelanggaran yang berbeda-beda. Penerapan Peraturan Disiplin dilakukan dengan cara pemberian hukuman disiplin yang berupa sanksi sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan. Alur Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan dimulai dari adanya laporan yang diterima, kemudian dilakukan pemanggilan kepada PNS yang disangka untuk dilakukan pemeriksaan, selanjutnya dilakukan pertimbangan dalam menentukan hukuman dan yang terahir penjatuhan hukuman disiplin. Alur Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini seperti yang telah diterapkan dalam beberapa kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan. Yang harus diperhatikan selanjutnya adalah pengawasan yang menyeluruh terhadap proses Penerapan Peraturan Disiplin. Banyak faktor-faktor yang menghambat dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah kabupaten pamekasan jika tidak segera teratasi faktor-faktor tersebut akan menjadikan kurang maksimalnya Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, oleh karena itu selanjutnya dilakukan upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan tujuan untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil serta penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang lebih optimal.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT Yang telah memberikan Rahmad dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan Judul : **"OPTIMALISASI PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan)"**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas segala bimbingan dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH, MS selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Lutfi Effendi, SH, MH selaku Dosen Pembimbing Pertama yang dengan tulus ikhlas dan dengan kesabarannya telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Agus Yulianto, SH, MH selaku Dosen Pembimbing kedua yang dengan tulus ikhlas dan dengan kesabarannya telah meluangkan waktunya untuk memberikan pemgarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan

4. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang atas ilmu pengetahuan yang diberikan selama perkuliahan.
5. Bapak DR. A Djamaludin Karim, Msi, selaku Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan atas ijin melakukan penelitian.
6. Bapak H. Alwi, Mhum, selaku Asisten Administrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.
7. Ayahanda, Ibunda, Adik-adik, om serta tante tercinta atas doa, kasih sayang, dan dukungan, serta kebaikannya selama ini.
8. Temen-temen FHUB 2004 serta semua pihak yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pembaca, serta dapat dijadikan sebagai informasi bagi yang berminat melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, Desember 2007

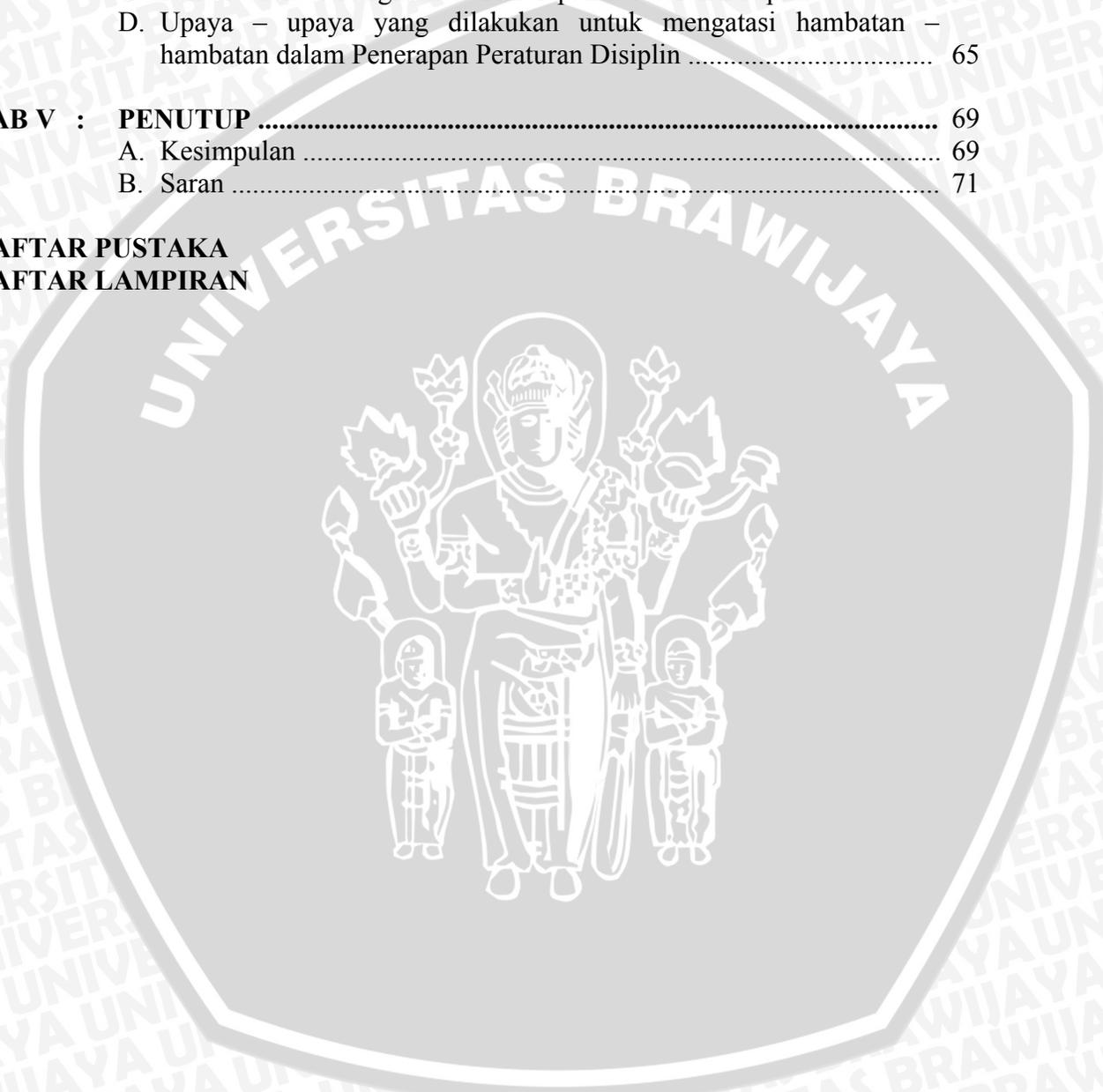
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
A. Birokrasidan Managemen Pemerintahan .....	8
B. Karakteristik dan Perilaku Birokrat .....	9
C. Struktur Birokrasi .....	11
D. Kebijakan Publik .....	13
E. UU No. 32 Tahun 2004 .....	13
F. PP No. 9 Tahun 2003.....	14
G. Perlunya Pengaturan Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil .....	14
H. Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	16
I. Jenis dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil .....	20
J. Pengertian Peraturan Disiplin .....	22
K. PP No. 32 Tahun 1979.....	23
L. Pelaksanaan Pengawasan Melekat.....	24
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	27
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Sumber Data .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Analisis Data .....	33
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	34
A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan .....	34
B. Optimalisasi Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.....	38 38

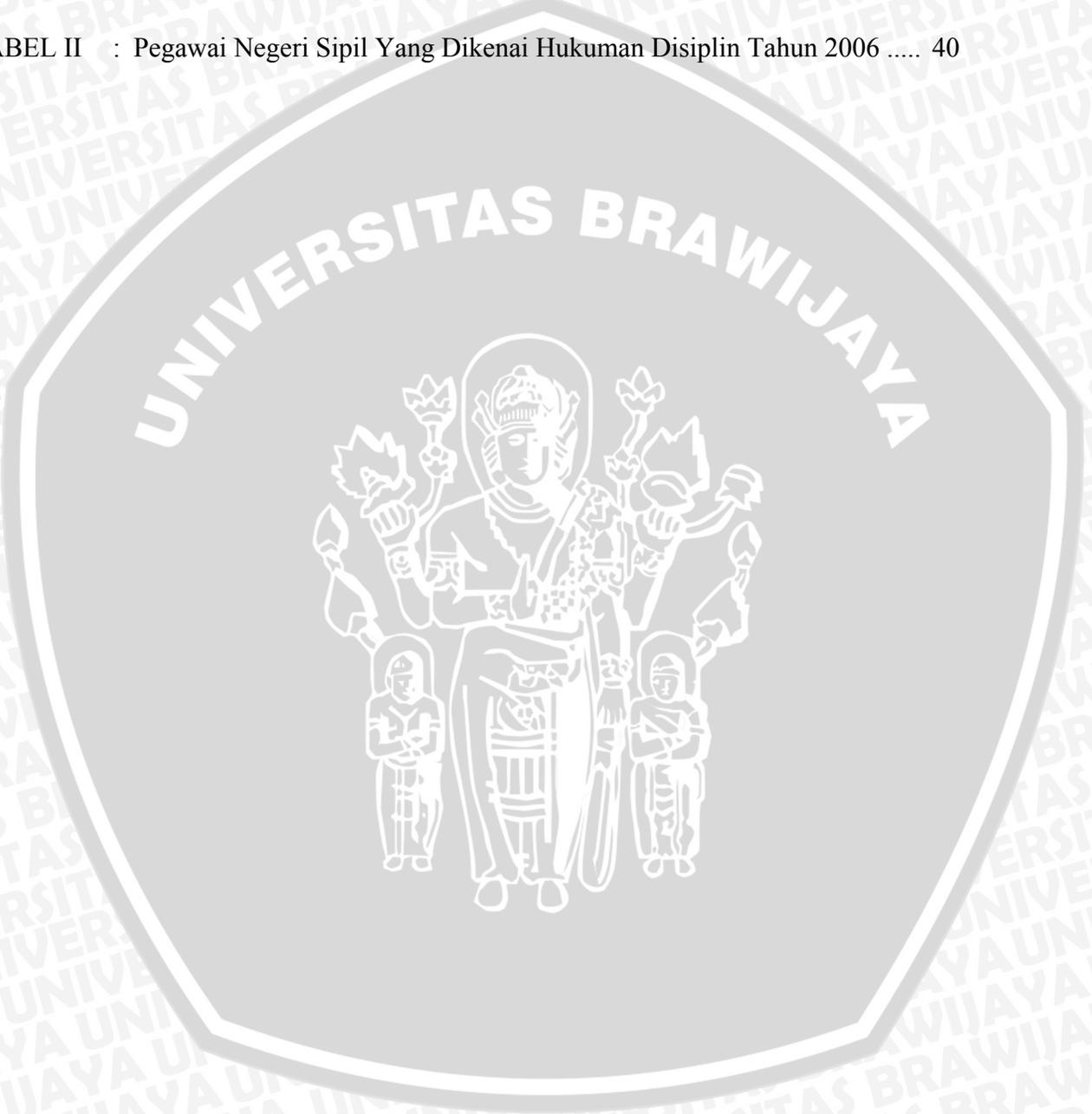
1. Berdasarkan PP No. 30 Tahun 1980 .....	38
2. Alur Penerapan Peraturan Disiplin .....	43
3. Penerapan Peraturan Disiplin Dalam Beberapa Kasus .....	50
C. Faktor – faktor Penghambat Penerapan Peraturan Disiplin .....	62
D. Upaya – upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan dalam Penerapan Peraturan Disiplin .....	65
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

- TABEL I : Pegawai Negeri Sipil Yang Dikenai Hukuman Disiplin Tahun 2005 ..... 39
- TABEL II : Pegawai Negeri Sipil Yang Dikenai Hukuman Disiplin Tahun 2006 ..... 40



**DAFTAR BAGAN**

BAGAN I : Alur Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ..... 43



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala Puji Syukur Penulis Panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini dengan Judul : ” ***Optimalisasi Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan ( Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan )*** ” tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak atas segala bimbingan dalam penulisan Skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak
2. Ibu
3. Bapak
4. Ibu

Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pembaca, serta dapat dijadikan sebagai informasi yang berminat melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Wassalamualaium Wr. Wb.

Malang, Desember 2007

Penulis

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Keberadaan pemerintah yang bersih dan berwibawa semakin menjadi keharusan. Untuk itu mereformasi birokrasi sangat diperlukan, antara lain dengan menciptakan manajemen yang lebih mendorong inovasi dari bawah, struktur yang tidak kaku sehingga fungsi pemerintahan dapat Optimal, baik dalam pelayanan yang akan membuahkan keadilan, pemberdayaan yang akan mendorong kemandirian masyarakat, pembangunan yang akan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat, maupun dalam merespon kecenderungan pergeseran orientasi masyarakat menjadi lebih kompetitif.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara yang artinya tergantung dari kemampuan pegawai, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai efektifitas kerja yang tinggi.

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat penting, sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Tujuan Negara kita, seperti tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Keempat tujuan Negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang

dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistik, terarah dan terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasilguna.<sup>1</sup>

Tujuan Pembangunan nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, seimbang material dan spiritualnya, berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (segai bagian dari aparatur negara).<sup>2</sup>

Dalam usaha menciptakan penyelenggaraan pemerintah yang bersih serta lebih efisien, efektif dan profesional, maka diperlukan aparatur Negara atau pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil yang berdisiplin, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, serta sebagai abdi masyarakat.

Mengingat akan pentingnya peranan pegawai negeri sipil dalam usaha pencapaian tujuan nasional tersebut dan untuk dapat mewujudkan aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil maka salah satu upaya yang harus dilakukan dan ditingkatkan untuk mengantisipasi permasalahan dan mengatasi permasalahan dalam kontek aparatur negara (pegawai negeri sipil) yaitu dengan menerapkan aturan disiplin kerja bagi pegawai negeri sipil secara lebih optimal.

Keberdaan pegawai negeri sipil yang menjadi penentu bagi birokrasi ini membuat seorang pegawai negeri sipil haruslah benar-benar potensial dan

---

<sup>1</sup> ST. Mabrur & Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, cet.IV, 2006 hlm. 98

<sup>2</sup> ST. Mabrur & Mahfud MD, *Ibid.*, hlm. 98.

profesional dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan dimana keberhasilan dalam suatu birokrasi ini akan mengarah pada berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dari suatu birokrasi.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu mengacu pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 serta berkaitan dengan Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Fenomena yang terjadi pada saat ini seringkali perbuatan-perbuatan yang menyimpang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dilakukannya pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sehingga berakibat pada diberikannya hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Seperti yang kita ketahui saat ini yang seringkali terjadi pelanggaran disiplin misalnya saja terdapat beberapa kasus pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, berdasarkan data yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan pada tahun 2005-2006 terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu dimana diketahui adanya Pegawai Negeri Sipil yang sering meninggalkan kantor pada saat jam dinas, Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam peredaran minuman keras (Miras), Pegawai Negeri Sipil yang terlibat kasus perselingkuhan dan lain-lain yang tentu saja melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pada data diatas dapat diketahui bahwa beragam jenis pelanggaran terhadap Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih

sering kali dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang kemudian dikenai hukuman disiplin yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan sesuai dengan SK berwenang untuk memberikan sanksi.

Tujuan diberikannya hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.<sup>3</sup> Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak pelanggaran terhadap aturan disiplin dengan jenis pelanggaran dan hukuman yang berbeda pula. Hukuman disiplin dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 terdiri dari Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat.

Berdasarkan berbagai persolan-persolan diatas maka dapat diketahui bahwa mengenai pelaksanaan dari Penerapan Aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih memerlukan perbaikan dan pengawasan yang kemudian diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dari Pegawai Negeri sipil untuk tidak melakukakan pelanggaran guna mencapai tatanan dalam Birokrasi yang potensial untuk mewujudkan cita-cita bangsa.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis mengambil judul skripsi OPTIMALISASI PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN ( Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ).

---

<sup>3</sup> H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negei Sipil, Badan Administrasi Kepegawaian Negara*, Jakarta, 1988, hlm. 199

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana optimalisasi penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ?
2. Apa yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penerapan aturan disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ?

## C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk memahami dan menganalisis Optimalisasi Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor penghambat dalam penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan
3. Untuk memahami dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penerapan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Secara Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pelaksanaan Penerapan Aturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan sehingga dapat menunjang bagi matakuliah Hukum Kepegawaian atau kajian-kajian lain yang berkaitan dengan Kepegawaian.

### **2. Secara Praktis**

Peneliti sangat berharap dengan lahirnya hasil penelitian ini nantinya akan memberikan referensi dan evaluasi bagi pemerintah Kabupaten Pamekasan, dalam Menerapkan Aturan Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang menjalankan tugas-tugas pemerintahan di Kabupaten Pamekasan.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam sub bab ini, akan diuraikan secara garis besar pokok-pokok isi yang terkandung dalam setiap bab. Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan umum dan definisi – definisi mengenai peraturan disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta definisi-definisi untuk menjelaskan tentang masalah penelitian

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data (Data Primer Dan Data Skunder), Teknik Pengambilan Data (Observasi, Dokumentasi, dan Wawancara) serta Analisis Data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang menguraikan tentang penyajian data dan analisis data serta interpretasi data. Pada penyajian data yang akan dimulai dengan penjelasan umum tentang lokasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan dan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti, kemudian data tersebut dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian serta masalah yang dihadapi. Hasil dari analisis diinterpretasikan dan dibuat pemecahan masalah

## BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang perlu dikemukakan sebagai pertimbangan dari pihak-pihak yang berkepentingan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Birokrasi Dan Manajemen Pemerintahan

Max Weber dalam bukunya *The Theory of Social and Economic Organization* ( diterjemahkan Talcot Person dan A.R. Hendeson ) serta buku *Essay on Sociology* ( diterjemahkan H.H. NET dan C.W. Mils ) membahas birokrasi dan menjadi kajian utama para ilmuwan dari berbagai negara, karena Weber termasuk orang yang pertama menguyuhkannya. Bagi Weber, birokrasi adalah metode organisasi terbaik dengan spesialisasi tugas. Birokrasi tetap diperlukan di kantor-kantor pemerintah terutama di negara-negara berkembang yang harus dipacu dengan kedisiplinan.<sup>4</sup>

Fungsi staf pegawai administrasi harus memiliki cara-cara yang spesifik agar lebih efektif dan efisien, yaitu sebagai berikut:

1. Kerjanya yang ketat pada peraturan (rule)
2. Tugas yang Khusus (spesialisasi)
3. Kaku dan Sederhana (zakelijk)
4. Penyelenggaraan yang resmi (formal)
5. Pengaturan dar atas ke bawah (hierarkis)
6. Berdasarkan Logika (rasional)
7. Tersentralistis (otoritas)
8. Taat dan Patuh (obedience)

---

<sup>4</sup> Drs. H. Inu Kencana Syafie, M.Si., *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, Bumi Aksara, Bandung, 2003, hlm. 110

9. Tidak Melanggar Ketentuan (discipline)
10. Terstruktur (Sistematis)
11. Tanpa Pandang Bulu (Impersonal)

Inilah prinsip dasar dan karakteristik yang ideal dari birokrasi. Jadi, kekuasaan dipegang oleh orang-orang yang berada di belakang meja karena diatur secara legal dan formal oleh para birokrat. Namun demikian, diharapkan pertanggungjawaban jelas, karena setiap jabatan diurus oleh orang (petugas) yang khusus.<sup>5</sup>

Birokrasi hanya dapat berlaku dalam organisasi besar seperti organisasi pemerintahan, karena pada suatu organisasi yang kecil diperlukan hubungan informal, sedangkan birokrasi ditata secara formal untuk melahirkan tindakan rasional dalam organisasi.<sup>6</sup>

## **B. Karakteristik Dan Perilaku Birokrat**

Ada beberapa karakteristik dan perilaku birokrat yang akhir-akhir ini menjadi psikologis (penyakit) dalam pemerintahan, diagnosisnya sebagai berikut:

1. Budaya feodalistik masih terasa
2. Kebiasaan menunggu petunjuk pengarahan
3. Loyalitas kepada individu bukan kepada tugas organisasi
4. Belum berorientasi pada prestasi
5. Keinginan untuk melayani masih rendah
6. Belum ditopang teknologi secara menyeluruh

<sup>5</sup>Drs. H. Inu Kencana Syafie, M.Si., *Ibid.*, hlm. 110.

<sup>6</sup>Drs. H. Inu Kencana Syafie, M.Si., *Ibid.*, hlm. 111.

7. Budaya ekonomi biaya tinggi
8. Jumlah pegawai negeri relatif banyak tetapi kurang bermutu dan asal jadi.<sup>7</sup>

Ada dua jenis organisasi secara global di semua negara, yaitu organisasi pemerintah dan organisasi nonpemerintah. Khusus untuk organisasi pemerintah merupakan syarat utama suatu negara di samping wilayah, penduduk, dan pengakuan. Organisasi pemerintah dapat berubah tetapi perubahan negara itu sendiri.

Organisasi pemerintahan berbeda dengan organisasi manapun di dunia, karena ada tiga hal penting yang dimilikinya sebagai wewenangnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bila organisasi lain tidak diperkenankan membunuh orang dan bahkan dapat dituntut maka organisasi pemerintah diperbolehkan, biasanya disebut dengan hukuman mati.
2. Bila organisasi lain tidak diperkenankan mengurung orang walaupun dalam waktu yang sangat singkat maka organisasi diperbolehkan, biasanya disebut dengan penjara atau lembaga pemasyarakatan.
3. Bila organisasi lain tidak diperkenankan memungut uang dengan paksa tanpa alasan yang jelas karena pemberian jasa tertentu maka organisasi pemerintah diperbolehkan, biasanya disebut dengan pajak.

Kewenangan tersebut diatas, diberikan karena pemerintah diharapkan akan mengatur ketertiban disetiap negara. Oleh karena itu, pemerintah tidak

---

<sup>7</sup> Drs. H. Inu Kencana Syafie, M.Si., *Ibid.*, hlm. 112

diharaapkan zalim, itulah sebabnya ada pihak kekuatan lain menjadi pengawasannya yang berasal dari wakil rakyat.<sup>8</sup>

### C. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan badan yang sering bahkan secara keseluruhan menjadi poelaksana kebijakan. Birokrasi baik secara sadar atau tidak sadar memiliki bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Mereka tidak hanya berada dalam struktur pemerintah, tetapi juga berada dalam organisasi-organisasi swasta yang lain bahkan di institusi-institusi pendidikan dan kadangkala suatu siatemburokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu. *Ripley* dan *Franklin*, berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi, yakni: *Pertama*, birokrasi dimanapun berada, dipilih sebagai instrumen sosial yang ditujukan untuk masalah-masalah yang didefinisikan sebagai urusan publik. *Kedua*, birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam dalam pelaksanaan program kebijakan, yang tingkat kepentingannya berbeda-beda untuk masing-masing tahap. *Ketiga*, birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda. *Keempat*, fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang luas dan kompleks. *Kelima*, birokrasi jarang mati, naluri untuk bertahan hidup tidak perlu dipertanyakan lagi. *Keenam*, birokrasi bukan merupakan sesuatu yang netral dalam pilihan kebijakan mereka, tidak juga

---

<sup>8</sup> Drs. H. Inu Kencana Syafie, M.Si., *Ibid.*, hlm. 114.

secara penuh dikontrol oleh kekuatan-kekuatan yang berasal yang berasal diluar dirinya. Otonomi yang mereka miliki membuat mereka mempunyai kesempatan untuk tawar-menawar guna meraih pembagian yang dapat diukur dari pilihan-pilihan yang mereka ambil. Dengan merujuk pada peran yang dijalankan birokrasi diatas, maka mengetahui srtuktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental dalam mengkaji implementasi kebijakan.<sup>9</sup>

Pada dasarnya, para pelaksana kebijakan mungkin mengeratui apa yang dilakukan dan mempunyai cukup keinginan serta sumber-sumber untuk melakukannya, tetapi dalam pelaksanaannya mereka mungkin masih dihambat oleh struktur-struktur organisasi dimana mereka menjalankan kegiatan tersebut. Menurut Edwards, ada dua karakteristik utama dari birokrasi, yakni prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar atau sering disebut juga *Standard Opening Prosedures* (SOP) dan fragmentasi. Yang pertama berkembang sebagai sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Yang kedua berasal terutama dari tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan, pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifst kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintah.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Winarno Budi, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2002, hlm 150.

<sup>10</sup> Winarno Budi, *Ibid.*, hlm.150.

#### **D. Kebijakan Publik**

Kebijakan Publik dalam bentuknya bersifat positif atau negatif. Secara positif, kebijakan mungkin mencakup bentuk tindakan pemerintah yang jelas untuk mempengaruhi suatu masalah tertentu. Secara negatif, kebijakan mencakup suatu keputusan oleh pejabat-pejabat pemerintah, tetapi tidak untuk mengambil tindakan dan tidak untuk melakukan sesuatu mengenai suatu persoalan yang memerlukan ketertiban pemerintah. Dengan kata lain, pemerintah dapat mengambil kebijakan untuk tidak melakukan campur tangan dalam bidang-bidang umum maupun khusus. Kebijakan untuk tidak campur tangan mempunyai konsekuensi-konsekuensi besar terhadap masyarakat atau kelompok-kelompok masyarakat. Dalam bentuknya yang positif, kebijakan publik didasarkan pada undang-undang dan bersifat otoritatif. Dengan demikian kebijakan publik mempunyai sifat "paksaan" yang secara potensial sah untuk dilakukan. Sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep ini dirinci menjadi beberapa kategori, seperti tuntutan-tuntutan kebijakan, keputusan-keputusan kebijakan, pernyataan-pernyataan kebijakan, hasil-hasil kebijakan dan dampak-dampak kebijakan.<sup>11</sup>

#### **E. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004**

Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara

---

<sup>11</sup> Winarno Budi *Ibid.*, hlm. 18.

Kesatuan Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>12</sup>

#### **F. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003**

Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan di luar Instansi Induknya.<sup>13</sup>

#### **G. Perlunya Pengaturan (Hukum) Terhadap Pegawai Negeri**

Inti pembahasan dalam hukum kepegawaian adalah membahas perihal pegawai negeri dibahas dan dikaji dari berbagai aspek, yakni dari aspek kedudukan, aspek hak dan kewajiban, aspek prosedur menjadi dan berakhirnya sebagai pegawai negeri, aspek prosedur penyelesaian sengketa kepegawaian dan aspek yang lainnya.

Dari bahasan atau kajian berbagai aspek diatas, telah muncul berbagai peraturan perundang-undangan baik yang bersifat pokok (Undang-Undang Pokok) maupun bersifat pelaksanaan, yang terus menerus mengalami perubahan maupun penambahan. Fenomena hukum ini muncul antara lain karena pengaruh faktor politik yang menghendaki perubahan terutama pada aspek kedudukan

---

<sup>12</sup> Tim Redaksi Fokusmedia, *Undang-Undang Otonomi Daerah*, Fokusmedia, Bandung, 2004, hlm. 4

<sup>13</sup> Tim Redaksi Fokusmedia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Pegawai Negeri Sipil*, Fokusmedia, Bandung, 2007, hlm. 149.

pegawai negeri yang mempunyai kaitan erat dengan pelaksanaan dari pada tugas-tugas/ fungsi negara.<sup>14</sup>

Perlunya pengaturan terhadap Pegawai Negeri berkenaan dengan pelaksanaan dari tugas Negara yang dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yakni:

1. Tugas Negara yang bersifat Essentiil, yaitu berupa tugas utama dari Negara yang meliputi tugas menjaga angkatan dan pertahanan rakyat terhadap tindakan, kekerasan, kesewenangan dari Negara lain, serta menjaga ketertiban / keamanan dalam negeri yang kesemuanya bersifat administrative dan protectif.
2. Tugas Negara yang bersifat servis, yaitu berupa tugas pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai bidang meliputi penyediaan sarana/ prasarana serta pembangunan badan-badan publik misalnya pasar, jembatan, pelabuhan, sekolahan, rumah sakit dan lain-lain.
3. Tugas Negara yang bersifat Bussines, yaitu berupa tugas negara dalam bidang pemberian proteksi-proteksi di bidang industri serta menentukan harga mata uang.

Dalam pelaksanaan tiga tugas tersebut diatas, pemerintah mengangkat petugas publik yang meliputi pegawai negeri, personil angkatan/ tentara, Hakim, Jaksa, pejabat negara serta petugas publik lainnya termasuk Kepala Desa, serta menyediakan barang-barang untuk keperluan penyelenggaraanpemerintahan, baik tingkat pusat maupun di daerah termasuk pula dalam hal pembiayaannya.

---

<sup>14</sup> Lutfi Efendi, *Hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan*, Bahan Bacaan Kuliah, hlm. 2.

Melihat dari eksistensinya, maka nampak bahwa pegawai negeri sebagai salah satu dari petugas publik yang merupakan pula unsur dari paratur negara mempunyai peran sebagai pelaksana dari tugas-tugas negara, baik pusat maupun di daerah. Untuk itu pengaturan dalam bentuk hukum tertulis dan terlembaga terhadap pegawai negeri adalah suatu bentuk perlindungan yang bertujuan agar tugas-tugas negara dapat terlaksana.<sup>15</sup>

#### H. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

1. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Menyebutkan Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

Dari pengertian (definisi) Pegawai Negeri menurut pasal 1 UU. No. 43 Tahun 1999 dapat ditarik unsur-unsur yakni:

- a. Setiap warga negara yang memenuhi syarat yang ditentukan;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- d. Mendapat gaji menurut Perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 2

<sup>16</sup>Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 4

<sup>17</sup>Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 5.

Ketentuan dalam pasal 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri itu adalah bersifat kumulatif dalam arti harus memenuhi secara keseluruhan persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh undang-undang sebagai dasar penyebutan seseorang itu sebagai pegawai negeri, maka disebut sebagai Pegawai Negeri. Sebaliknya bila seseorang tidak memenuhi keseluruhan unsur yang dimaksud, maka bukan sebagai Pegawai Negeri menurut ketentuan pasal 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999.<sup>18</sup>

Menurut ketentuan diatas maka Pegawai Negeri adalah semua Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas yang berkaitan dengan kepentingan publik.

## 2. Pengertian Pegawai Negeri Menurut Ketentuan Pasal 415-437 KUHP

Pasal 415-437 KUHP mengatur tentang kejahatan jabatan. Menurut ketentuan pasal-pasal tersebut, orang yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi satu jabatan Public baik tetap maupun sementara.

Dalam pasal-pasal tersebut terdapat istilah yang “orang yang diserahi jabatan Publik”. Jabatan Public mempunyai konotasi yang sama dengan “ Tugas Negara”, semisal pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri. Untuk itu bagi siapapun yang diserahi jabatan Publik dipersamakan eksistensinya sebagai pegawai negeri. Jikalau mereka itu melakukan kejahatan dalam

---

<sup>18</sup>Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 7.

kualitasnya sebagai pemegang jabatan Public, misalnya menggunakan uang negara untuk kepentingan pribadi sedangkan ia bukan sebagai pegawai negeri, maka ia dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri yang melakukan kejahatan dalam bidang keuangan, sehingga tindakannya dikategorikan sebagai tindak pidana korupsi.<sup>19</sup>

Dalam kaitan dengan pasal-pasal di atas mengandung pengertian bahwa terdapat orang-orang yang memegang jabatan Publik dalam pemerintahan dan ia bukan pegawai negeri, misalnya Kepala Desa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orang yang memegang jabatan Publik dipersamakan eksistensinya sebagai Pegawai Negeri.

### 3. Menurut Ketentuan Pasal 92 KUHP.

Orang-orang yang dipilih dalam pemilihan-pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan dan juga mereka yang bukan dipilih, melainkan diangkat menjadi anggota dewan perwakilan pusat maupun daerah, serta kepala desa, dianggap sama sebagai pegawai negeri. Karena dianggap sama (dipersamakan) sebagai pegawai negeri, bila mereka melakukan tindak pidana, misalnya dalam bidang keuangan, maka dapat ditetapkan pasal korupsi.<sup>20</sup>

Berdasarkan pasal 92 KUHP tersebut di atas, maka dalam hal dilakukannya tindak pidana dalam bidang keuangan maka Kepala Desa, Anggota Dewan Perwakilan Pusat maupun Daerah akan dianggap sama sebagai Pegawai Negeri dengan diterapkan pasal korupsi.

<sup>19</sup> Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 7

<sup>20</sup> Lutfi Efendi, *Ibid.*, hlm. 7

4. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Undang-undang tersebut mempersamakan orang-orang yang menerima gaji atau upah atau keuangan daerah, atau badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan daerah, atau badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara atau keuangan daerah atau badan hukum lain mempergunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari negara atau masyarakat eksistennya sebagai pegawai negeri.

Mereka yang menerima gaji atau upah atau kelonggaran-kelonggaran lain boleh jadi ia bukan pegawai negeri menurut ketentuan UU. No. 43 Tahun 1999. akan tetapi jika mereka melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan gaji, upah atau kelonggaran-kelonggaran tersebut, maka mereka dianggap sama sebagai pegawai negeri, sehingga dapat diterapkan ketentuan UU. No.3 Tahun 1971.<sup>21</sup>

Berdasarkan ketentuan diatas dalam hal melakukan tindak pidana yang berkaitan dengan gaji atau upah atau kelonggaran-kelonggaran lainnya maka sekalipun pelakunya bukanlah seorang pegawai negeri akan dianggap sama dengan Pegawai Negeri untuk itu akan diterapkan UU. No.3 Tahun 1971 yang berlaku sama dengan ketentuan Pegawai Negeri.

---

<sup>21</sup> Lutfi Efendi, *Ibid.*, hal 8

5. Pengertian Pegawai Negeri Menurut Ketentuan PP No.6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta.

Menurut ketentuan peraturan pemerintah tersebut, ada beberapa golongan yang menurut UU. No. 43 Tahun 1999 bukan sebagai pegawai negeri, akan tetapi menurut PP. No. 6 Tahun 1974 menggolongkan sebagai atau dipersamakan sebagai pegawai negeri. Mereka itu adalah Pegawai Perusahaan ( Persero ), milik negara yang termasuk bagian dari BUMN, dan Pegawai Perusahaan Daerah yang termasuk bagian dari BUMD.<sup>22</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam UU. No. 43 Tahun 1999 dan dalam PP. No. 6 Tahun 1974 ketentuan sebagai Pegawai Negeri. Dimana dalam UU. No. 43 Tahun 1999 bukan sebagai Pegawai Negeri akan tetapi dalam PP. No. 6 Tahun 1974 adalah Pegawai Negeri yaitu Pegawai (Persero), milik Negara yang termasuk dalam BUMN serta Pegawai Perusahaan Daerah yang merupakan bagian dari BUMD.

**I. Jenis dan kedudukan pegawai negeri berdasarkan pasal 2 undang – undang 43 tahun 1999, adalah:**

1. Pegawai Negeri terdiri dari ;
  - a. Pegawai Negeri Sipil;
  - b. Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia;
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;

---

<sup>22</sup> Lutfi Efendi, *Ibid.*, hal 9

2. Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana dimaksud dalam Ayat ( 1 ) Huruf a

terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat;
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah;

Dari pengertian tersebut, terlihat pegawai negeri adalah mereka yang bekerja dan di gaji oleh Pemerintah atau Negara berdasarkan Peraturan yang berlaku. Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia dan Anggota Kepolsian Republik Indonesia, yang mana Khusus untuk Anggota – anggota Tentara Nasional Republik Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia ; Bersenjata Republik Indonesia diatur dengan peraturan tersendiri.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil menurut Penjelasan Undang – undang No. 43 Tahun 49 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil yang Gajinya dibebankan Kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi / tinggi Negara, Instansi vertikal di daerah – daerah dan Kepanitraan Pengadilan.
2. pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Jawatan.
3. pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan Perundang – undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain – lain.
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.

5. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan pengadilan Negeri dan Pengadilan tinggi, dan lain – lain.
6. Pegawai Negeri Sipil Daerah, yaitu Pegawai Negeri Sipil daerah Otonom.

#### **J. Pengertian Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

1. Peraturan Disiplin Kerja adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja
3. Hukuman Disiplin adalah Hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum;
6. Perintah Kedinasan adalah perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang atau mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan;

7. Peraturan Kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.<sup>23</sup>

#### **K. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979**

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai negeri sipil.<sup>24</sup> Dalam hal ini berkaitan dengan ketentuan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melanggar sumpah atau janji jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ( Pasal 8 huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1979 ).<sup>25</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil akan mengakibatkan hilangnya status sebagai Pegawai Negeri Sipil. Yang berdasar pada adanya ketentuan tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan tidak hormat dikarenakan melanggar sumpah atau janji jabatan Negeri atau memenuhi rumusan PP. No. 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>23</sup> Tim Redaksi Fokusmedia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Pegawai Negeri Sipil*, Fokusmedia, Bandung, 2007, hlm. 349

<sup>24</sup> Biro Kepegawaian Setwilda Tingkat I Jawa Timur, *Himpunan Peraturan Kepegawaian, Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Jawa Timur*, Biro Kepegawaian, 1994, hlm. 115

<sup>25</sup> Biro Kepegawaian Setwilda Tingkat I Jawa Timur, *Ibid.*, hlm. 118

## L. Pelaksanaan Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat rangkaian kegiatan pengamatan, pengujian, pengujian ulang, perbandingan-perbandingan, penilaian, pemantauan atau kegiatan apapun yang bersifat sebagai pengendalian terus-menerus yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya ataupun organisasi yang dipimpinnya baik secara preventif maupun represif agar, pelaksanaan tugas bawahan dan kegiatan organisasi berjalan secara lancar, efektif dan efisien, sesuai dengan kewenangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan pengawasan melekat dikeluarkan pedoman pengawasan guna dapat melaksanakan pengawasan bagi setiap atasan pada setiap jajaran harus menggunakan prinsip-prinsip dasar pengawasan antara lain sebagai berikut :

1. Pengawasan Melekat merupakan kegiatan rutin yang harus dilakukan secara terus menerus untuk mencegah dan memperbaiki penyimpangan, penyalahgunaan wewenang dan sebagainya.
2. Pengawasan Melekat diterapkan secara intensif, terutama pada kegiatan yang diperkirakan lebih menentukan mengandung resiko kesalahan dan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian sasaran tugas pokok organisasi/satuan kerja.
3. Pengawasan Melekat harus didasarkan pada penilaian yang obyektif dengan menggunakan kriteria atas standar yang jelas.
4. Pengawasan Melekat harus mampu mendeteksi penyimpangan sedini mungkin.

5. Pengawasan Melekat harus berorientasi pada masa depan sehingga mampu menghindarkan penyimpangan yang mungkin terjadi.
6. Pengawasan harus didasarkan pada pendelegasian wewenang dan tanggungjawab sesuai struktur organisasi dan kebutuhan.
7. Pengawasan Melekat harus bersifat edukatif dan pembinaan terhadap semua bawahan
8. tertuju pada pemecahan secara tuntas setiap masalah penyimpangan dalam rangka tertib pelaksanaan tugas pokok organisasi / tuan kerja.

Selain dari pada itu , dalam melaksanakan pengawasan melekat seseorang atasan wajib melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Mengamati dan melakukan pengujian terhadap pelaksanaan tugas dengan berpedoman pada rencana dan ketentuan yang berlaku
2. Meneliti penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan dari pada pelaksanaan
3. Menyelidiki hambatan-hambatan yang dihadapi serta mengatasinya.
4. Merumuskan perbaikan kebijaksanaan pelaksanaan tugas
5. mengambil langkah-langkah perbaikan untuk menentukan kebijakan.

Sedangkan langkah-langkah tindak lanjutnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meliputi :

1. Tindakan administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian termasuk hukuman disiplin.

2. Tindakan tuntutan/ gugatan perdata antara lain tuntutan ganti rugi, tuntutan perbendaharaan dan tuntutan perdata berupa pengenaan denda, ganti rugi dan lain – lain.
3. Tindakan pengaduan tindak pidana dengan menyerahkan perkaranya kepada instansi yang berwenang sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
4. Tindakan penyempurnaan aparatur pemerintah di bidang kelembagaan, kepegawaian dan tata laksana.
5. Tindakan peningkatan daya guna dan hasil guna terhadap fungsi pengendalian maupun pemanfaatan sebagai sumber daya yang ada agar dapat terselenggara dengan sebaik – baiknya.
6. Tindakan pemberian penghargaan kepada mereka yang memiliki prestasi yang dinilai patut mendapatkan penghargaan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Dr. A. Djamaluddin Karim, Msi, *Antisipasi Dini Korupsi Dalam Birokrasi Melalui Pengawasan Mekelat ( Waskat )*, Untag Press, Surabaya, 2005, hlm. 60-62.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Agar suatu masalah dapat diketahui dengan jelas dan tepat maka diperlukan adanya suatu pendekatan dengan menggunakan suatu metode yang bersifat ilmiah. Begitu juga dalam memperoleh data yang digunakan metode tertentu, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti termasuk pada penelitian Deskriptif, yaitu dimana peneliti melakukan penelitian, dengan melakukan observasi yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang pelaksanaan aturan disiplin kerja yang diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Suatu penelitian deskriptif, dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.<sup>27</sup>

Penelitian Deskriptif bertujuan 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 yang lain dalam masyarakat.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 10

<sup>28</sup> Amiruddin, S.H., M.Hum dan H. Zainal Asikin, S.H.,S.U, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 25

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, yaitu di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Pemilihan Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan ini karena sering terjadi pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri dengan jenis pelanggaran yang berbeda-beda. Bagian Kepeawaian merupakan bagian dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan sehingga dapat memberikan masukan-masukan pada peneliti terkait dengan Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.

## C. Sumber Data

Sumber data penelitian ini meliputi data primer, dan data sekunder yakni:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data, fakta dan / atau informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari lapangan (lokasi penelitian) termasuk juga dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini adalah segala unsur, baik itu berupa data dan fakta di lapangan maupun informasi dari narasumber yang berkaitan dengan Penerapan Aturan Disiplin Pegawai Negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Wawancara.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Amiruddin, S.H., M.Hum dan H. Zainal Asikin, S.H.,S.U, *Ibid.*, hlm. 30

## 2. Data Skunder

Data sekunder merupakan data penunjang dari sebuah penelitian ilmiah. Data sekunder adalah data penunjang yang berkaitan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini yang sifatnya melengkapi dan memperkuat hasil penelitian, yaitu: berupa literatur ilmiah, laporan dan segala bentuk dokumen dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yang berkaitan dengan pokok pembahasan. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari Dokumentasi.

Data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

Ciri-ciri Umum Data Sekunder:

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, analisis, maupun kosruksi data.
3. Tidak terbatas oleh waktu dan tempat.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Amiruddin, S.H., M.Hum dan H. Zainal Asikin, S.H.,S.U *Ibid.*, hlm 30

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi (Pengamatan)

Teknik Pengumpulan Data dengan Pengamatan dalam penelitian ilmiah dituntut harus dipenuhinya persyaratan-persyaratan tertentu, sehingga hasil pengamatan sesuai dengan kenyataan yang menjadi sasaran pengamatan.<sup>31</sup>

Ciri-ciri pokok dari proses pengamatan atau observasi adalah antara lain:

- ✓ Pengamatan mencakup seluruh konteks sosial alamiah dari perilaku manusia yang nyata,
- ✓ Menangkap gejala atau peristiwa yang penting, yang mempengaruhi hubungan sosial antara orang-orang yang diamati perilakunya,
- ✓ Menentukan apakah yang disebut sebagai kenyataan dari sudut pandangan hidup atau falsafah hidup dari pihak-pihak yang diamati,
- ✓ mengidentifikasi keteraturan perilaku atau pola-polanya.<sup>32</sup>

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan dikaji, dengan tujuan untuk mendapatkan objek kajian yang sesuai, dengan memenuhi syarat-syarat tertentu yang kemudian diharapkannya suatu hasil pengamatan yang sesuai dengan kenyataan yang dijadikan sasaran dalam pengamatan.

---

<sup>31</sup> Ammiruddin S.H, M.Hum & H. Zainal Asikin, S.H., S.U, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm. 72.

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 22.

## 2. Dokumentasi

Studi Dokumentasi bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan reabilitasnya, sebab, hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.<sup>33</sup>

Bedasarkan uraian diatas maka Dokumentasi dalam hal ini merupakan tahap pembelajaran bahan-bahan hukum, yang kemudian dicermati kembali guna memperoleh hasil penelitian yang semaksimal mungkin.

## 3. Wawancara

Disamping pengamatan (observation), wawancara (interview) juga merupakan alat pengumpul data yang tertua yang sering digunakan untuk mendapatkan informasi dalam semua situasi praktis. Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.<sup>34</sup>

Dipandang dari sudut bentuk pertanyaan, maka wawancara dapat digolongkan menjadi :

1. Wawancara Tertutup (*closed interview*), pertanyaan yang diajukan sudah sedemikian rupa sehingga kemungkinan untuk menjawab dari responden sangat terbatas. Misalnya, jawaban “ya” atau “tidak”.

<sup>33</sup> Ammiruddin S.H, M.Hum & H. Zainal Asikin, S.H., S.U, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindoi Persada, Jakarta 2003, hlm.68.

<sup>34</sup> Amiruddin, S.H., M.Hum dan H. Zainal Asikin, S.H.,S.U, *ibid.*, hlm. 82

2. Wawancara Terbuka (*open interview*), merupakan lawan dari wawancara tertutup, pertanyaan yang diajukan sudah sedemikian rupa bentuknya, sehingga responden tidak saja terbatas pada jawaban “ya” atau “tidak” tetapi dapat memberikan penjelasan-penjelasan mengapa ia menjawab “ya” atau “tidak”.<sup>35</sup>

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan termasuk dalam Wawancara Terbuka dimana pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara sudah sedemikian terbentuk, sehingga responden tidak saja terbatas menjawab “ya” atau “tidak” akan tetapi responden juga memberikan penjelasan-penjelasan atas jawaban tersebut.

Fungsi dari wawancara adalah untuk membuat deskripsi dan atau eksploitasi, maka factor-faktor yang akan mempengaruhi penggunaan wawancara sebagai alat pengumpulan data adalah antara lain :

1. Kualitas Pewawancara
2. Kualitas yang diwawancarai, dan
3. Sifat dari masalah yang diteliti.<sup>36</sup>

Ketiga faktor diatas dapat mempengaruhi terhadap wawancara yang dilakukan dimana jika ketiga hal tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka wawancara akan berlangsung sempurna seperti yang diharapkan. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara ketiga faktor diatas sangat perlu untuk diperhatikan.

---

<sup>35</sup> Amiruddin, S.H., M.Hum dan H. Zainal Asikin, S.H.,S.U *Ibid.*,hlm. 86

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm.24.

### E. Analisis Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam memecahkan sebuah fenomena atau permasalahan sehingga dengan analisis data yang tepat diharapkan permasalahan yang ada dapat dipetakan dengan baik sehingga dapat menyajikan sebuah gambaran yang jelas mengenai persoalan yang disajikan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisa data Deskriptif Analisis. Deskriptif Analisis adalah prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan lapangan dan studi pustaka, kemudian dianalisa dan diinterpretasikan dengan memberikan kesimpulan.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

Organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan disusun berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 22 Tahun 2001, berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Keputusan Bupati tersebut Sekretariat Daerah mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- a. **Kedudukan:** Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kelapa Daerah.
- b. **Tugas Pokok :** Membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, Administrasi, Organisasi dan Tata Laksana serta memberikan Pelayanan Administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah.
- c. **Fungsi :** Pengkoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah, Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan, Pengelola Sumber Daya Aparatur, Keuangan serta Prasarana dan Sarana Pemerintah Daerah, dan Pelaksanaan Tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. **Susunan Organisasi :**
  - 1) Sekretaris Daerah
  - 2) Asisten Pemerintahan

- 3) Asisten Ekonomi dan Pembangunan
- 4) Asisten Administrasi
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional

Asisten berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.

1. Asisten Pemerintahan membawahi : Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Hukum dan Bagian Organisasi.
2. Asisten Ekonomi dan Pembangunan membawahi : Bagian Perekonomian, Bagian Pembangunan dan Bagian Kesejahteraan Rakyat.
3. Asisten Administrasi membawahi : Bagian Kepegawaian, Bagian Keuangan dan Bagian Umum.

Dalam Penelitian ini yang menjadi informan adalah Kepala Bagian dan Sub Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yang terdiri dari :

- a. Bagian Tata Pamerintahan : Sub Bagian Pemerintahan Umum, Sub Bagian Perangkat Daerah dan Desa, Sub Bagian Pengembangan Wilayah dan Lembaga Desa.
- b. Bagian Hukum : Sub Bagian, Peraturan dan Perundang – undangan, Sub Bagian, Penyuluhan dan Bantuan Hukum, Sub Bagian Dokumentasi Hukum.
- c. Bagian Organisasi : Sub Bagian Kelembagaan, Sub Bagian Ketatalaksanaan dan Pengolahan data, Sub Bagian Analisis dan Formasi Jabatan.

- d. Bagian Kepegawaian : Sub Bagian Umum Kepegawaian, Sub Bagian Mutasi Pegawai, Sub Bagian Pengembangan dan Pegawai.
- e. Bagian Keuangan : Sub Bagian Anggaran, Sub Bagian Pembukuan, Sub Bagian Perbendaharaan, Sub Bagian Verifikasi dan Kas Daerah.
- f. Bagian Umum : Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Sub Bagian Rumah Tangga, Sub Bagian Perlengkapan, Sub Bagian Sandi dan Telekomunikasi, Sub Bagian Protokol.
- g. Bagian Pembangunan : Sub Bagian Penyusunan Program, Sub Bagian Pengendalian, Sub Bagian Pelaporan dan Evaluasi.
- h. Bagian Kesejahteraan Rakyat : Sub Bagian Kesejahteraan, Sub Bagian Agama, Pendidikan dan Kebudayaan, Sub Bagian Pemuda dan Olahraga, Sub Bagian Pemberdayaan Perempuan.
- i. Bagian Perekonomian : Sub Bagian Pariwisata, Seni dan Budaya, Sub Bagian Industri Kecil, Koperasi dan Perdagangan, Sub Bagian Pertanian, Kehutanan, Perkebunan dan Pertambangan, Sub Bagian Penanaman Modal dan Pengembangan Usaha.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan menetapkan beberapa Nilai Luhur yang seharusnya dimiliki oleh setiap Aparatur Pemerintah, nilai-nilai luhur tersebut adalah :

1. Komitmen Dan Konsisten

Memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dan harus diemban secara taat asas

## 2. Wewenang Dan Tanggung Jawab

Aparatur Pemerintah hendaknya menjalankan dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang diemban agar tidak ada pihak lain yang dirugikan

## 3. Keihlasan Dan Kejujuran

Rela sepenuh hati, semata-mata karena menjalankan amanah Tuhan dan memiliki keberanian karena dalam setiap perbuatan dan keadaan batinnya.

Selanjutnya dalam menentukan arah pembangunan di Kabupaten Pamekasan. Kabupaten Pamekasan Mempunyai Visi Dan Misi yaitu sebagai berikut:

### Visi Kabupaten Pamekasan :

Berdasarkan Peraturan Kabupaten nomor 4 tahun 2003 tentang Rencana Strategik Kabupaten Pamekasan tahun 2003 – 2007, Visi Kabupaten Pamekasan adalah : Terwujudnya Pamekasan yang Agamis, Tenram, Maju, Mandiri dan Berkeadilan menuju Ridha Allah SWT.

### Misi Kabuapten Pamekasan :

1. Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan dalam kehidupan masyarakat dengan kewajiban menjalankan keyakinan / syariat agama bagi pemeluk-pemeluknya
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
3. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan penguatan ekonomi kerakyatan melalui pengembangan potensi daerah
4. Menegakkan supremasi hukum dan Hak asasi Manusia

5. Mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan yang mengutamakan pelayanan masyarakat, profesional dan bebas KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

## **B. OPTIMALISASI PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN**

### **1. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980**

Optimalisasi (Mengoptimalkan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti menjadikan paling baik atau menjadikan paling tinggi.

Penerapan Aturan Disiplin di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yaitu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dimana dalam pelaksanaannya dilakukan secara terprogram dan merupakan suatu yang penting untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan. Ketertiban dan kenyamanan kerja merupakan faktor utama dalam hal pencapaian tujuan kerja yang maksimal untuk itulah diperlukan adanya peraturan disiplin khusus Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan. Terbukti dengan diterapkannya sanksi yang tegas terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yang melakukan pelanggaran disiplin. Berikut adalah data mengenai Pegawai Negeri yang melakukan Pelanggaran Disiplin beserta sanksi yang diberikan:

Tabel 1

## PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIKENAI HUKUMAN DISIPLIN TAHUN 2005

No	Nama / NIP	Jabatan	Uraian Singkat Pelanggaran Serta Tanggal dan Nomor SK. Berwenang Memberikan Sanksi
1	RP. MOH. GAZALI NIP 010 243 650	Staf Kantor Kesatuan Bangsa	Penurunan Pangkat Satu Tingkat Lebih Rendah Paling Lama 1 (satu) Tahun, tanggal 24-02-2005 No. 862.3/ 02/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan
2	Drs. MUDJIJOTO NIP 130 532 547	Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Pamekasan	Pembebasan dari tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah SMPN,. Tanggal 29-03-2005, No. 862.3/ 04/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan
3	MOH. DJUFRI, BA NIP 130877511	Kepala Sekolah SMP Negeri IV Pamekasan	Penundaan Kenaikan Pangkat Paling Lama 1 (satu) Tahun, Tanggal 03-05-2005, No. 700/ 05/ 441. 131/ 2005, Bupati Pamekasan
4	SLAMET NIP 510 100 223	Staf Kantor Polisi Pamong Praja	Penurunan Pangkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun, Tanggal 09-06-2005, No. 862.3/ 08/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan
5	BAIJURI NIP 131 332 166	Guru SDN Penjaskes	Penurunan Pangkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun, Tanggal 01-10-2005, No. 862.3/ 05/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan
6	M. SAHRAWI, A.Ma.Pd NIP 130 400 181	Pengawas Tingkat SD Cababng Dinas Tlanakan	Penundaan Kenaikan Pangkat Paling Lama 1 (satu) Tahun, Tanggal 09-06-2005, No. 700/ 10/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan
7	ABD. GAFUR NIP 131 198 651	Guru SDN Campor III	Penurunan Pangkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun, Tanggal 27-12-2005, No. 862.3/ 07/ 441.131/ 2005, Bupati Pamekasan

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan data diatas maka dapat kita ketahui bahwa pelanggaran disiplin masih saja sering dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, pelanggaran disiplin ini dilakukan oleh pegawai negeri yang berbeda jabatan satu sama lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa atas pelanggaran disiplin yang dilakukan, maka akan dikenakan sanksi yaitu berupa hukuman disiplin berdasarkan Surat Keputusan berwenang untuk memberikan sanksi dari Bupati Pamekasan.

Tabel 2

## PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DIKENAI HUKUMAN DISIPLIN TAHUN 2006

No	Nama / NIP	Jabatan	Uraian Singkat Pelanggaran Serta Tanggal dan Nomor SK. Berwenang Memberikan Sanksi
1	HALIKUL BAHAR, Ama. Pd NIP 130 458 487	Kasek SDN Teja Timur	Teguran tertulis, 03-04-2006 No.700/1464/441.131/2006 Kadis P dan K Kab. Pamekasan
2	HAIRIYAH NIP 130 850 809	Guru Kelas SDN Teja Timur	Teguran tertulis, 03-04-2006 No.700/1464/441/302/2006 Kadin P&K Kab. Pamekasan
3	MOH. SYAFIRUDDIN. Ama. Pd NIP 130 749 881	Kasek Bidang III Kec. Pasean	Penundaan Kenaikan Pangkat paling lama 1 ( satu ) Tahun dan Pembebasan dari Tugas Bahan Sebagai Kepala Sekolah SDN. No. 700/04/441.131/2006 Bupati Pamekasan
4	H. ABD. DJAMALI NIP 130 548 561	Kasek SDN Klampar 1 Kec. Propo	Penundaan Kenaikan Pangkat paling lama 1 ( satu ) Tahun No. 700/05/441.131/2006 Bupati Pamekasan
5	M. TINGWANG Ama. Pd NIP 130 449 260	Kasek SDN Larangan Luar III Kec. Larangan	Penurunan Pangkat satu Tingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun dan dibebaskan Melaksanakan Tugas Tambahan Sebagai Kepala Sekolah. 29-092006 No. 862.3/07/441.131/2006.

			Bupati Pamekasan
6	MUZAKKI NIP 130 378 931	Guru SDN Tlonto Raja II Kec. Pasean	Penurunan Pangkat Satu Tingkat Lebih Rendah selama 1 Tahun 24-11-2007 No. 862.3/07/441.131/2006 Bupati Pamekasan
7	ACHAMAD TAUFIK NIP 132 096 851	Penjaga SDN Tlonto Raja II Kec. Pasean	Penurunan Pangkat satu Tingkat Lebih Rendah selama 1 Tahun 24-11-2006 No. 862.3/08/441.131/2006. Bupati Pamekasan
8	Drs. ABD. MUTHALIB AZIS NIP 132 097 581	Kasek SMA N. 1 Galis	Penurunan Dan Kenaikan Gaji berkala untuk Paling l;ambat 1 (satu) tahun serta pembebasan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah SMA N. 1 Galis Pamekasan. 24-11-2006 No. 862.2/09/441. Bupati Pamekasan
9	R. SUHAIMAH NIP 510 126 633	Staf Bagian Kesra Setda Kab. Pamekasan	Penuruan Pangkat Pada Pangkat yang setingkat lebuih rendah selama 1 (satu) Tahun. 11-121-2006 No. 862.3/10/441.131/2006. Bupati Pamekasan

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan berdasarkan data diatas yaitu pada tahun 2006 terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2005.<sup>37</sup>

Pelanggaran Disiplin dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dengan tingkatan jabatan yang berbeda-beda dengan berbagai jenis sanksi yang diterapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

<sup>37</sup> Dokumentasi Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

Dalam pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, disebutkan bahwa Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin terdiri dari :

- (1). Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari :
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.
- (2). Jenis Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari :
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
- (3). Jenis Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
  - b. penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu (1) tahun; dan
  - c. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1(satu) tahun.
- (4). Jenis Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :
  - a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
  - b. pembebasan dari jabatan
  - c.pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
  - d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

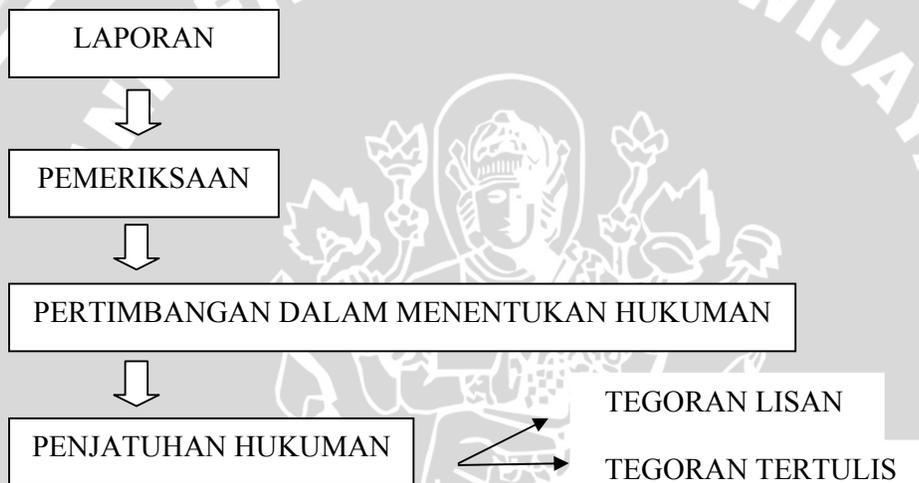
Berdasarkan data yang diperoleh dan berdasarkan ketentuan diatas maka di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan telah diterapkan suatu proses penerapan disiplin sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dalam penerapannya dilakukan dengan memberikan sanksi oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Tersebut.

Dalam Pasal 1 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Alur Proses Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Proses Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan secara garis besar dapat terlihat dalam Bagan di bawah ini :

### BAGAN ALUR PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN



Sumber Data : Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

#### 1. Laporan

Merupakan informasi awal yang dapat diperoleh dari berbagai sumber yang dapat dipercaya. Dimana didalamnya menjelaskan/ memberitahukan mengenai adanya suatu tindakan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan tentang Peraturan Disiplin

## 2. Pemeriksaan

Tata Cara Pemeriksaan yaitu:

### 1). Panggilan

- Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin wajib dipanggil untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang menghukum, atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.
- Panggilan dilakukan dengan lisan. Apabila sukar, dapat dilakukan secara tertulis.
- Apabila tidak memenuhi panggilan pertama maka dibuat panggilan kedua yang harus dilakukan kedua yang harus dilakukan secara tertulis, dengan batas waktu penyampaian surat panggilan yang cukup.
- Bila tidak memenuhi panggilan kedua, maka hal itu tidak menghalangi penjatuhan Hukuman Disiplin.

### 2). Pemeriksaan

- Sebelum penjatuhan Hukuman Disiplin, Pegawai Negeri Sipil wajib diperiksa.
- Tujuan Pemeriksaan :
  - Mengetahui benar tidaknya pelanggaran disiplin yang telah dilakukan.
  - Mengetahui faktor pendorong penyebab melakukan pelanggaran disiplin.

- Sebelum melakukan pemeriksaan harus dipelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan dan bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan.
- Pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan objektif , sehingga dapat dipertimbangkan dengan seksama tentang jenis Pelanggaran Disiplin yang dijatuhkan, setimpal dengan pelanggaran.
- Untuk memperlancar pemeriksaan, Gubernur, Bupati/ Walikota dapat memerintahkan pejabat bawahannya, untuk melakukan pemeriksaan.
- Perintah melakukan pemeriksaan dapat dilakukan secara lisan atau tertulis.
- Pada tingkat pertama pemeriksaan dilakukan secara lisan:
  - Apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan cukup dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan, pemeriksaan tidak perlu dilanjutkan secara tertulis.
  - Tetapi apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang dan berat, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis.
- Pemeriksaan secara tertulis dibuat dalam bentuk BAP
- Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan.

- Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa apabila tidak mau menjawab pertanyaan, dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangkakan.
- Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa apabila mempersulit pemeriksaan, wajib dilaporkan oleh pemeriksa kepada pejabat yang berwenang.
- BAP, ditandatangani oleh pemeriksa dan PNS yang diperiksa. Apabila ada isi BAP yang menurut pendapat Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak sesuai dengan yang diucapkan, supaya diberitahukan kepada pemeriksa, dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa bial menolak menandatangani BAP, maka BAP cukup ditandatangani oleh pemeriksa, dengan menyebutkan pada BAP, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menolak menandatangani.
- Pemeriksaan dilakukan secara tertutup (hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan).
- Pejabat yang berwenang dapat minta keterangan yang menyangkut pelanggaran disiplin dari orang lain, untuk melengkapi keterangan dan menjamin objektivitas.

Dalam pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 disebutkan bahwa:

- (1). Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia 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 Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (3);
- (3). Pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup.
3. Pertimbangan Dalam Menentukan Hukuman
- 1). Hukuman Disiplin yang dijatuhkan itu sesuai atau setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan.
  - 2). Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin, kemudian melakukan pelanggaran disaiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
4. Penjatuhan Hukuman
- 1). Tujuan Hukuman Disiplin adalah :  
Untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin.
  - 2). Sebelum Hukuman Disiplin dijatuhkan, pejabat yang berwenang menghukum wajib :
    - Mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan.
    - Memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong/penyebabnya.

- Walaupun wujud pelanggarannya sama, tetapi faktor pendorongnya berbeda, maka jenis hukuman yang dijatuhkan pun berbeda juga.

### 3). Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin:

#### a. Tegoran Lisan

- Dinyatakan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.
- Memberi tahu kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- Wajib diberitahukan secara tertulis.

#### b. Tegoran tertulis dan Hukuman Disiplin yang tingkat dan jenisnya lebih tinggi

- Ditetapkan dengan surat keputusan

### 4). Tata Cara Penyampaian Hukuman Disiplin

- a. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil untuk menerima surat keputusan.
- b. Bila panggilan pertama tidak dipenuhi maka dikirimkan panggilan kedua, dengan memperhatikan jarak waktu yang diperlukan untuk menyampaikan panggilan itu.
- c. Apabila panggilan kedua tidak dipenuhi juga, maka ia dianggap telah menerima surat keputusan Hukuman Disiplin.
- d. Penyampaian Hukuman Disiplin dilakukan dalam suatu ruangan dapat dihadiri pejabat urusan kepegawaian atau pejabat lain yang

dipandang perlu, asalkan pangkat/ jabatannya tidak tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dihukum.

- e. Pada prinsipnya penyampaian Hukuman Disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- f. Bila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan Pegawai Negeri Sipil yang dihukum berjauhan, maka pejabat berwenang menghukum menunjuk pejabat lain dilingkungannya, asalkan jabatannya tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dihukum.
- g. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi Hukuman Disiplin yang tidak hadir pada waktu panyampaian keputusan Hukuman Disiplin, dianggap telah menerima keputusan Hukuman Disiplin.<sup>38</sup>

Dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980 disebutkan:

- (1).Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, pejabat yang berwenang menghukum memutuskan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan secara seksama pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- (2).Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) antara lain harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

---

<sup>38</sup> Dokumentasi Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan

### 3. Penerapan Peraturan Disiplin Dalam Beberapa Kasus

1. Kasus “**Melayani Togel**” yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil berinisial **MS** dengan jabatan Pengawas TK dan SD Cabang Dinas P Dan K Kabupaten Pamekasan.

- a. Dasar Pemeriksaan : Surat Perintah Bupati Pamekasan Nomor. 700/15/441.401/2005. tanggal 16 Mei 2005.
- b. Tanggal Pemeriksaan : 18 Mei 2005
- c. Sumber Informasi : Laporan Kepala Dinas P dan K Kabupaten Pamekasan
- d. Pokok Permasalahan : Melayani Pembelian Togel

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap Sdr. MS yang hasilnya dituangkan kedalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan) dan kemudian dilakukan penghimpunan data/laporan yang terkait dengan permasalahan.

Alur Proses Penerapan Peraturan Disiplin pada kasus diatas yaitu:

1). Diawali dengan adanya Surat Laporan Dari Kepala Dinas P Dan K Kabupaten Pamekasan yang kemudian menjadi informasi sebagai fakta utama dalam kasus ini.

2). Proses Pemeriksaan

Bahwa telah dilakukan pemanggilan terhadap Sdr. MS untuk dilakukan proses pemeriksaan. Pemeriksaan terhadap Sdr. MS tersebut dilakukan oleh pejabat berwenang di Badan Pengawas Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-

pertanyaan yang harus dijawab oleh pihak yang disangka melakukan perbuatan yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kasus Melayani Togel tersebut.

Dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pengawas Kabupaten Pamekasan Sdr. MS ternyata mengakui dan menyadari bahwa apa yang dilukukannya (melayani pembelian togel) tersebut merupakan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya keterangan dari saudara MS dimasukkan dalam BAP yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemerintah Kabupaten Pamekasan.

### 3). Pertimbangan Dalam Menentukan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh:

- Surat pernyataan sdr. MS
- Berita Acara Pemeriksaan sdr MS
- Surat Perintah Pelaksanaan Putusan Pengadilan

### 4). Proses Penjatuhan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta bahwa benar sdr. MS telah melayani tiga orang serta menerima uang tunai Rp. 37.000,- (Tiga Puluh Tujuh Ribu Rupiah) sebagai uang titipan pemesanan pembelian nomor togel.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilaksanakan di dapat suatu kesimpulan yaitu bahwa perbuatan menjual nomor togel yang dilakukan sdr MS Pengawas TK dan SD Kecamatan Larangan tersebut telah

melanggar terhadap ketentuan pasal 2 huruf c, d, w, x dan pasal 3 ayat

(1) huruf a, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Pasal 2 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib 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.
- Pasal 2 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.
- Pasal 2 huruf w Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib menjadi teladan sebagai warga negara yang baik bagi masyarakat.
- Pasal 2 huruf x Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Dilarang melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil.

Dengan memperhatikan hasil pemeriksaan, maka :

- Kepada Sdr. MS Pengawas TK dan SD Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan dapat dijatuhi salah satu hukuman disiplin klasifikasi sedang berupa “ Penundaan Kenaikan Pangkat Untuk Paling Lama 1 (satu) tahun”
- Apabila dikemudian hari ternyata yang bersangkutan terbukti masih tetap melakukan perbuatan yang sifatnya sama, maka terhadapnya dapat dijatuhi hukuman yang lebih berat.

2. Kasus “**Perselingkuhan**” yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil berinisial **SLMT** Staf Pol. PP Dan Linmas Kabupaten Pamekasan.
- a. Dasar Pemeriksaan : Surat Perintah Bupati Pamekasan Nomor 700/13/441.401/2005 tanggal 13 April 2005
  - b. Tanggal Pemeriksaan : 18 April 2005
  - c. Sumber Informasi :
    1. Surat Laporan Kepala Kantor Pol. PP dan Linmas
    2. Surat dari seseorang yang bernama Budiono
    3. Kliping Mas Media Jawa Pos/ Radar Madura terbitan tanggal 19 Maret 2005.
  - d. Pokok Permasalahan : Perselingkuhan Sdr.SLMT Staf Pol. PP Dan Linmas dengan seorang wanita yang masih bersuami.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap Sdr. SLMT yang hasilnya dituangkan kedalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan) dan kemudian dilakukan penghimpunan data/laporan yang terkait dengan permasalahan perselingkuhan tersebut.

Alur Proses Penerapan Peraturan Disiplin pada kasus diatas yaitu:

- 1). Diawali dengan adanya Surat Laporan Dari Kepala Kantor Pol. PP dan Linmas, surat dari seseorang yang berinisial Sdr. BDN, dan Kliping Mas Media Jawa Pos/ Radar Madura terbitan tanggal 19 Maret 2005. Yang kemudian menjadi informasi sebagai fakta utama dalam kasus ini.

## 2). Proses Pemeriksaan

Bahwa telah dilakukan pemanggilan terhadap Sdr. SLMT untuk dilakukan proses pemeriksaan. Pemeriksaan terhadap Sdr. SLMT tersebut dilakukan oleh pejabat berwenang di Badan Pengawas Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh pihak yang disangka melakukan perbuatan yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kasus Perselingkuhan yang dilakukan tersebut.

Dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pengawas Kabupaten Pamekasan Sdr. SLMT ternyata mengakui dan menyadari bahwa apa yang dilukukannya (perselingkuhan dengan wanita yang masih bersuami) tersebut merupakan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya keterangan dari Sdr. SLMT dimasukkan dalam BAP yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemerintah Kabupaten Pamekasan.

## 3). Pertimbangan Dalam Menentukan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh:

- Surat pernyataan dari suami wanita yang berselingkuh dengan sdr. SLMT
- Berita Acara Pemeriksaan sdr. SLMT

#### 4). Proses Penjatuhan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta yang didapat terbukti bahwa Sdr. SLMT benar telah melakukan perselingkuhan dengan seorang wanita bernama Sdr. SDT yang notabene wanita tersebut adalah masih bersuami.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilaksanakan di dapat suatu kesimpulan yaitu bahwa perselingkuhan yang dilakukan Sdr. SLMT Staf Pol. PP Dan Limas Kabupaten Pamekasan tersebut telah melanggar terhadap ketentuan pasal 2 huruf c, d, w, dan pasal 3 ayat (1) huruf a, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Pasal 2 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, dri sendiri, atau pihak lain.
- Pasal 2 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.
- Pasal 2 huruf w Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib menjadi teladan sebagai warga negara yang baik bagi masyarakat.
- Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980: Setiap Pegawai Negeri Sipil Dilarang melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil.

Dengan memperhatikan hasil pemeriksaan, maka:

- Sdr. SLMT Staf Pol. PP Dan Limas Kabupaten Pamekasan dapat dijatuhi salah satu hukuman disiplin klasifikasi berat berupa “

Penerunan Pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk Paling Lama 1 (satu) tahun”

- Apabila dikemudian hari ternyata yang bersangkutan (Sdr. SLMT) terbukti masih tetap melakukan perbuatan yang sifatnya sama, maka terhadapnya dapat dijatuhi hukuman yang lebih berat yaitu berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
  - Untuk tetap menjaga citra baik Pol. PP Dan Linmas dimasyarakat, maka agar supaya Sdr. SLMT tidak lagi diberi wewenang atau bertugas di lapangan.
3. Kasus “**Miras**” yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil berinisial **GZL** Staf pada Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Pamekasan.
- a. Dasar Pemeriksaan : Surat Perintah Bupati Pamekasan Nomor 700/03/441.401/2005 tanggal 17 Januari 2005
  - b. Tanggal Pemeriksaan : 18 April 2005
  - c. Sumber Informasi : Surat Laporan hasil penangkapan oleh Kantor Pol. PP dan Linmas terhadap Sdr. GZL Staf pada Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Pamekasan.
  - d. Pokok Permasalahan : Tentang Pegawai Negeri Sipil yang terlibat minum-minuman keras.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap Sdr. GZL yang hasilnya dituangkan kedalam BAP

(Berita Acara Pemeriksaan) dan kemudian dilakukan penghimpunan data/laporan yang terkait dengan permasalahan perselingkuhan tersebut.

Alur Proses Penerapan Peraturan Disiplin pada kasus diatas yaitu:

1). Diawali dengan adanya Surat Laporan hasil penangkapan oleh Kantor Pol. PP dan Linmas terhadap Sdr. GZL Staf pada Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Pamekasan. Yang kemudian menjadi informasi sebagai fakta utama dalam kasus ini.

2). Proses Pemeriksaan

Bahwa telah dilakukan pemanggilan terhadap Sdr. GZL untuk dilakukan proses pemeriksaan. Pemeriksaan terhadap Sdr. GZL tersebut dilakukan oleh pejabat berwenang di Badan Pengawas Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh pihak yang disangka melakukan perbuatan yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (Sdr. GZL), mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kasus Miras tersebut.

Dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pengawas Kabupaten Pamekasan Sdr. Sdr. GZL mengakui dan menyadari bahwa Meninggalkan kantor pada saat jam kerja merupakan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi dalam proses pemeriksaan Sdr. GZL tidak GZL mengelak tuduhan atas keikutsertaannya meneguk minuman keras saat dilakukan penangkapan oleh Staf Pol. PP Dan Limas Kabupaten

Pamekasan. Selanjutnya keterangan dari Sdr. SLMT dimasukkan dalam BAP yang dilakukan oleh Badan Pengawas Pemerintah Kabupaten Pamekasan.

### 3). Pertimbangan Dalam Menjatuhkan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta yang diperoleh:

- Surat Laporan tertanggal 17 Januari 2005 No. 300/10/441.408/2005
- Surat Pernyataan Kepala Kantor Pol PP dan Linmas tertanggal 18 Januari 2005

### 4). Proses Penjatuhan Hukuman

Berdasarkan data dan fakta yang didapat terbukti bahwa Sdr. GZL benar telah meninggalkan kantor pada saat masih berlaku jam kerja yang diakui oleh Sdr. GZL, kemudian mengenai keikutsertaannya tentang minum-minuman keras sekalipun Sdr. GZL tidak mengakuinya namun semua bukti fakta yang ada mengarah pada kebenaran keikutsertaan Sdr. GZL dalam minum-minuman keras tersebut. Fakta saat penggerebekan pada tanggal 15 Januari 2005 sekitar Pukul 12.00 Wib. Diperoleh cukup bukti yang akurat berupa beberapa botol minuman beralkohol ( Bir ). Dalam keadaan terbuka di ruang tempat yang bersangkutan berkaraoke.

berdasarkan hasil pemeriksaan bahwa yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran disiplin terhadap PP 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasar Pasal 2 huruf a, c, d, f, k, q dan x. Serta pasal 3 ayat (1) huruf a.

- Pasal 2 huruf a:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
- Pasal 2 huruf c:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib 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.
- Pasal 2 huruf d:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.
- Pasal 2 huruf f:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum.
- Pasal 2 huruf k:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib Mentaati jam kerja
- Pasal 2 huruf q:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik bagi bawahannya.
- Pasal 2 huruf x:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- Pasal 3 ayat (1) huruf a:  
Setiap Pegawai Negeri Sipil Dilarang melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil.

Dengan memperhatikan hasil pemeriksaan, maka :

- Sdr. GZL Staf pada kantor Kesbang Kabupaten Pamekasan dapat di jatuhi salah satu hukuman disiplin klasifikasi berat berupa “ Penurunan Pangkat pada Pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun”.
- Disamping hukuman disiplin tersebut karena yang bersangkutan melanggar Perda Tahun 2001 tentang Larangan atas Minuman

Beralkohol dalam wilayah Kabupaten Pamekasan, yaitu terhadap ketentuan pelarangan ayat ( 1 ) dan ( 2 ), maka disarankan agar kepada Kepala Kantor Pol PP dan Linmas untuk melanjutkan pelanggaran Perda sesuai Prosedur / Jalur Hukum yang berlaku. Mengingat permasalahan Sdr. GZL tersebut telah menimbulkan Opini publik yang kurang baik, terbukti tanggal 16 Januari 2005 telah dimuat dalam Mass Media ( Radar Madura ) Halaman pertama yang cukup menyolok.

- Apabila dikemudian hari ternyata yang bersangkutan (Sdr. GZL) terbukti masih tetap melakukan perbuatan yang sifatnya sama, maka terhadapnya dapat dijatuhi hukuman yang lebih berat.<sup>39</sup>

Dari ketiga contoh kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Penerapan Peraturan Disiplin yang diterapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Proses Penerapannya dimulai dengan adanya laporan, dilanjutkan dengan pemanggilan Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin untuk dilakukan pemeriksaan yang dituangkan dalam BAP, selanjutnya untuk ketepatan Hukuman Disiplin yang diberikan pada pelaku maka dilakukan Pertimbangan untuk Menentukan Hukuman Disiplin, proses akhir yaitu Penjatuhan Hukuman Disiplin yang disesuaikan dengan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan. Proses Penerapan Peraturan Disiplin

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pamekasan, Tanggal 13 November 2007

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan dilakukan sesuai dengan prosedur Penerapan Peraturan Disiplin.

Yang perlu diperhatikan adalah ketika hukuman disiplin telah diterapkan yaitu berupa pemberian sanksi pada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, maka langkah selanjutnya adalah mempertegas apakah sanksi yang diberikan tersebut sudah dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan realita, sanksi yang sudah diberikan menjadi tidak optimal disebabkan karena lemahnya pengawasan dari pejabat yang berwenang memberikan sanksi. Setelah penjatuhan sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Disiplin tidak ada pengawasan lebih lanjut dari pimpinan.<sup>40</sup>

Tidak adanya pengawasan dari pejabat baik yang langsung sebagai pimpinan Pegawai yang dikenai sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan maupun pimpinan yang memberikan Surat Keputusan (SK) untuk memberikan sanksi. Kurangnya pengawasan setelah penjatuhan sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dapat mengakibatkan terulangnya pelanggaran yang sama terhadap Peraturan Disiplin oleh Pegawai Negeri karena menganggap remeh dengan sanksi yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan terhadap penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan harus benar-benar ditingkatkan karena meskipun secara prosedural memenuhi tahapan Penerapan Peraturan Disiplin yaitu mulai dari laporan, pemeriksaan, pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman sampai

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pamekasan, Tanggal 15 November 2007

pada pemberian hukuman sudah terpenuhi secara maksimal akan tetapi setelah itu diperlukan pengawasan yang intensif dari seluruh pimpinan untuk menjamin Penerapan Peraturan Disiplin yang optimal.

### **C. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Jika suatu ketentuan atau Peraturan diterapkan maka dalam penerapannya tentu tidak lepas dari adanya hambatan-hambatan yang menyebabkan lambannya suatu proses penerpan peraturan. Untuk itu perlu dilakukan suatu pemahaman mengenai hambatan-hambatan tersebut agar tidak terus-menerus mengganggu terhadap penerapan suatu peraturan.

Dalam Penerapan Peraturan Disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan terdapat berbagai faktor yang berdampak pada lambannya Penerapan Aturan Disiplin. Faktor-Faktor penghambat dalam Penerapan Peraturan Disiplin di lingkungan Pemerintah daerah Kabupaten Pamekasan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kurangnya sosialisasi Peraturan Disiplin terhadap pegawai yang langsung pada sasaran/ Pegawai Negeri Sipil bukan pada Pimpinan Unit.

Bahwa seringkali pemberian sosialisasi mengenai Peraturan disiplin kurang efektif karena hanya diberikan pada Pimpinan Unit tidak langsung disampaikan pada Pegawai Negeri. Sehingga sosialisasi tersebut hanya berhasil memberikan masukan pada Pimpinan Unit saja.

2. Minimnya laporan dari Instansi/ Sasaran kerja tentang perilaku/ pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya.

Bahwa sering kali yang terjadi adalah sedikitnya laporan dari Instansi tentang adanya Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam lingkup Instansi tersebut. Sehingga akan menghambat pada Penerapan Peraturan Disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.

3. Sanksi yang diberikan terhadap pelanggar "Disiplin" cenderung tidak optimal (masih diikuti belas kasihan) sehingga tidak menimbulkan "Efek Jera".

Kurang tegasnya sanksi yang diberikan dengan alasan kemanusiaan, hal ini tentu akan menghambat Penerapan Aturan Disiplin karena ketika sanksi yang diberikan tersebut diikuti belas kasihan maka yang terjadi Penerapannya tidak akan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Yang menyebabkan tidak adanya kesadaran bagi pelaku untuk berhenti berbuat hal-hal yang merupakan Pelanggaran Disiplin.

4. Pimpinan lembaga yang kurang Objektif terhadap bawahan yang melanggar disiplin.

Adanya pilih kasih, di satu sisi ada Pegawai Negeri Sipil yang mendapat kedudukan istimewa dari pada Pegawai Negeri Sipil yang lain di mata Pimpinan Lembaga, sehingga jika diketahui melakukan Pelanggaran Disiplin tidak akan diberikan sanksi seperti pada Pegawai Negeri Sipil yang lain. Dengan adanya pilih kasih oleh pimpinan terhadap Pegawai Negeri Sipil tertentu maka menyebabkan tidak efektifnya ketentuan tentang Penerapan Peraturan Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang seharusnya diterapkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pamekasan.

5. Rendahnya penghasilan yang dimiliki oleh PNS.

Terkait dengan rendahnya penghasilan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil ini, maka akan berpengaruh pada semangat kerja dan perestasi dari Pegawai Negeri Sipil. Dimana jika tidak didukung oleh Penghasilan yang tinggi kecenderungannya sering kali akan dilakukannya Pelanggaran disiplin untuk memperoleh penghasilan yang lebih banyak dengan cara-cara yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

6. Kurangnya kesadaran tentang arti Disiplin Pegawai.

Kesadaran akan pentingnya arti Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan membantu Penerapan Aturan Disiplin. Namun sebaliknya jika kesadaran tentang arti Disiplin Pegawai tidak tetanam dengan baik maka yang terjadi adalah penyimpangan-penyimpangan dari Peraturan Disiplin yaitu dengan seringkali dilakukannya pelanggaran-pelanggaran Peraturan Disiplin.<sup>41</sup>

Berbagai faktor diatas sangat berpengaruh terhadap Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Beberapa hal tersebut dapat menghambat Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, jika faktor-faktor tersebut tidak segera tertangani dengan baik untuk diatasi maka Penerapan Peraturan Disiplin akan mengalami kesulitan dan tidak optimal. Menanggapi persoalan diatas maka harus ada Upaya-Upaya yang

---

<sup>41</sup> Wawancara dengan Asisten Administrasi Pemerintah Daerah Kabuapten Pamekasan, Tanggal 19 November 2007

dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.

#### **D. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Penerapan Aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dengan adanya berbagai Faktor-faktor yang mendorong terjadinya Pelanggaran Disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yang tentu saja akan menjadi penghambat dalam Penerapan Peraturan Disiplin maka yang selanjutnya harus ada upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, upaya-upaya yang dilakukukan antara lain sebagai berikut :

1. Melaksanakan pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil guna memberikan Sosialisasi yang menyeluruh tentang Peraturan Disiplin.

Diharapkan dengan dilakukan pembinaan dan sosialisasi yang total kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, dapat menumbuhkan kesadaran bai Pegawai Negeri Sipil untuk tidak melakukan Penggaran Disiplin.

2. Memberikan tegoran kepada para Pimpinan instansi yang tidak segera memberikan laporan ketika diketahuinya terjadi pelanggaran peraturan disiplin.

Pemerintah berkewajiban memberikan tegoran kepada pimpinan instansi yang tidak segera memberikan laporan padahal dengan jelas pmpinan tersebut mengetahui telah terjadi pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh bawahannya.

3. Megoptimalkan pemberian sanksi (yang memberikan efek jera) atas pelanggaran peraturan disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Hukuman Disiplin yang diberikan yaitu berupa sanksi diharapkan tidak hanya terawasi pada saat diterapkan pada hari itu saja akan tetapi juga mendapatkan pengawasan yang menyeluruh untuk menjamin Penerapan Peraturan Disiplin secara optimal.

4. Mengawasi tatacara pimpinan memperlakukan bawahan dengan tujuan agar semua bawahan mendapat perlakuan yang sama.

Perilaku Pimpinan seringkali tidak terawasi dengan optimal hal tersebut menyebabkan adanya suatu kesenjangan dalam memperlakukan bawahan yaitu adanya sikap pilih kasih yang menyebabkan pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin antar bawahan tidak sama. Oleh karena itu diperlukan adanya pengawasan terhadap perilaku pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar menjamin tidak adanya pilih kasih dengan harapan penerapan atas sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran disiplin oleh bawahannya dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku terhadap Pegawai Negeri Sipil manapun.

5. Dinaikannya Gaji Pegawai Negeri Sipil dan diberikan tambahan intensif untuk menambah Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dengan dinaikannya Gaji Pegawai Negeri Sipil dan pemberian tambahan intensif, maka diharapkan akan menekan angka Pelanggaran Disiplin khususnya terhadap masalah-masalah keuangan yang diperoleh dengan cara-cara yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

6. Meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.

Jika prestasi kerja ditingkatkan dengan maksud pencapaian sasaran pelaksanaan tugas yang optimal maka, mempersempit kemungkinan untuk Dilakukannya Pelanggaran Disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.

7. Mengamati dan melakukan pengujian terhadap pelaksanaan tugas dengan berpedoman pada rencana dan ketentuan yang berlaku.

Dengan pengamatan yang dilakukan secara menyeluruh serta dilakukannya pengujian terhadap pelaksanaan tugas oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan pedoman rencana dan ketentuan yang berlaku maka dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

8. Meneliti penyimpangan-penyimpangan dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan dari pada Pegawai Negeri Sipil.

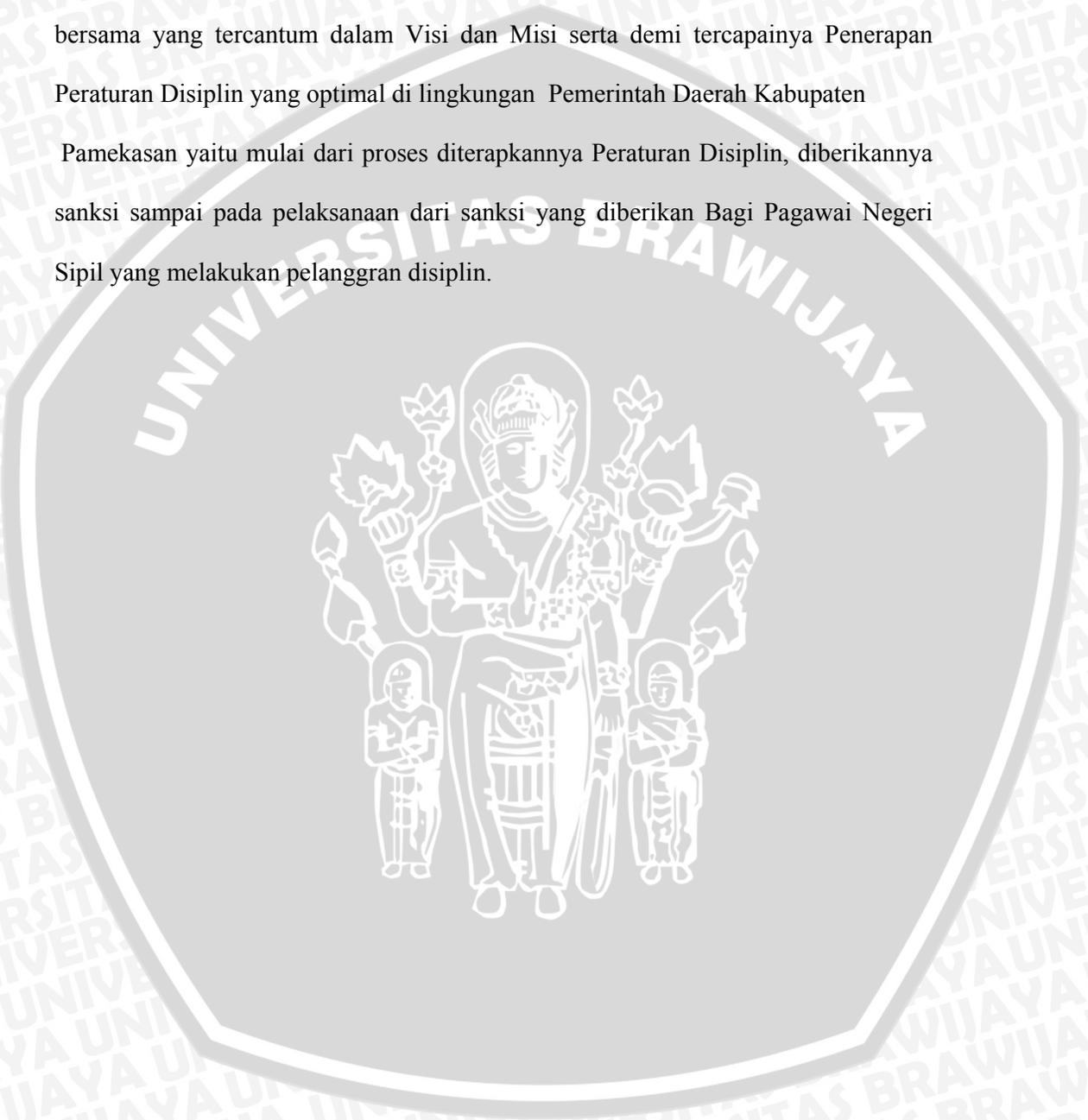
Dengan melakukan penelitian terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil maka dapat memberikan motivasi untuk menekan jumlah tindak Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan memberika solusi agar Pegawai Negeri Sipil tidak melakukan Pelanggaran terhadap Peraturan Disiplin.<sup>42</sup>

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Penerapan Aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan.

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Asisten Administrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, Tanggal 21 November 2007

Upaya-upaya yang dilakukan tersebut berdasarkan suatu pemikiran yang logis untuk tercapainya suatu tujuan sesuai dengan apa yang telah dirumuskan bersama yang tercantum dalam Visi dan Misi serta demi tercapainya Penerapan Peraturan Disiplin yang optimal di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yaitu mulai dari proses diterapkannya Peraturan Disiplin, diberikannya sanksi sampai pada pelaksanaan dari sanksi yang diberikan Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan Bab Hasil dan Pembahasan mengenai Optimalisasi Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan, dilaksanakan secara terprogram berdasarkan Alur Proses Penerapan Peraturan Disiplin yaitu dimulai dari adanya laporan yang ditindak lanjuti dengan dilakukannya pemanggilan kepada Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan Pelanggaran Disiplin untuk dilkukan Pemeriksaan yang diatungkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk selanjutnya dilakukan Pertimbangan Dalam Menentukan Hukuman Disiplin yang terahir adalah Penjatuhan Hukuman Disiplin. Pengawasan dalam hal penerapan peraturan disiplin sangat penting untuk dilakukan, tidak hanya pada saat pemenuhan tahapan proses penerapannya akan tetapi juga pada saat sanksi telah diberikan. Karena lemahnya pengawasan dari pimpinan setelah sanksi atas Pelanggaran Disiplin diterapkan akan menyebabkan tidak optimalnya Penerapan Peraturan Disiplin.

2. Terdapat banyak faktor yang menjadi penghambat dalam Proses Penerapan Peraturan Disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan diantaranya yaitu Kurangnya sosialisasi Peraturan Disiplin terhadap pegawai yang langsung pada sasaran/ PNS bukan pada Pimpinan Unit, Minimnya laporan dari Instansi/ Sasaran kerja tentang perilaku/ pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya, Sanksi yang diberikan terhadap pelanggar "Disiplin" cenderung tidak optimal (masih diikuti belas kasihan) sehingga tidak menimbulkan "Efek Jera", Pimpinan lembaga yang kurang Objektif terhadap bawahan yang melanggar disiplin, Rendahnya penghasilan yang dimiliki oleh PNS, Kurangnya kesadaran tentang arti Disiplin Pegawai. Dimana jika tidak tertangani dengan baik dapat menyebabkan Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tidak optimal.
3. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Penerapan Peraturan Disiplin antara lain yaitu, Melaksanakan pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil (sosialisasi), Megoptimalkan pemberian sanksi kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, Mengawasi tatacara pimpinan memperlakukan bawahan dengan tujuan agar semua bawahan mendapat perlakuan yang sama, Dinaikannya Gaji Pegawai Negeri Sipil dan diberikan tambahan intensif untuk menambah Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, Mengamati dan melakukan pengujian terhadap pelaksanaan tugas dengan berpedoman pada rencana dan ketentuan yang berlaku, dan Meneliti penyimpangan-penyimpangan dan

kesalahan-kesalahan yang dilakukan dari pada Pegawai Negeri Sipil. Upaya-upaya ini dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dan mengoptimalkan Penerapan Peraturan Disiplin demi terciptanya suasana kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan yang nyaman dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **B. Saran**

Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan agar memperluas jangkauan sosialisasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang langsung pada sasaran agar seluruh Pegawai Negeri Sipil memahami akan pentingnya peraturan disiplin, memperketat penerapan peraturan disiplin dengan segera menindak sesuai dengan peraturan yang berlaku pada semua Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Djamaludin Karim. 2005, *Antisipasi Dini Korupsi Dalam Birokrasi Melalui Pengawasan Mekelat ( Waskat )*, Untag Press, Surabaya.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Biro Kepegawaian Setwilda Tingkat1 Jawa Timur. 1994 *Himpunan Peraturan Kepegawaian, Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat 1 Jawa Timur*, Biro Kepegawaian, Jawa Timur.
- Effendi Lutfi. *Hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan*, Bahan Bacaan Kuliah. Fakultas Hukum Unibraw, Malang.
- Inu Kencana Syaffie. 2003, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*, Bumi Aksara, Bandung.
- Nainggolan. 1988, *Pembinaan Pegawai Negei Sipil*, Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Soekanto Soerjono. 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- ST. Mabrur & Mahfud MD. 2006, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta.
- Winarno Budi. 2002 *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang- Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil