

**Efektifitas Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai
Negeri (Studi Guru SD di Dinas Pendidikan Kota Malang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

MUHAMMAD FARIZ

NIM. 0710113135



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Efektifitas Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri
(Studi Guru SD di Dinas Pendidikan Kota Malang)**

Oleh:

MUHAMMAD FARIZ

NIM. 0710113135

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sri Kustina, SH,CN.
NIP: 19480729 198002 2 001

Lutfi Effendi, SH, M.Hum
NIP: 19600810 198601 1 002

Mengetahui
Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, SH., MH.
NIP: 19590717 198601 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**Efektifitas Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri
(Studi Guru SD di Dinas Pendidikan Kota Malang)**

Oleh:

MUHAMMAD FARIZ

NIM. 0710113135

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Sri Kustina SH,CN

Lutfi Effendi ,SH.M.Hum

NIP: 19480729 198002 2 001

NIP: 19600810 198601 1 002

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Umum Bagian Hukum

Hukum Administrasi Negara

Agus Yulianto, SH, MH
NIP: 19590717 198601 1 001

Agus Yulianto, SH, MH
NIP: 19590717 198601 1 001

Mengetahui

Dekan,

Dr. Sihabudin, SH. MH.
NIP: 19591216 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan Anugrah-Nya ,sehingga penyusunan Skripsi dengan Judul” Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (studi di Dinas Pendidikan Kota Malang) “,dapat diselesaikan oleh penulis.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Brawijaya ,Malang .Untuk Meraih gelar Sarjana Hukum ,tentunya bukanlah hal yang mudah .Sehingga Penulis harus berupaya untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada dalam proses penyusunan skripsi ini .Penulis menyakini bahwa atas adanya berkat dan perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa serta bantuan dari berbagai pihak ,sehingga hambatan-hambatan tersebut dapat di atasi.Oleh karena itu pada kesempatan ini ,Penulis Mengucapkan terima kasih disampaikan kepada yang terhormat :

1. [Prof. Dr. Ir. Yogi Sugito](#),Rektor Universitas Brawijaya Malang .
2. Dr. Sihabudin, S.H., M.H.,Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang
3. Sri Kustina SH,CN .Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang ,sebagai pembimbing I
4. [Lutfi Effendi, SH. MHum](#).Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang ,sebagai Pembimbing II.
5. Seluruh Dosen Penguji Skripsi Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang .

6. Seluruh Staf Dosen Program Sarjana Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang .
7. Seluruh Staf Tata Usaha Program Sarjana Studi Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang
8. Pimpinan dan Seluruh Staff Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
9. Kepala Dinas Pendidikan Kota Malang yang telah membantu penyelesaian skripsi ini
10. Pimpinan dan Seluruh Staff Tata Usaha Dinas Pendidikan Kota Malang

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar. Amin.

Malang, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	vi
Abstraksi	ix

BAB I PENDAHULUAN

A.	Latar Belakang Masalah	1
B.	Rumusan Masalah	4
C.	Tujuan Penelitian	5
D.	Manfaat Penelitian	5
E.	Sistematika Penulisan	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.	Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri	8
1.	Pengertian Pegawai Negeri	8
2.	Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri	11
3.	Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri	13
4.	Hak-hak Pegawai Negeri	15
B.	Kajian Umum Hukuman Disiplin Pegawai Negeri	15
C.	Kajian umum Pejabat yang Berwenang Untuk Memberikan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil	16

D.	Kajian Umum Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri	17
----	---	----

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Metode Pendekatan	37
B.	Lokasi Penelitian	37
C.	Jenis dan Sumber Data	37
1.	Jenis Data	37
2.	Sumber Data	38
D.	Teknik Pengumpulan data	39
A.	Data Primer	39
B.	Data Sekunder	39
E.	Populasi dan Sampel	39
F.	Analisis Data	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
1.	Gambaran umum Kota Malang	41
2.	Gambaran umum Dinas Pendidikan Kota Malang	46
B.	Efektivitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri	57
C.	Kendala Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan	62
D.	Upaya Mengatasi Hambatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas	

BAB V PENUTUP

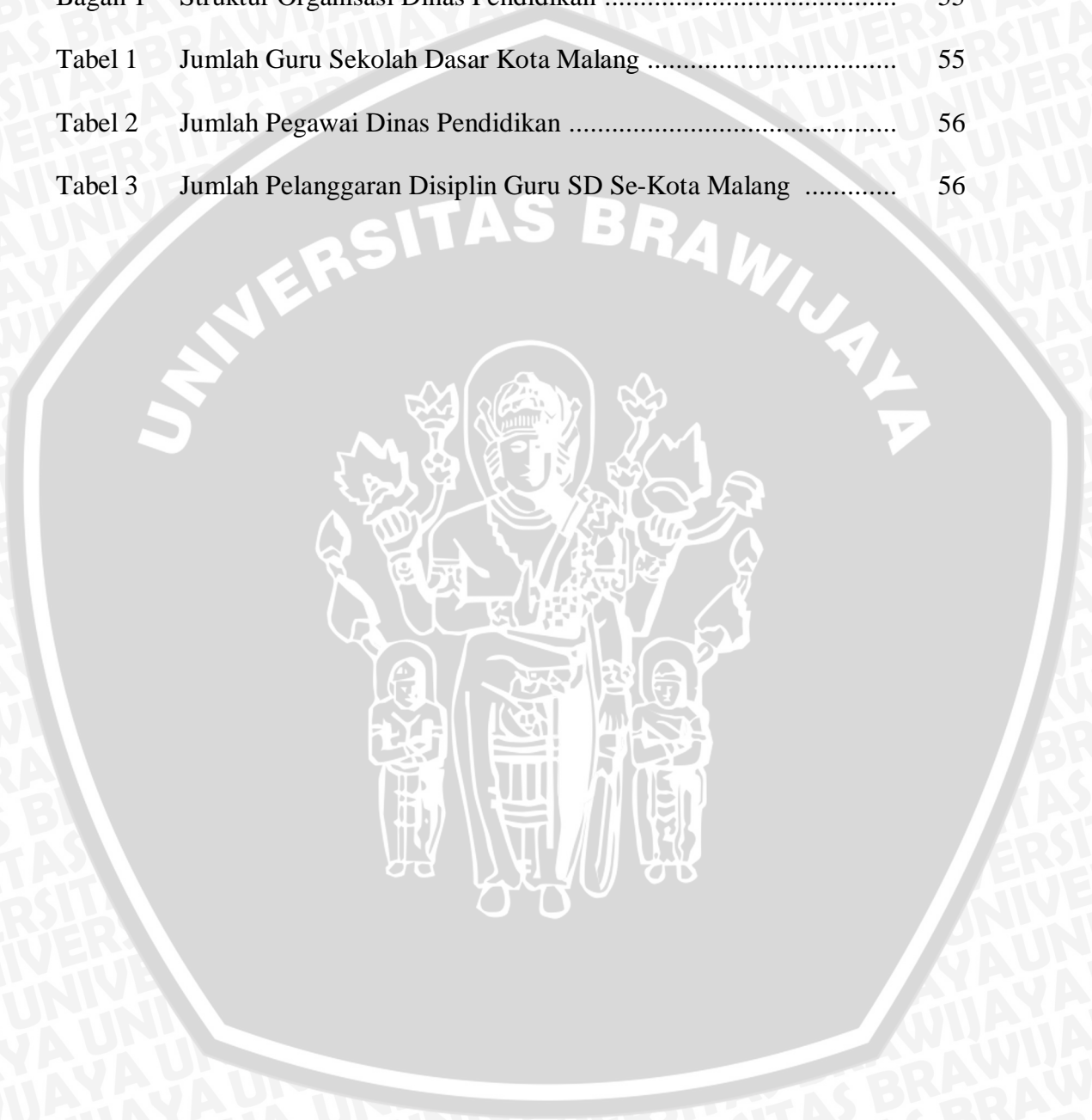
A. Kesimpulan..... 70

B. Saran..... 71



DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

	Halaman
Bagan 1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan	55
Tabel 1 Jumlah Guru Sekolah Dasar Kota Malang	55
Tabel 2 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan	56
Tabel 3 Jumlah Pelanggaran Disiplin Guru SD Se-Kota Malang	56



ABSTRAKSI

Muhammad Fariz, 0710113135, Agustus, 2011, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri (studi di Dinas Pendidikan Kota Malang), Sri Kustina SH, CN, Lutfi Effendi, SH. M. Hum.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di dinas pendidikan. Pelaksanaan Efektifitas pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut bertujuan untuk menegakkan disiplin yang telah dilanggar oleh para Pegawai Negeri menjadi agar Pegawai Negeri tersebut bisa disiplin. Di dalam Teori Lawrence M Friedman menyebutkan bahwa dalam penegakan (efektivitas) suatu hukum memang ada 3 unsur yang harus dipenuhi sesuai dengan ilmu hukum yaitu:

Legal Substance (Substansi Hukum), Legal Structure (Struktur Hukum), Legal Culture (Budaya Hukum)

Selain itu Dinas Pendidikan Kota Malang merupakan suatu Dinas yang mengatur sistem Pendidikan Kota Malang di bawah bimbingan Kementerian Pendidikan Nasional Indonesia. Dinas Pendidikan Kota Malang bekerjasama dengan Pemerintah Daerah Kota Malang mengeluarkan suatu Peraturan Pemerintah untuk mengatur suatu Disiplin Pegawai Negeri.

Maka Metode pendekatan yang dipakai adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang ada dikaitkan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Lokasi yang saya ambil di Kota Malang, karena Kota Malang merupakan Kota Pendidikan, Jenis data yang saya gunakan ialah primer (adalah data yang diperoleh secara langsung baik melalui wawancara maupun memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden) dan sekunder (data yang diperoleh melalui analisis peraturan perundang-undangan), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai/staf Dinas Pendidikan Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru dan pegawai/staf Dinas Pendidikan Kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa Efektifitas Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 bertujuan untuk menegakkan serta mendisiplinkan pegawai negeri di Dinas Pendidikan. Disamping itu dalam pelaksanaan Efektifitas Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 terdapat suatu hambatan dalam pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri adalah Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan akan berakibat menurunnya kesadaran untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, serta Kurangnya motivasi bagi setiap Pegawai Negeri Sipil tentu tidak akan menghasilkan sistem pola kerja yang baik. Upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Malang dalam mengatasi hambatan dengan Melakukan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan, Mengadakan pembinaan guru-guru Sekolah Dasar berkala dan berkesinambungan, serta Melaksanakan supervise ke sekolah-sekolah (Sekolah Dasar)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan Nasional adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan alenia IV Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Dalam Pasal 31 Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran. Akan tetapi, sampai saat ini tujuan tersebut belum tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan sangat diperlukan oleh segenap bangsa Indonesia. Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang meliputi segenap aspek kehidupan, maka pendidikan merupakan sarana yang dibutuhkan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa Indonesia, dalam rangka meningkatkan Pembangunan Nasional sebagai wujud pengamalan Pancasila.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditetapkan pula mengenai tujuan Pendidikan Nasional yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini perlu diwujudkan oleh segenap Warga Negara Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan dan untuk membawa bangsa Indonesia ke arah yang lebih maju.

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan Nasional tersebut, diperlukan Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, yang dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sesuai jiwa Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Hal ini sebagai wujud pelayanan dan unsur pengabdian penuh kepada masyarakat.

Sedangkan yang dimaksud dengan Aparatur Negara adalah keseluruhan Negara dan pejabat Negara serta pembangunan Negara dan pemerintahan sebagai abdi Negara masyarakat mengabdikan dan setia kepada Pancasila dan UUD 1945.

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum Pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, material, spiritual. Diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam hubungan ini Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 telah meletakkan dasar yang kokoh untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban PNS sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian.

Salah satu PNS yang berpengaruh dalam mencerdaskan kehidupan bangsa adalah guru. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, seorang guru sebagai PNS harus disiplin. Sebagai landasan hukumnya, yaitu Undang-

Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dan sebagai pelaksanaanya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Akan tetapi menurut realita yang ada di lapangan, saat ini masih banyak guru yang melakukan pelanggaran dalam melaksanakan fungsi tugas maupun kewajibannya.

Menurut pendapat Sigit¹ seorang guru di Jakarta yang mengatakan bahwa sertifikasi berdasarkan kehadiran di dalam kelas justru akan memunculkan sikap yang penting datang, duduk, dan mendengar. Guru juga kadang tak kuasa menahan jenuhnya kelas, maka bila perlu ngobrol dengan teman atau membaca buku yang menarik untuk membunuh kejenuhan. Apakah sertifikasi dengan cara semacam ini yang kita butuhkan. Karena lazim pula bahwa pada acara seminar atau lokakarya, banyak orang mencari sertifikat semata. Bagaimana jika itu terjadi dalam program sertifikasi guru.

Begitu pula dengan kondisi di kota Malang yang menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin masih dilakukan oleh para guru SDN, dimana untuk pelanggaran disiplin ringan yaitu terdiri dari 8 (delapan) kasus, disiplin sedang 1 (satu) kasus, pelanggaran disiplin berat 1 (satu) kasus.²

Dari pendapat di atas, jelas menggambarkan bagaimana guru kurang memiliki kesadaran terhadap kewajibannya. Di atas telah di jelaskan guru sering mengobrol atau membaca buku-buku untuk membunuh kejenuhan. Ini jelas membuktikan kinerja guru yang bertentangan dengan kewajiban-kewajiban guru yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

¹ Kompas, 3 April 2009, *Sertifikasi Guru*, hlm 14.

² Kompas, 17 Nopember 2010, *Masih Banyak Guru Yang Membolos*, hlm 15.

2010 Bab II Pasal 3 (huruf n) yaitu memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Menurut penjelasan Pasal 28 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian diterangkan bahwa kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan kode etik pegawai negeri berarti pula Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat mempunyai pedoman sikap tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari. Untuk itu, kode etik ini hendaknya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Maka dari itu, apabila ada guru yang melakukan pelanggaran-pelanggaran atau tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya tersebut, maka dapat dikenakan sanksi atau hukuman yang akan dijatuhkan oleh para pejabat yang berwenang.

Dari latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul Pelaksanaan Pasal 3 Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri, (Studi di Dinas Pendidikan Kota Malang)

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di dinas pendidikan?

2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh dinas pendidikan kota Malang dalam pelaksanaan Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri dan bagaimana untuk mengatasinya.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di Dinas Pendidikan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas pendidikan kota Malang dalam Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri beserta upayanya, untuk mengatasi kendala tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, di antaranya :

1. Secara teoritis

Yaitu manfaat yang sifatnya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dalam kaitannya dengan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Daerah yang berlaku di masyarakat Kota Malang serta usaha penegakannya dalam kajian perfektif hukum. Yaitu yang terkait dengan masalah penegakan disiplin pegawai negeri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan kota Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan penegakan disiplin Pegawai Negeri.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para guru untuk lebih mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penegakan disiplin Pegawai Negeri

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang isi pembahasan dalam penulisan ini, maka penulis membagi secara sistematis dalam lima bab, dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penulisan, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang kajian umum Pegawai Negeri, kajian umum hukuman disiplin pegawai negeri, serta kajian umum pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman disiplin pegawai negeri.

BAB III : METODE PENELITIAN

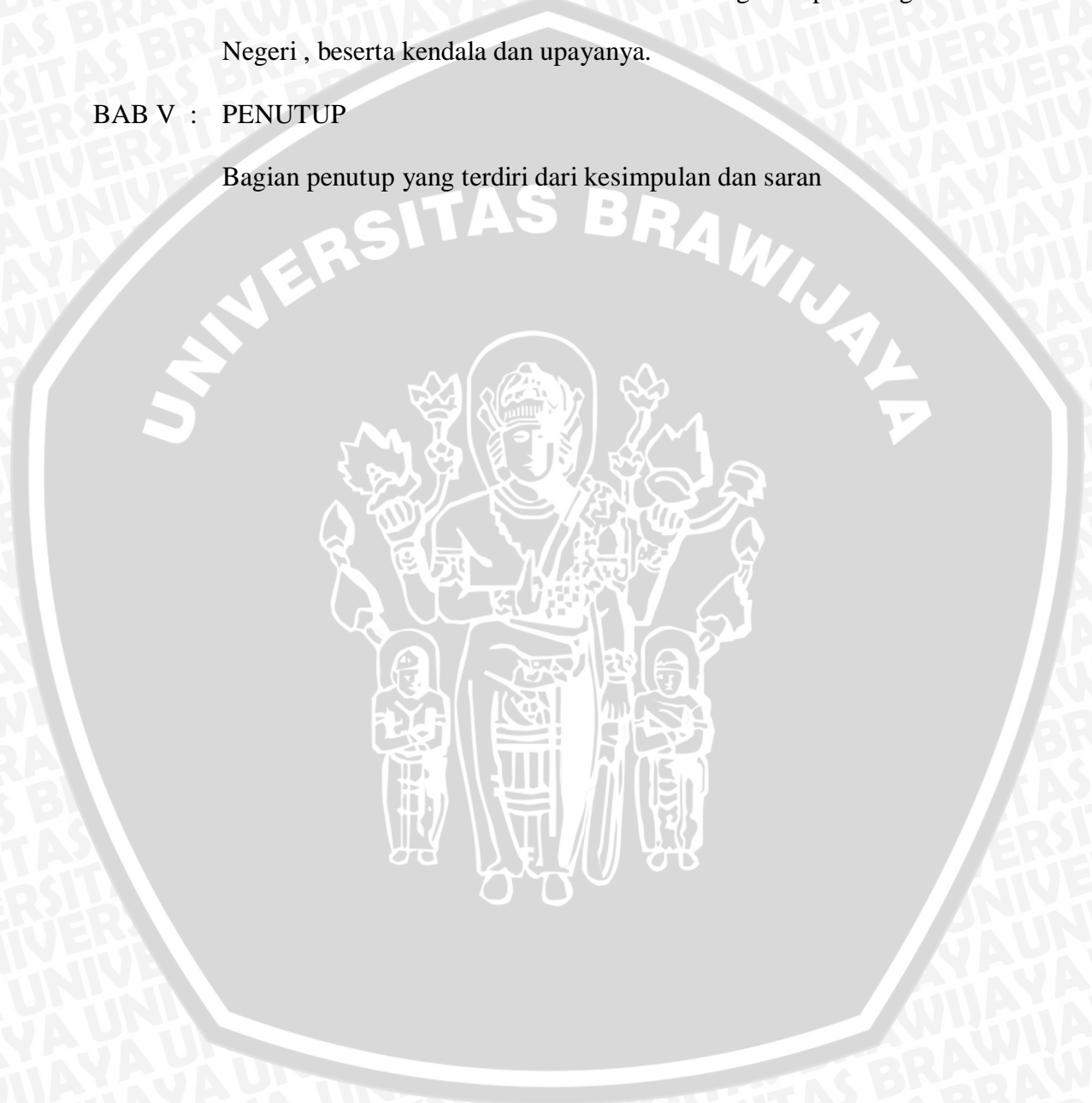
Dalam bab ini diuraikan tentang Metode Pendekatan Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data, dan Definisi Operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Hasil Penulis Tentang Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri , beserta kendala dan upayanya.

BAB V : PENUTUP

Bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri

1. Pengertian Pegawai Negeri

Istilah pegawai negeri sampai saat ini belum terdapat rumusan atau definisi yang resmi. Setelah ditetapkan Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999, maka pengertian pegawai negeri menjadi jelas. Meskipun masih memerlukan penjelasan-penjelasan lebih lanjut.

Kata Pegawai Negeri berarti: “Orang-orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya).”³

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri adalah:

5. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundangan.
6. tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau tugas Negara lainnya.
7. Digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam upaya untuk mendapatkan suatu pengertian atau definisi dari istilah pegawai negeri, maka menurut pandangan hukum kepegawaian serta hukum pidana, pengertian pegawai negeri dapat dibagi menjadi dua pengertian. Pengertian tersebut adalah pengertian pegawai negeri dari sudut hukum kepegawaian, dan pengertian pegawai negeri dari sudut hukum pidana.

³ ³ Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S. Poerdaminta

- a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dipandang dari sudut hukum kepegawaian.

Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, pengertian pegawai negeri didefinisikan atau dirumuskan sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pasal 2 Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 Yang termasuk dalam pegawai ialah :

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

Untuk penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil daerah Propinsi atau Kabupaten atau Kota setiap tahun anggaran dilaksanakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atau usul Gubernur.

Sedangkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

b. Pegawai Negeri Sipil dipandang dari sudut hukum pidana

Kedudukan Pegawai Negeri ditinjau dari sudut hukum pidana sangat penting, sebab:

- 1) Bagi delik-delik jabatan, yaitu delik-delik dimana kedudukan pegawai negeri adalah unsur.
- 2) Bagi delik-delik jabatan yang tidak sebenarnya, yaitu delik-delik biasa yang dilakukan kalau keadaan-keadaan yang memberatkan seperti yang tersebut dalam Pasal 52 KUHP.

Karena kedudukan pegawai negeri bagi delik-delik jabatan adalah penting bahkan merupakan unsur mutlak, maka berkenaan dengan hal itu pengertian Pegawai Negeri Sipil perlu ditinjau dari sudut hukum pidana.

Dalam peninjauan hukum pidana, pengertian Pegawai Negeri Sipil antara lain terdapat dalam Pasal 92 KUHP dirumuskan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- 1) Yang disebut pejabat, termasuk orang-orang yang dipilih dalam penilaian yang diadakan berdasarkan aturan-aturan umum, begitu juga orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentuk atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk oleh pemerintah, begitu juga anggota dan semua Kepala Rakyat Indonesia Asli dan Kepala Golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.
- 2) Yang dimaksud pejabat dan hakim termasuk hakim wasit, yang dimaksud hakim termasuk juga orang-orang yang menjalankan Peradilan Administrasi, serta ketua-ketua anggota-anggota Pengadilan Agama.

3) Semua anggota angkatan perang juga dianggap sebagai pejabat.

Jadi Pasal 92 tidak memberikan definisi mengenai siapakah yang dimaksud dengan pegawai negeri pada umumnya tetapi hanya memberikan pengertian tentang pegawai negeri atau pejabat. Ini terbukti dari kalimat-kalimat yang disebut pejabat/ pegawai negeri.

Setelah mengetahui apa yang dimaksud dengan pegawai negeri dari sudut Hukum Kepegawaian maupun dari sudut Hukum Pidana, maka penulis dapat simpulkan bahwa mengenai pengertian “Pegawai Negeri”, tidak terdapat suatu definisi yang berlaku umum, artinya tidak ada suatu pembatasan yang berlaku untuk semua peraturan. Tiap-tiap pengertian pegawai negeri hanya berkaitan dengan peraturan tertentu atau berlaku khusus, yaitu berlaku bagi Undang-undang yang bersangkutan saja.

2. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri

Sepanjang sejarah di Indonesia, kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai negeri adalah aparatur pelaksana pemerintah dalam mencapai tujuan Nasional, menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan. Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, Dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia

harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pemikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pegawai negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikatif serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dan kariernya. Selain itu, pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dalam melaksanakan kedinasannya, serta dapat dijadikan suri tauladan atau panutan di tengah-tengah masyarakat.

Oleh sebab itu dalam upaya melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, pegawai negeri harus mengangkat sumpah pada saat diangkat sebagai pegawai negeri.

Seorang pegawai negeri ketika mengucapkan sumpah harus menyatakan bahwa dirinya sanggup melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal itu perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

Dengan demikian setiap pegawai negeri diharapkan tidak mudah melakukan tindakan indisiplinair, baik di dalam maupun di luar kedinasan seperti melakukan praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), serta menyalahgunakan kedudukan dan kekuasaan untuk kepentingan pribadi atau golongan. Dari uraian tersebut di atas, maka timbul hak dan kewajiban PNS.

3. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri

Dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alenia ke-IV disebutkan tugas pemerintah secara umum adalah memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, maka tidak salah bila dikatakan bahwa pegawai negeri mempunyai tugas yang sangat penting, yakni : “melayani kepentingan umum” (*public service*).

Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban dan 15 (lima belas) larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri. Di antara berbagai kewajiban dan larangan, yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Dan kewajiban-kewajiban lainnya

Adapun larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri, antara lain :⁴

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapa pun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- h. Larangan memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil.
- i. Dan larangan-larangan lainnya.

⁴ Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

4. Hak-hak Pegawai Negeri

Adapun hak-hak Pegawai Negeri Sipil tersebut jenis-jenisnya dapat dilihat pada Pasal : 7, 10, 18, 32 dan Pasal 33 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, sehingga apabila diperinci, hak-hak pegawai negeri tersebut dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. Hak-hak Material yang meliputi :

- 1) Hak-hak memperoleh gaji/penghasilan (Pasal 7).
- 2) Hak memperoleh perawatan, tunjangan, cacat dan uang duka (Pasal 9).
- 3) Hak jaminan hari tua/ pensiun (Pasal 10).
- 4) Hak memperoleh kesejahteraan (Pasal 32).

b. Hak-hak Non Materiil yang meliputi :

- 1) Hak memperoleh cuti (Pasal 8).
- 2) Hak memperoleh kenaikan pangkat (Pasal 18).
- 3) Hak memperoleh penghargaan bagi yang berprestasi (Pasal 33).

B. Kajian Umum Hukuman Disiplin Pegawai Negeri

Adapun jenis-jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, adalah sebagai berikut:

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; dan

- 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. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Pembebasan dari jabatan;
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak ada permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

C. Kajian umum Pejabat yang Berwenang Untuk Memberikan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa pejabat yang berwenang menghukum adalah :

1. Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang :
 - a. berpendapat pembina tingkat 1 (1V/b) ke atas, dengan jenis hukuman disiplin
 - b. memangku jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain, dengan hukuman disiplin
2. Menteri dan Jaksa Agung bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin

3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing.
4. Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya masing-masing.

D. Kajian Umum Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Susunan Pangkat dan Golongan Ruang Pegawai Negeri Sipil Susunan pangkat serta golongan ruang Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

No, Pangkat, Golongan Ruang⁵ :

1. Juru Muda, Ia
2. Juru Muda Tingkat 1, Ib
3. Juru, Ic
4. Juru Tingkat 1, Id
5. Pengatur Muda, Iia

⁵ [Http://pedoman-kenaikan-pangkat.html](http://pedoman-kenaikan-pangkat.html)

6. Pengatur Muda Tingkat 1, IIb
7. Pengatur, IIc
8. Pengatur Tingkat 1, II d
9. Penata Muda, IIIa
10. Penata Muda Tingkat 1, IIIb
11. Penata, IIIc
12. Penata Tingkat 1, III d
13. Pembina, IVa
14. Pembina Tingkat 1, IVb
15. Pembina Utama Muda, IVc
16. Pembina Utama Madya, IVd
17. Pembina Utama, IVe

Setiap pegawai baru yang dilantik atau diputuskan sebagai Pegawai Negeri Sipil / PNS baik di pemerintah pusat maupun daerah akan diberikan Nomor Induk Pegawai atau NIP yang berjumlah 18 digit angka, golongan dan pangkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang diakui sebagai mana berikut di bawah ini :

- Pegawai baru lulusan SD atau sederajat = I/a
- Pegawai baru lulusan SMP atau sederajat = I/b
- Pegawai baru lulusan SMA atau sederajat = II/a
- Pegawai baru lulusan D1/D2 atau sederajat = II/b
- Pegawai baru lulusan D3 atau sederajat = II/c
- Pegawai baru lulusan S1 atau sederajat = III/a
- Pegawai baru lulusan S2 sederajat/S1 Kedokteran/S1 Apoteker = III/b
- Pegawai baru lulusan S3 atau sederajat = III/c

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan Pangkat Reguler Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler ini diberikan sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir dan pangkat tertingginya ditentukan oleh pendidikan tertinggi yang dimilikinya.

Kenaikan pangkat reguler juga diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

1. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dan
2. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat reguler tertinggi diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pangkat:

1. Pengatur Muda golongan ruang II/a, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar.
2. Pengatur golongan ruang II/c, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.

3. Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama.
4. Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b, bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 3 Tahun, Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Atas 4 Tahun, Ijazah Diploma I, atau Ijazah Diploma II.
5. Penata golongan ruang III/c, bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah Diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi atau Ijazah Bakaloreat.
6. Penata Tingkat I golongan ruang III/d, bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (SI), atau Ijazah Diploma IV.
7. Pembina golongan ruang IV/a, bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister (S2), atau ijazah lain yang setara
8. Diangkat menjadi Pejabat Negara;
9. Memperoleh surat tanda tamat belajar atau ijazah;
10. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
11. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar; dan
12. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu, atau jabatan tertentu yang

pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan apabila:

1. Telah 4 tahun dalam pangkat terakhir.
2. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan setiap unsurnya sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir,
3. Lulus ujian dinas bagi kenaikan pangkat yang akan pindah golongan, kecuali telah dibebaskan karena pendidikan/pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti,
4. Tidak akan melampaui pangkat atasannya,
5. Belum mencapai pangkat tertinggi yang ditetapkan bagi jabatannya.

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, apabila:

1. Telah 1 tahun dalam pangkat terakhir,
2. Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya; dan
3. Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir. Ketentuan sekurang-kurangnya 1 tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya sebagaimana dimaksud yaitu :
 - a. Dihitung sejak yang bersangkutan dilantik dalam jabatan yang definitif.

- b. Bersifat kumulatif lebih dari 1 jabatan struktural tetapi tidak terputus dalam tingkat jabatan struktural yang sama.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditetapkan bagi jabatan yang didudukinya, tetapi telah 4 tahun atau lebih dalam pangkatnya yang terakhir, dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya setingkat lebih tinggi pada periode kenaikan pangkat berikutnya setelah ia dilantik dalam jabatannya itu, apabila setiap unsur penilaian prestasi kerja (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila:

1. Sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir;
2. Telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan Keputusan Presiden diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri, misalnya jabatan hakim pengadilan.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 tahun terakhir, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila:

- E. Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir, dan

F. Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 bernilai amat baik dalam 1 tahun terakhir.

Prestasi kerja luar biasa adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Penilaian prestasi kerja luar biasa baiknya dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian. Prestasi kerja luar biasa baiknya dinyatakan dalam surat keputusan yang ditandatangani sendiri oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Penetapan prestasi kerja luar biasa baiknya tidak dapat didelegasikan kepada pejabat lain. Kenaikan pangkat karena Pegawai Negeri Sipil menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya diberikan tanpa terikat jenjang pangkat dan/atau ketentuan ujian dinas.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi pejabat negara tetapi diberhentikan dari jabatan organiknya, tidak dapat diberikan kenaikan pangkat karena prestasi kerja luar biasa baiknya berdasarkan jabatan organik yang didudukinya; dengan ketentuan :

1. Bagi yang menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pilihan;
2. Bagi yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pemberian kenaikan pangkat reguler.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh STTB/Ijazah/Diploma Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh :

1. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat dan masih berpangkat Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru golongan ruang I/c,
2. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I atau setingkat dan masih berpangkat Juru Tingkat I golongan ruang I/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda, golongan ruang II/a,
3. Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II dan masih berpangkat Pengatur Muda, golongan ruang II/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b,
4. Ijazah Sarjana Muda, Ijazah Akademi, atau Ijazah Diploma III, dan masih berpangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur, golongan ruang II/c,
5. Ijazah Sarjana (SI), Atau Ijazah Diploma IV dan masih berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a,
6. Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister (S2) atau ijazah lain yang setara, dan masih berpangkat Penata Muda, golongan ruang, III/a ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b,
7. Ijazah Doktor (S3), dan masih berpangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b ke bawah, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata, golongan ruang III/c.

Ijazah sebagaimana dimaksud adalah ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat izin penyelenggaraan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan. Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah/ Diploma dapat dipertimbangkan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Akan diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
2. Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir;
3. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 tahun terakhir;
4. Memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
5. Lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki surat tanda tamat belajar/ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi

Calon Pegawai Negeri Sipil, berlaku ketentuan mengenai kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh surat tanda tamat belajar/ijazah atau diploma. Ujian penyesuaian ijazah bagi Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh STTB/Ijazah/Diploma Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah berpedoman kepada materi ujian penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tingkat ijazah yang diperoleh dan substansi yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Pelaksanaan ujian kenaikan pangkat tersebut diatur lebih lanjut oleh instansi masing-masing. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan untuk mengikuti tugas belajar merupakan tenaga terpilih yang dipandang cakap dan dapat dikembangkan untuk menduduki suatu jabatan, oleh sebab itu selama mengikuti tugas belajar wajib dibina kenaikan pangkatnya.

Pegawai Negeri Sipil yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:

1. Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir,
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir, dan Masih dalam batas jenjang pangkat bagi jabatan yang diduduki sebelum tugas belajar. Pegawai Negeri Sipil yang telah selesai melaksanakan tugas belajar dan memperoleh STTB/ ijazah/ diploma pendidikan yang diikutinya, dapat diberikan kenaikan pangkat menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar, baru dapat diberikan apabila:

1. Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir; dan
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 tahun terakhir.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan/diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya. Yang dimaksud dipekerjakan/diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya dalam ketentuan ini adalah dipekerjakan/diperbantukan secara penuh pada negara sahabat atau badan internasional dan badan lain yang ditentukan pemerintah, antara lain perusahaan jawatan, Palang Merah Indonesia, rumah sakit swasta, badan-badan sosial, dan lembaga pendidikan.

Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan pimpinan yang ditetapkan persamaan eselonnya, dapat diberikan kenaikan pangkat setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :

1. Sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir,
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja/DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir, dan
3. Masih dalam pangkat yang ditetapkan untuk eselon jabatannya. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induk hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya 3 kali, kecuali bagi yang dipekerjakan atau diperbantukan pada lembaga kependidikan, sosial, kesehatan, dan perusahaan jawatan. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di luar instansi induknya dan yang menduduki jabatan fungsional tertentu untuk kenaikan pangkatnya harus

memenuhi angka kredit, di samping syarat-syarat untuk kenaikan pangkat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Kenaikan Pangkat Anumerta Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi.

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan tewas adalah:

1. Meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya; Meninggal dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
2. Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
3. Meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

Kenaikan pangkat anumerta ditetapkan berlaku mulai tanggal, bulan dan tahun Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas. Pemberian kenaikan pangkat anumerta harus diusahakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas dimakamkan dan surat keputusan kenaikan pangkat anumerta tersebut hendaknya dibacakan pada waktu upacara pemakaman. Untuk menjamin agar pemberian kenaikan pangkat anumerta dapat diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas itu dimakamkan, maka ditetapkan keputusan sementara. Pejabat yang berwenang menetapkan keputusan sementara adalah Pejabat Pembina Kepegawaian instansi masing-masing untuk Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas dalam pangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e ke bawah. Apabila tempat kedudukan Pejabat Pembina Kepegawaian

tersebut jauh dari instansi tempat bekerja Pegawai Negeri Sipil yang tewas sehingga tidak memungkinkan diberikan kenaikan pangkat anumerta sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas itu dimakamkan, camat atau pejabat pemerintah setempat lainnya misalnya kepolisian setempat atau kepala sekolah negeri, dapat menetapkan keputusan sementara. Kepala kantor atau pimpinan unit kerja membuat laporan tentang tewasnya Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan penetapan keputusan sementara oleh camat atau pejabat lainnya. Berdasarkan laporan tersebut camat atau pejabat pemerintah setempat lainnya mempertimbangkan pemberian kenaikan pangkat anumerta, dan apabila menurut pendapatnya memenuhi syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pejabat tersebut menetapkan keputusan sementara tentang pemberian kenaikan pangkat anumerta. Pejabat yang menetapkan keputusan sementara tersebut di atas, selambat-lambatnya dalam waktu 7 hari kerja wajib melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Berdasarkan bahan-bahan kelengkapan administrasi yang disampaikan oleh pejabat yang menetapkan keputusan sementara tersebut, maka Pejabat Pembina Kepegawaian mempertimbangkan penetapan keputusan sementara kenaikan pangkat anumerta tersebut.

Apabila terdapat alasan yang cukup untuk pemberian kenaikan pangkat anumerta maka Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan usul kepada:

1. Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas dan tembusan disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai bahan pertimbangan teknis kepada Presiden.

2. Kepala Badan Kepegawaian Negara, bagi Pegawai Negeri Sipil yang diusulkan menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Apabila almarhum/almarhumah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dinyatakan tewas karena benar terbukti bahwa ia meninggal dunia dalam dan karena dinas, maka keputusan sementara tentang pemberian kenaikan pangkat anumerta ditetapkan menjadi keputusan definitif oleh pejabat yang berwenang yaitu:

- G. Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinaikkan pangkatnya menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- H. Kepala Badan Kepegawaian Negara, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dinaikkan pangkatnya menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Apabila almarhum/almarhumah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ternyata tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan tewas, maka keputusan sementara tentang pemberian kenaikan pangkat anumerta tersebut tidak dapat ditetapkan menjadi keputusan definitif oleh pejabat yang berwenang, dan keputusan sementara tersebut tidak berlaku untuk mengurus hak-hak kepegawaiannya. Dalam hal yang bersangkutan tersebut di atas tidak memenuhi syarat untuk mendapat kenaikan pangkat anumerta tetapi memenuhi syarat untuk mendapat kenaikan pangkat pengabdian karena meninggal dunia, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian dengan keputusan pejabat yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan

kenaikan pangkat anumerta membawa akibat kenaikan gaji pokok, dengan demikian pensiun pokok bagi janda/duda Pegawai Negeri Sipil yang tewas didasarkan kepada gaji pokok dalam pangkat anumerta. Calon Pegawai Negeri Sipil yang tewas diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas dan diberikan kenaikan pangkat anumerta serta diberikan hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas. Kenaikan Pangkat Pengabdian.

Kenaikan pangkat pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil diberikan kepada:

1. Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia,
2. Pegawai Negeri Sipil yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dan
3. Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi apabila:

- F. memiliki masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil selama:
- G. Sekurang-kurangnya 30 tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 bulan dalam pangkat terakhir;
- H. Sekurang-kurangnya 20 tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir; atau
- I. Sekurang-kurangnya 10 tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 tahun dalam pangkat terakhir,

- J. Setiap unsur penilaian DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 tahun terakhir, dan
- K. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 tahun terakhir.

Masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil secara terus menerus yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah masa kerja yang dihitung sejak diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil sampai dengan yang bersangkutan meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun dan tidak terputus statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kenaikan pangkat pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun tersebut ditetapkan dengan :

1. Keputusan Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinaikkan pangkatnya menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dinaikkan pangkatnya menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Kenaikan pangkat pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden, ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun Pegawai Negeri Sipil tersebut. Kenaikan pangkat pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia berlaku dihitung mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia. Kenaikan pangkat pengabdian bagi Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun berlaku dihitung mulai tanggal

1 pada bulan yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.

Pegawai Negeri Sipil yang oleh tim penguji kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi. Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan cacat karena dinas adalah:

1. Cacat yang disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi:
 - a. Dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - b. Dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - c. Karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.
2. Cacat yang disebabkan oleh sakit yang diderita sebagai akibat langsung dari pelaksanaan tugas. Kenaikan pangkat pengabdian disebabkan cacat karena dinas ditetapkan dengan :
 - a. Keputusan Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil untuk kenaikan pangkat menjadi Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas, setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara;
 - b. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, bagi Pegawai Negeri Sipil untuk kenaikan pangkat menjadi Juru Muda Tingkat I golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Kenaikan pangkat pengabdian yang disebabkan cacat karena dinas, berlaku mulai tanggal yang bersangkutan oleh tim penguji kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri. Calon Pegawai Negeri Sipil yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, diberikan kenaikan pangkat pengabdian berlaku terhitung mulai tanggal 1 pada bulan yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, dan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala Badan Kepegawaian Negara atas usul Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan menetapkan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil sekaligus pemberian kenaikan pangkat pengabdian dan pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun. Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan cacat dalam dan karena dinas dan tidak dapat dipekerjakan lagi dalam semua jabatan negeri diberikan pensiun sebesar yang tertinggi bagi PNS sebesar 75 % dari dasar pensiun (gaji pokok) dan disamping itu diberikan tunjangan cacat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tunjangan cacat sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1981 tiap bulan adalah :

1. 70% dari gaji pokok apabila kehilangan fungsi: penglihatan pada kedua belah mata; atau pendengaran pada kedua belah telinga; atau kedua belah kaki dari pangkal paha atau dari lutut ke bawah.

2. 50% dari gaji pokok apabila kehilangan fungsi: lengan dari sendi bahu ke bawah; atau kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah.
3. 40% dari gaji pokok apabila kehilangan fungsi: lengan dari atau dari atas siku ke bawah; atau sebelah kaki dari pangkal paha.
4. 30% dari gaji pokok apabila kehilangan fungsi: penglihatan dari sebelah mata; atau pendengaran dari sebelah telinga; atau tangan dari atau dari atas pergelangan ke bawah; atau sebelah kaki dari mata kaki ke bawah.

Dalam hal terjadi beberapa cacat sebagaimana dimaksud maka besarnya tunjangan cacat ditetapkan dengan menjumlahkan persentase dari tiap cacat, dengan ketentuan paling tinggi 100% dari gaji pokok Ujian Dinas Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, di samping memenuhi syarat yang ditentukan, harus lulus ujian dinas, kecuali ditentukan lain menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ujian dinas tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d menjadi Penata Muda golongan ruang III/a. Ujian dinas tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I golongan ruang III/d menjadi Pembina golongan ruang IV/a. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah melaksanakan ujian dinas bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan masing-masing.

Pegawai Negeri Sipil yang dikecualikan dari ujian dinas untuk kenaikan pangkat pindah golongan karena:

1. Telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
2. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;

3. Tewas atau meninggal dunia sehingga kepadanya dapat diberikan kenaikan pangkat anumerta/pengabdian,
4. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan IV yang setara dengan ujian dinas tingkat I atau pendidikan dan pelatihan kepemimpinan III yang setara dengan ujian dinas tingkat II,
5. Memperoleh:
 - a. ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas tingkat I;
 - b. ijazah dokter, ijazah apoteker, magister (S2) dan ijazah lain yang setara atau doktor (S3), untuk ujian dinas tingkat I atau ujian dinas tingkat II.
6. Menduduki jabatan fungsional tertentu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Pendekatan Yuridis Sosiologis, yaitu penelitian yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang ada dikaitkan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini digunakan Metode Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah untuk mengkaji Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang dilaksanakan di Kota Malang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh Penulis dalam penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan Kota Malang. Dengan pertimbangan:

1. Bahwa kota malang merupakan salah satu Kota Pendidikan
2. Karena salah satu responden yang akan saya wawancarai berada di Dinas pendidikan Kota Malang.

C. Jenis dan Sumber Data :

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung baik melalui wawancara maupun memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu kepada para staf/pegawai di Dinas Pendidikan Kota Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui analisis peraturan perundang-undangan, data arsip Dinas Pendidikan Kota Malang, bahan-bahan dari literatur, makalah ilmiah, dan artikel-artikel yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan.

Peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai data sekunder adalah :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- 3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui penelitian di kantor Dinas Pendidikan Kota Malang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapat dari Perpustakaan Pusat Brawijaya, dan Pusat Dokumen Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

11. Teknik Pengumpulan data

1. Data Primer

- a. Field Research, yaitu data penelitian yang didapatkan langsung di lapangan, Dinas Pendidikan Kota Malang.

Wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dengan menggunakan pedoman pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. wawancara seperti ini disebut wawancara bebas terpimpin yaitu mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan sebagai pedoman namun masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara dilaksanakan.

- b. Library Resesarch, yaitu data yang didapatkan dari studi kepustakaan.⁶

2. Data Sekunder

- a. Studi Kepustakaan yaitu mengumpulkan data/informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara menggandakan arsip-arsip Dinas Pendidikan Kota Malang yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, studi kepustakaan dan peraturan perundang-undangan serta melakukan akses internet.

12. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai/staf Dinas Pendidikan Kota Malang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, karena ingin mengambil sampel yang berhubungan erat dengan permasalahan yang hendak diteliti.⁷

⁶ http://vandesayuz.blogspot.com/2010/02/studipustaka_27.html?zx=8ab27f5ae568ac00.

Diakses pada tanggal 4 April 2011

⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan 4, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990) hal. 61.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai/staf Dinas Pendidikan Kota Malang yang di sini saya mewawancarai Bapak Aji Prijono selaku seorang staf bagian umum menangani permasalahan kedisiplinan pegawai negeri.

13. Analisis Data

Data-data yang diperoleh akan dianalisa menggunakan metode *deskriptif kualitatif* yaitu suatu analisis data yang berpola menggambarkan apa yang ada di lapangan dan mengupayakan penggambaran data. Dalam penelitian ini, teknik *deskriptif kualitatif* dipergunakan untuk memperoleh jawaban mengenai pelaksanaan pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010, faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya pelanggaran disiplin, serta upaya Dinas Pendidikan Kota Malang dalam menangani pelanggaran tersebut.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran umum Kota Malang

a. Sejarah Kota Malang⁸

Kota Malang seperti kota-kota lain di Indonesia pada umumnya baru tumbuh dan berkembang setelah hadirnya pemerintah kolonial Belanda. Fasilitas umum di rencanakan sedemikian rupa agar memenuhi kebutuhan keluarga Belanda. Kesan diskriminatif itu masih berbekas hingga sekarang. Misalnya Ijen Boulevard kawasan sekitarnya, hanya dinikmati oleh keluarga- keluarga Belanda dan Bangsa Eropa lainnya, sementara penduduk pribumi harus puas bertempat tinggal di pinggiran kota dengan fasilitas yang kurang memadai. Kawasan perumahan itu sekarang bagai monumen yang menyimpan misteri dan seringkali mengundang keluarga-keluarga Belanda yang pernah bermukim disana untuk bernostalgia.

Pada Tahun 1879, di Kota Malang mulai beroperasi kereta api dan sejak itu Kota Malang berkembang dengan pesatnya. Berbagai kebutuhan masyarakat pun semakin meningkat terutama akan ruang gerak melakukan berbagai kegiatan. Akibatnya terjadilah perubahan tata guna tanah, daerah yang terbangun bermunculan tanpa terkendali. Perubahan fungsi lahan mengalami perubahan sangat pesat, seperti dari fungsi pertanian menjadi perumahan dan industri.

⁸ <http://id.shvoong.com/humanities/1965545-sejarah-kota-malang-aremania/>

Sejalan perkembangan tersebut di atas, urbanisasi terus berlangsung dan kebutuhan masyarakat akan perumahan meningkat di luar kemampuan pemerintah, sementara tingkat ekonomi urbanis sangat terbatas, yang selanjutnya akan berakibat timbulnya perumahan-perumahan liar yang pada umumnya berkembang di sekitar daerah perdagangan, di sepanjang jalur hijau, sekitar sungai, rel kereta api dan lahan-lahan yang dianggap tidak bertuan. Selang beberapa lama kemudian daerah itu menjadi perkampungan, dan degradasi kualitas lingkungan hidup mulai terjadi dengan segala dampak bawaannya. Gejala-gejala itu cenderung terus meningkat, dan sulit dibayangkan apa yang terjadi seandainya masalah itu diabaikan.

Sejarah Pemerintahan Kota Malang

- 1) Malang merupakan sebuah Kerajaan yang berpusat di wilayah Dinoyo, dengan rajanya Gajayana
- 2) Tahun 1767 Kompeni memasuki Kota
- 3) Tahun 1821 kedudukan Pemerintah Belanda di pusatkan di sekitar kali Brantas
- 4) Tahun 1824 Malang mempunyai Asisten Residen
- 5) Tahun 1882 rumah-rumah di bagian barat Kota di dirikan dan Kota didirikan alun-alun di bangun.
- 6) 1 April 1914 Malang di tetapkan sebagai Kotapraja
- 7) 8 Maret 1942 Malang diduduki Jepang
- 8) 21 September 1945 Malang masuk Wilayah Republik Indonesia
- 9) 22 Juli 1947 Malang diduduki Belanda

10) 2 Maret 1947 Pemerintah Republik Indonesia kembali memasuki Kota Malang.

11) 1 Januari 2001, menjadi Pemerintah Kota Malang.

b. Gelar Yang Disandang Kota Malang

1) Paris of Java

Karena kondisi alamnya yang indah, iklimnya yang sejuk dan kotanya yang bersih, bagaikan kota PARIS nya Jawa Timur.

2) Kota Pesiar

Kondisi alam yang elok menawan, bersih, sejuk, tenang dan fasilitas wisata yang memadai merupakan ciri-ciri sebuah kota tempat berlibur

3) Kota Peristirahatan

Suasana Kota yang damai sangat sesuai untuk beristirahan, terutama bagi orang dari luar kota Malang, baik sebagai turis maupun dalam rangka mengunjungi keluarga/famili.

4) Kota Pendidikan

Situasi kota yang tenang, penduduknya ramah, harga makanan yang relatif murah dan fasilitas pendidikan yang memadai sangat cocok untuk belajar/menempuh pendidikan.

5) Kota Militer

Terpilih sebagai kota Kesatrian. Di Kota Malang ini didirikan tempat pelatihan militer, asrama dan mess perwira disekitar lapangan Rampal., dan pada jaman Jepang dibangun lapangan terbang Sundeng di kawasan Perumnas sekarang.

6) Kota Sejarah

Sebagai kota yang menyimpan misteri embrio tumbuhnya kerajaan-kerajaan besar, seperti Singosari, Kediri, Mojopahit, Demak dan Mataram. Di Kota Malang juga terukir awal kemerdekaan Republik bahkan Kota Malang tercatat masuk nominasi akan dijadikan Ibukota Negara Republik Indonesia.

7) Kota Bunga

Cita-cita yang merebak dihati setiap warga kota senantiasa menyemarakkan sudut kota dan tiap jengkal tanah warga dengan warna warni bunga.

c. Penduduk Dan Sosiologi

Jumlah

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km². Kota dengan jumlah penduduk sampai tahun 2008 sebesar 816.637 jiwa yang terdiri dari 404.664 jiwa penduduk laki-laki, dan penduduk perempuan sebesar 411.973 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7.420 jiwa per kilometer persegi. Tersebar di 5 Kecamatan (Klojen = 126.760 jiwa, Blimbing = 171.051 jiwa, Kedungkandang = 162.104 jiwa, Sukun = 174.868 jiwa, dan Lowokwaru = 181.854 jiwa). Terdiri dari 57 Kelurahan, 526 unit RW dan 3935 unit RT.

Komposisi

Etnik Masyarakat Malang terkenal religius, dinamis, suka bekerja keras, lugas dan bangga dengan identitasnya sebagai Arek Malang (AREMA). Komposisi penduduk asli berasal dari berbagai etnik (terutama suku Jawa, Madura, sebagian kecil keturunan Arab dan Cina)

Agama

Masyarakat Malang sebagian besar adalah pemeluk Islam kemudian Kristen, Katolik dan sebagian kecil Hindu dan Budha. Umat beragama di Kota Malang terkenal rukun dan saling bekerja sama dalam memajukan Kotanya. Bangunan tempat ibadah banyak yang telah berdiri semenjak jaman kolonial antara lain Masjid Jami (Masjid Agung), Gereja (Alun2, Kayutangan dan Ijen) serta Klenteng di Kota Lama. Malang juga menjadi pusat pendidikan keagamaan dengan banyaknya Pesantren dan Seminari Alkitab yang sudah terkenal di seluruh Nusantara.

Seni Budaya

Kekayaan etnik dan budaya yang dimiliki Kota Malang berpengaruh terhadap kesenian tradisonal yang ada. Salah satunya yang terkenal adalah Tari Topeng, namun kini semakin terkikis oleh kesenian modern. Gaya kesenian ini adalah wujud pertemuan gaya kesenian Jawa Tengahan (Solo, Yogya), Jawa Timur-Selatan (Ponorogo, Tulungagung, Blitar) dan gaya kesenian Blambangan (Pasuruan, Probolinggo, Situbondo, Banyuwangi). Untuk mengetahui lebih jauh tentang daerah2 lain disekitar Kota malang silahkan kunjungi : Daerah Sekitar Kota Malang

Bahasa

Bahasa Jawa dialek Jawa Timuran dan bahasa Madura adalah bahasa sehari-hari masyarakat Malang. Dikalangan generasi muda berlaku dialek khas Malang yang disebut 'boso walikan' yaitu cara pengucapan kata secara terbalik, contohnya : seperti Malang menjadi

Ngalam. Gaya bahasa di Malang terkenal kaku tanpa unggah-ungguh sebagaimana bahasa Jawa kasar umumnya. Hal menunjukkan sikap masyarakatnya yang tegas, lugas dan tidak mengenal basa-basi.

Pendatang

Kebanyakan pendatang adalah pedagang, pekerja dan pelajar/mahasiswa yang tidak menetap dan dalam kurun waktu tertentu kembali ke daerah asalnya. Sebagian besar berasal dari wilayah disekitar Kota Malang untuk golongan pedagang dan pekerja. Sedang untuk golongan pelajar / mahasiswa banyak yang berasal dari luar daerah (terutama wilayah Indonesia Timur) seperti Bali, Nusa Tenggara, Timor Timur, Irian Jaya, Maluku, Sulawesi dan Kalimantan.

2. Gambaran umum Dinas Pendidikan Kota Malang

Dinas pendidikan Kota Malang adalah Dinas pendidikan yang berada di Indonesia ataupun Khususnya Kota Malang yang mengatur segala aspek tentang pendidikan dari Sekolah dasar sampai dengan Perguruan Tinggi yang diatur dibawah bimbingan Kementrian Pendidikan Indonesia ,Maka dari itu Dinas Pendidikan mempunyai tugas Pokok adalah sebagai berikut⁹ :

- a. Melaksanakan urusan rumah tangga daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan di wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku.
- b. Melaksanakan tugas pembantuan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan Pendidikan.

⁹ Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

Wilayah kerja dinas pendidikan Kota Malang berada di pusat Kota Malang ,dan dipimpin oleh Ketua Dinas Pendidikan Kota Malang ,semua unsur dinas pendidikan kota malang diatur oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Malang di bawah bimbingan Kementerian Pendidikan Indonesia.

Visi Misi Dinas Pendidikan Kota Malang¹⁰

3. MANDIRI, yang di maknai dengan kemandirian pengelolaan daerah berupa kebijakan Pemerintah Daerah yang mengutamakan kemampuan daerah dalam rangka mengelola potensi sumber daya alam dan buatan yang didukung oleh kemampuan sumber daya manusia, energi, infrastruktur dan pelayanan publik. Kemandirian masyarakat berupa sikap dan kondisi masyarakat yang memiliki semangat enterpreneurship untuk semakin mampu memenuhi kebutuhan dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri. Inti dari pengertian kemandirian adalah semakin berkembangnya jiwa leadership di kalangan pemerintahan dan semangat enterpreneurship di kalangan masyarakat luas.
4. AGAMIS, yang dimaknai dengan kondisi masyarakat yang senantiasa menerapkan nilai nilai agama dalam kehidupan sehari-hari dan senantiasa meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia yang diharapkan berdampak terhadap keamanan, ketertiban dan produktivitas tinggi.
5. DEMOKRATIS, yang dimaknai dengan penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan partisipasi masyarakat, dengan sikap

¹⁰ [Http://www.google.com/Visi dan Misi Kabupaten Malang Tahun 2011-2015 _ Lawang Post.htm](http://www.google.com/Visi%20dan%20Misi%20Kabupaten%20Malang%20Tahun%202011-2015%20-%20Lawang%20Post.htm)

saling menghargai perbedaan dalam berpikir, bertindak, maupun pengambilan keputusan bersama yang berlandaskan hukum dan keadilan.

6. **PRODUKTIF**, yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas kinerja masyarakat sebagai pilar utama peningkatan perekonomian daerah.
7. **MAJU**, yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan hasil pembangunan yang ditandai dengan semakin meningkatnya indeks pembangunan manusia.
8. **AMAN**, yang dimaknai dengan semakin meningkatnya keamanan masyarakat dan terlaksananya penegakan hukum yang berkeadilan tanpa memandang kedudukan, pangkat, jabatan seseorang serta tercapainya penghormatan pada hak hak asasi manusia.
9. **TERTIB**, yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kepatuhan masyarakat terhadap berbagai peraturan hukum yang berlaku.
10. **BERDAYA SAING**, yang dimaknai dengan semakin meningkatnya kualitas produk usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi untuk bersaing dipasar lokal maupun nasional serta semakin meningkatnya daya saing daerah dalam rangka menarik minat investor.

Adapun Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Malang menurut Peraturan Walikota Malang Nomor 52 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan, adalah sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas yang menjabat di Dinas Pendidikan Kota Malang mempunyai Tugas sebagai berikut :

- 1) Memimpin dan mengatur sistim kerja yang terdapat di Dinas Kota Malang
- 2) Memberikan Pengarahan tentang Disiplin Pegawai Negeri yang terdapat di Dinas Kota Malang
- 3) Memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri yang melakukan pelanggaran terhadap Kode Etik Kepegawaian.

b. Bidang Sekretariat

Bidang Sekrtariat mempunyai penyusunan program tugas kerja sebagai berikut:

1) Sub Bagian Penyusunan Progam

Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Menyusun program kerja tahunan yang telah disusun dan disetujui oleh Ketua Dinas Pendidikan Kota malang;
- b) Menyusun suatu peraturan tentang disiplin pegawai negeri yang telah disetujui ole Ketua Dinas Pendidikan Kota Malang

2) Sub Bagian Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai Tugas sebagai berikut :

- a) Mengatur Sistim keuangan yang diberikan oleh Kementrian pendidikan nasional kepada Dinas Pendidikan daerah khususnya Kota Malang,yang bertujuan untuk memajukan sistim pendidikan di kota malang;
- b) Menampung dan mengatur dana dari pusat untuk kemajuan Dinas Kota Malang.

3) Sub Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas sebagai berikut:

a) Mengatur semua struktur organisasi yang terdapat di Dinas Pendidikan Kota Malang yang telah diberikan pengarahan oleh Ketua Dinas Pendidikan Kota Malang .

b) Menyediakan Sarana dan Prasarana yang bertujuan untuk memajukan Dinas Pendidikan Kota Malang .

c. Bidang Pendidikan Dasar:

Bidang pendidikan dasar mempunyai penyusunan program tugas kerja sebagai berikut:

3. Seksi Kurikulum

Seksi Kurikulum mempunyai tugas mengatur sistim Pendidikan Sekolah Dasar yang telah disesuaikan oleh Kementrian Pendidikan Nasional serta berdasarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang berlaku.

4. Seksi Sarana Dan Prasarana

Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas sebagai berikut:

a) Mengatur Sarana dan Prasarana yang terdapat di Sekolah Dasar bertujuan untuk memajukan sistim pendidikan di Sekolah Dasar.

b) menyelenggarakan persiapan administrasi kebutuhan, dan memberikan saran pertimbangan kepada Kepala Bidang tentang rencana kebutuhan, pemerataan dan pemanfaatan sarana pendidikan dasar

5. Seksi Pembinaan Dan Kelembagaan

Seksi Pembinaan dan Kelembagaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Menyusun petunjuk pelaksanaan penerimaan siswa baru dan usaha kesehatan sekolah.
- b) Menyusun rencana kegiatan kerjasama dengan pihak lain di bidang pendidikan dasar.
- c) Memantau dan evaluasi terhadap pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan dasar.
- d. Bidang Pendidikan Menengah

Bidang pendidikan menengah mempunyai penyusunan program tugas kerja sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Kurikulum
 - a) Menyusun rencana dan program kerja tahunan seksi.
 - b) Mempersiapkan kalender pendidikan, pedoman, petunjuk dan pelaksanaan Administrasi Kurikulum
 - c) Menyebarluaskan pedoman dan petunjuk tentang metode mengajar dan evaluasi belajar
 - d) Menyusun, menilai, mengelola dan mengembangkan bahan dan teknik evaluasi.
 - e) Memonitor, melakukan pencatatan, memeriksa keabsahan SKHUN dan Ijazah.
- 2) Seksi Sarana Dan Prasarana

- a) Mempersiapkan rencana kebutuhan sarana pendidikan menengah.
 - b) Mempersiapkan rencana pemerataan sarana pendidikan menengah.
 - c) Membantu dan mempersiapkan usulan peningkatan dan pengembangan sarana pendidikan menengah.
 - d) Menyusun dan membuat laporan seksi kepada kepala bidang.
- 3) Seksi Pembinaan dan Kelembagaan
- a) Menyusun rencana kegiatan pembinaan kelembagaan pendidikan menengah.
 - b) Menyusun petunjuk pelaksanaan penerimaan siswa baru.
 - c) Menyusun rencana kegiatan kerjasama dengan pihak lain di bidang pendidikan menengah.
 - d) Memantau dan evaluasi terhadap pelaksanaan kerjasama di bidang pendidikan menengah.
 - e) Mengumpulkan dan pengolahan data lembaga pendidikan menengah dan kesiswaan .
- e. Bidang Pendidikan Non Formal

Bidang pendidikan non formal mempunyai bidang penyusunan kerja sebagai berikut:

- 1) Seksi Kelembagaan:
 - a) Mengumpulkan serta pengolahan data lembaga pendidikan non formal.

- b) Menyusun rencana kegiatan pengembangan kelembagaan pendidikan non formal
- c) Menyusun kriteria dan standarisasi lembaga pendidikan non formal
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan lembaga non formal.

2) Seksi Kesiswaan

Bidang seksi kesiswaan mempunyai tugas yang bertujuan melaksanakan penyusunan petunjuk pelaksanaan kegiatan kepramukaan, UKS, kesenian serta kegiatan ekstra lainnya

3) Seksi Pengembangan Minat Dan Bakat

- a) Mendata dan inventarisasi pengembangan minat dan bakat
- b) Menghimpun, pengolahan dan pemeliharaan data kegiatan pengembangan minat dan bakat.
- c) Melaksanakan kerjasama dengan instansi/perusahaan untuk penyaluran tenaga terlatih hasil kejar paket atau penuntasan wajib belajar.
- d) Memberikan fasilitasi program kerjasama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan minat dan bakat.

f. Bidang Fungsional Pendidikan

Bidang Fungsional Pendidikan mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Seksi Fungsional Pendidikan Dasar

- a) Menyiapkan pelaksanaan penataan tenaga fungsional Pendidikan Dasar sesuai dengan kebutuhan organisasi

- b) Menyusun rencana pembinaan dan pengembangan karier, kemampuan profesional dan kesejahteraan tenaga fungsional Pendidikan Dasar.
- c) Menyiapkan pelaksanaan penataan tenaga fungsional Pendidikan Menengah sesuai dengan kebutuhan organisasi;

2) Seksi Fungsional Pendidikan Menengah

- a) Perencanaan formasi, pengadaan dan penempatan tenaga fungsional Pendidikan Menengah.
- b) Menyiapkan pelaksanaan penataan tenaga fungsional Pendidikan Menengah sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c) Menyusun rencana pembinaan dan pengembangan karier, kemampuan profesional dan kesejahteraan tenaga fungsional Pendidikan Menengah.

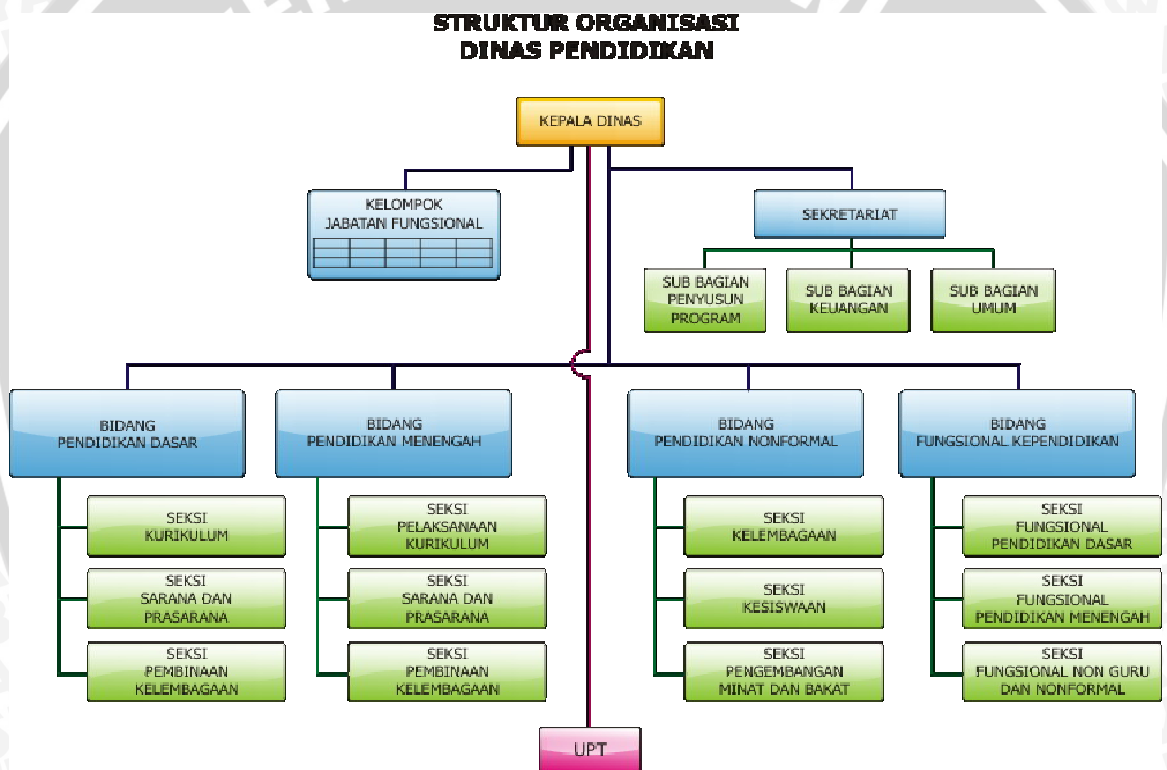
3) Seksi Fungsional Pendidikan Non Guru Dan Non Formal

- a) Melaksanakan inventarisasi tenaga fungsional Non Guru dan Non Formal di lingkungan pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- b) Merencanakan pengadaan dan penempatan tenaga fungsional Non Guru dan Non Formal di lingkungan pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- c) Menyiapkan pelaksanaan penataan tenaga fungsional Non Guru dan Non Formal di lingkungan pendidikan dasar dan pendidikan menengah sesuai dengan kebutuhan organisasi.

g. Unit Pelaksana Teknis(UPT)

- 1) Melaksanakan pembinaan pendidikan.
 - 2) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan.
 - 3) Melaksanakan penatausahaan.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional
- 1) Mengatur setiap tugas masing-masing para pegawai.
 - 2) Menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya di dalam jabatan fungsional.

BAGAN 1



Jumlah dan formasi guru Sekolah Dasar di Kota Malang dari tabel di bawah ini :

Tabel 1

Jumlah Guru Sekolah Dasar Kota Malang

No	Guru SD	Jumlah
----	---------	--------

1	Kepala Sekolah	417
2	Guru Kelas	2349
3	Guru Olahraga	191
4	Guru Agama	447
5	Guru Bantu	71
6	Non Teknik/Penjaga SD	271
7	Pengawas	39
Jumlah Total		3785

(sumber : Dinas Pendidikan Kota Malang tanpa diolah,data sekunder)

Tabel 2
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretariat	1
	- Kasubag Umum	11
	- Kasubag Keuangan	7
3.	Bidang Pendidikan Non Formal	1
	- Seksi Kelembagaan dan Kesiswaan	4
	- Seksi Pengembangan Bakat dan Minat	2
4.	Bidang Fungsional Kependidikan	1
	- Seksi Fungsional Pendidikan Dasar dan Menengah	8
	- Seksi Fungsional Non Guru dan Non Formal	6
5.	Kepala Bidang Pendidikan Dasar Menengah	1
	- Seksi Pelaksanaan kurikulum	6
	- Seksi Sarana Prasarana dan Pem.Kelembagaan	7
6.	Kepala Bidang Pendidikan Dasar	1
	- Seksi Pelaksanaan kurikulum	5
	- Seksi Sarana Prasarana dan Pem.Kelembagaan	7

(sumber : Dinas Pendidikan Kota Malang tanpa diolah, data sekunder)

Berikut ini adalah jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya guru SD yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3

Jumlah Pelanggaran Disiplin Guru SD Se-Kota Malang

No	Tahun	Jenis pelanggaran	Jumlah
1	2008	a. Pelanggaran disiplin ringan	8
		b. Pelanggaran disiplin sedang	1
		c. Pelanggaran disiplin berat	1
2	2009	a. Pelanggaran disiplin ringan	4
		b. Pelanggaran disiplin sedang	-
		c. Pelanggaran disiplin berat	2
3	2010	a. Pelanggaran disiplin ringan	8
		b. Pelanggaran disiplin sedang	1
		c. Pelanggaran disiplin berat	1

(Sumber : Dinas Pendidikan Kota Malang tanpa diolah, data sekunder)

B. Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

Dalam menegakkan sebuah hukum/peraturan bukan suatu hal yang mudah walaupun tujuan hukum itu sangat baik untuk masyarakat itu sendiri, apalagi di Negara kita seperti Indonesia yang memiliki budaya yang sangat heterogen (bermacam-macam) terkadang sering terjadi benturan antara peraturan yang ingin diterapkan dengan budaya masyarakat yang sudah sangat mengakar dan sulit untuk memberikan pemahaman kepada mereka bahwa itu adalah hal yang tidak benar atau bertentangan dengan peraturan yang ada. Maka dari itu sulit bagi Negara kita untuk maju dalam hal apapun karena budaya masyarakat kita yang sangat apatis terhadap hukum yang ada di Negara kita sendiri.

Efektifitas pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri mengenai kewajiban PNS kurang terlaksana menurut Lawrance M Friedman. Dalam bukunya yang berjudul *The*

Legal System A Social Perspective, menyebutkan bahwa dalam penegakan (efektivitas) suatu hukum memang ada 3 unsur yang harus dipenuhi sesuai dengan ilmu hukum, yaitu:¹¹

1. *Legal Substance* (substansi hukum)
2. *Legal Structure* (struktur hukum)
3. *Legal Culture* (budaya hukum)

Ketiga hal di ataslah yang memang harus berjalan dengan bersamaan tanpa ada yang kurang agar sebuah hukum dapat berjalan dengan baik dalam sebuah negara yang sangat heterogen dalam berbudaya.

E. *Legal Substance* (substansi hukum)

Substansi hukum meliputi semua produk dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan yang dinyatakan berlaku oleh pemerintah (*substantive law* dan *procedural law*).¹² Substansi hukum merupakan sebuah substansi yang memang dibuat secara jelas oleh yang berwenang dalam membuatnya karena peraturan itulah yang menjadi landasan hukum dalam menyelesaikan suatu perkara hukum. Jika memang kita memiliki masyarakat yang baik dalam mentaati hukum tetapi hukum itu sendiri yang tidak jelas maka sama dengan bohong, pasti akan terjadi kekacauan hukum karena masyarakat sendiri bingung untuk menerapkan hukum itu sendiri. Maka dari itu bagi pihak yang membuat hukum harus mengkaji hukum dengan baik secara nilai yang ada di dalam masyarakat agar masyarakat pun mengerti apa yang di inginkan dari hukum itu sendiri karena hukum itu ada dari masyarakat itu sendiri.

¹¹ Lawrence M Frieman, *The Legal System A Social Perspective*, New York., 1975.

¹² I Nyoman Nurjaya, *Reorientasi Paradigma Pembangunan Hukum Negara Dalam Masyarakat Multikultural: Perspektif Antropologi Hukum.*, Malang, hlm 21.

Dalam penegakan pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri mengenai kewajiban PNS, dijelaskan secara rinci mengenai apa saja kewajiban seorang PNS. Tidak hanya mengatur masalah kewajiban, dalam pasal 5 mengatur juga mengenai sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PNS jika melanggar kewajiban-kewajiban yang terdapat dalam pasal 3. Sehingga pelaksanaan pasal 3 dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, dalam pasal 3 telah mencakup nilai keadilan, kemanfaatan, dan ketertiban bagi PNS. Jadi, dalam artian bahwa pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri merupakan landasan hukum yang baik bagi para PNS.

F. Legal Structure (struktur hukum)

Struktur hukum meliputi lembaga pembuat hukum (*law making institution*) dan institusi penegak hukum (*law enforcement agencies*) seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan juga lembaga pemasyarakatan.¹³ Struktur hukum pun harus memiliki ketegasan dalam menindak suatu hal yang memang dinilai menyimpang dari hukum itu sendiri. Jika substansi hukumnya sudah sesuai dengan tujuan dan masyarakatnya telah melaksanakan aturan-aturan tersebut, namun aparat penegaknya yang melanggar aturan maka hukum itu tetap tidak efektif.

Para penegak hukum dalam penegakan pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri mengenai kewajiban PNS, yaitu Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian,

¹³ I Nyoman Nurjaya, *Reorientasi Paradigma Pembangunan Hukum Negara Dalam Masyarakat Multikultural: Perspektif Antropologi Hukum.*, Malang, hlm 21.

Pejabat Struktural Eselon. , Ketua Bagian Umum Dinas Pendidikan Kota Malang menyatakan bahwa sejak diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri, para penegak hukum yang terkait , dalam hal ini Dinas Pendidikan kota Malang telah melaksanakan kewajibannya dengan baik. Mereka menghukum para PNS yang tidak memenuhi ketentuan pasal 3 mengenai kewajiban-kewajiban PNS sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁴

Jadi Kondisi Dinas Pendidikan Kota Malang terdapat banyak sekali pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dan Kepala Dinas telah banyak memberikan sanksi para pegawai negeri yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sesuai peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010.

G. Legal Culture (budaya hukum)

Budaya hukum yang meliputi nilai-nilai, ide, persepsi, sikap, keyakinan, termasuk harapan-harapan masyarakat terhadap substansi hukum dan struktur hukum Negara.¹⁵ Masyarakat selaku pihak yang menjalankan hukum juga harus memiliki kesadaran dalam menjalankan hukum dengan baik, karena baik atau tidaknya hukum itu bukan hanya ditentukan oleh kedua hal yang sudah dijelaskan diatas, tetapi masyarakat jauh lebih penting. Ketika kedua hal diatas sudah baik, tetapi masyarakat tidak menaati peraturan maka hukum itu sulit untuk ditegakkan. Ada pepatah yang mengatakan “lebih baik sistem hukum itu buruk tetapi masyarakatnya

¹⁴ Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

¹⁵ I Nyoman Nurjaya, Reorientasi Paradigma Pembangunan Hukum Negara Dalam Masyarakat Multikultural: Perspektif Antropologi Hukum., Malang, hlm 22.

memiliki kesadaran hukum yang tinggi daripada sistem hukum itu baik tetapi masyarakatnya memiliki kesadaran hukum yang buruk”.

Budaya hukum merupakan kunci untuk memahami perbedaan-perbedaan yang terdapat di dalam sistem hukum yang lain. Selanjutnya dikemukakan bahwa, “penerapan suatu sistem hukum yang tidak berasal atau ditumbuhkan dari kandungan masyarakat merupakan masalah, khususnya di negara-negara yang sedang berubah karena terjadi ketidakcocokan antara nilai-nilai yang menjadi pendukung sistem hukum dari negara lain dengan nilai yang dihayati oleh anggota masyarakat itu sendiri.

Dalam hal penegakan pasal 3 mengenai kewajiban-kewajiban PNS, ternyata masih banyak pegawai di Dinas Pendidikan yang melakukan pelanggaran terhadap pasal 3 tersebut. Sejauh ini mereka melakukan pelanggaran dipilin ringan, yaitu berupa keterlambatan masuk jam kerja.¹⁶ Dari penuturan, guru SD kauman 01 Kecamatan Klojen Kota Malang, menuturkan bahwa : “Banyak para guru yang datang terlambat ke Sekolah karena urusan keluarga dan ekonomi.”¹⁷

Faktor ekonomi yang dapat menjadi faktor penyebab timbulnya pelanggaran disiplin adalah karena guru tersebut bekerja di luar tugas guru atau mempunyai pekerjaan sampingan yang dilakukan pada jam-jam pelajaran, karena ia sedang terbelit hutang yang harus segera dibayarnya. Sedangkan faktor keluarga menurutnya adalah karena bagi yang berkeluarga, dia setiap hari harus menyiapkan segala sesuatu untuk keluarga

¹⁶ Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

¹⁷ Hasil Wawancara dengan, guru SD Kauman 01 Malang, pada tanggal 6 Mei 2011.

sebelum berangkat ke Kantor. Faktor ekonomi maupun faktor keluarga masuk dalam faktor intern, faktor intern itu sendiri yaitu merupakan faktor pribadi dari seseorang.¹⁸

Ada juga yang beranggapan bahwa, “Kerja tidak kerja juga dibayar” seperti yang diungkapkan oleh , guru SD kauman 01 Kecamatan Klojen Kota Malang, yang mengungkapkan bahwa : “Saya masuk kerja jam berapa itu tidak masalah, karena nggak masuk kerja juga dibayar dan murid-murid saya juga tidak mengeluh kalau saya datang terlambat”¹⁹ Ungkapan salah satu responden guru yang demikian itu menunjukkan bahwa masih terdapat guru-guru yang kurang memiliki kesadaran dan etos kerja yang tinggi. Hal ini juga masuk ke dalam faktor intern dan motivasi. Motivasi senantiasa berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan dalam bekerja.

Seharusnya para PNS tersebut bisa menjadi panutan bagi masyarakat luas, khususnya masyarakat kota Malang.

C. Kendala Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan

Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin di pendidikan kota Malang dalam pelaksanaan Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Faktor Internal:

Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat dari individu serta hal-hal yang mempengaruhi individu sehingga terdorong untuk melakukan suatu tindak pelanggaran disiplin

¹⁸ Hasil Wawancara dengan, guru SD Kauman 01 Malang, pada tanggal 6 Mei 2011.

¹⁹ Hasil wawancara dengan guru SD Kauman 01 Malang, pada tanggal 6 Mei 2011.

2. Faktor Eksternal:

Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat khusus dari luar individu, serta hal-hal di luar individu yang mendorong untuk melakukan suatu tindak pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang selaku Sekretariat Bagian Umum di Dinas Pendidikan Kota Malang,²⁰ disebutkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kurangnya Pemahaman

Terhadap Peraturan Perundang-undangan. Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan amat diperlukan oleh setiap individu Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar setiap pegawai negeri bisa memahami peraturan perundang-undangan. Diharapkan dengan memahami setiap peraturan perundang-undangan, maka setiap pegawai negeri dapat menyadari posisinya, baik sebagai pegawai negeri atau sebagai abdi masyarakat. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan akan berakibat menurunnya kesadaran untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

b. Kurangnya Motivasi

Setiap Pegawai Negeri sipil harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Motivasi yang dimaksud

²⁰ Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

disini adalah motivasi yang benar-benar esensial dalam rangka menumbuhkan etos kerja di lingkungan unit kerja. Kurangnya motivasi bagi setiap Pegawai Negeri Sipil tentu tidak akan menghasilkan sistem pola kerja yang baik.

Faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin menurut Ketua Bagian Umum Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut :

C. Kurangnya penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi perlu memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi yang diraihinya. Penghargaan bisa berupa promosi jabatan atau berupa piagam penghargaan. Kurangnya penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi berakibat menurunnya etos kerja dan semangat untuk melaksanakan tugasnya.

D. Kurangnya sanksi penjatuhan hukuman disiplin Setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin perlu diberikan sanksi yang tegas. Pelanggaran disiplin sebesar atau sekecil apapun bila tidak diikuti dengan sanksi penjatuhan hukuman disiplin akan menimbulkan persoalan baru yang bernuansa negatif. Pertama, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tidak akan jera, bahkan pelanggaran yang dilakukan semakin meningkat, karena Pegawai Negeri Sipil tersebut berpikir bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan tidak mempengaruhi prestasi dan kariernya. Kedua, bagi Pegawai Negeri Sipil lain akan menimbulkan rasa kecemburuan. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil yang sebelumnya cenderung disiplin, akan melakukan

pelanggaran yang sama, Sebab Pegawai Negeri Sipil tersebut berpikir tidak akan menerima sanksi apapun bila melakukan pelanggaran.

Jadi intinya Faktor pendorong timbulnya pelanggaran disiplin, dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor dari pelaku yang dalam hal ini adalah guru SD, adalah yang paling dominan. Perilaku seseorang itu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kepribadian sebagai faktor intern, dan lingkungan sebagai faktor ekstern. Kepribadian disini lebih diartikan sebagai keseluruhan ciri individu yang memang sudah ia bawa dan ia punyai, baik yang dibawa sejak lahir sebagai bakat maupun yang ia bawa dan ia peroleh melalui proses kehidupan sebagai hasil pendidikan. Keseluruhan ciri individu ini pada umumnya diwujudkan dalam suatu sikap dalam berpikir dan memandang sebelum seseorang berbuat suatu tindakan dan sikap berpikir dan memandang tersebut tidak hanya terhadap dirinya sendiri melainkan juga terhadap lingkungannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru Sekolah Dasar itu tergantung pada lingkungan kerjanya. Misalnya apabila ada seorang guru yang masuk dalam lingkungan kerja yang selalu mengabaikan disiplin, maka ia akan ikut masuk dalam lingkungannya tersebut. Faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Selain itu, masih ada anggapan anggapan yang keliru, seperti : saya masuk atau tidak juga dibayar. Anggapan seperti inilah yang membuat seseorang akan bekerja asal-asalan. Faktor ekonomi juga mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin, karena tidak puasny materi yang diperoleh, akhirnya mencari kerja sambilan di luar guru.

Faktor dari Dinas Pendidikan lebih cenderung ke penegak hukumnya, seperti jumlah pengawasan yang kurang baik. Dari data pengawas yang

berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) yang tersebar di 14 (empat belas) Daerah, di Kota Malang, sehingga fungsi pengawasan (controlling) tidak akan maksimal²¹. Selain itu ada perasaan yang kurang enak apabila guru yang melakukan pelanggaran adalah saudaranya, temannya, atau tetangganya. Hal ini, tidak akan bisa menjatuhkan hukuman disiplin dengan semestinya.

D. Upaya Mengatasi Hambatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan

Menurut Ketua Bagian umum Dinas Pendidikan kota Malang, bahwa Dinas Pendidikan Kota Malang telah melakukan beberapa alternatif untuk mengatasi hambatan disiplin pegawai negeri sipil yang berupa pencegahan terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dalam hal ini sebagai contoh adalah Guru Sekolah Dasar, yaitu²²:

1. Melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan:

Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dilakukan melalui forum-forum penataran atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Pendidikan kota Malang, atau oleh Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Timur. Penataran tersebut dilaksanakan bertahap, dengan cara mengirimkan calon peserta dari Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan (UPT) masing-masing. Peserta yang ditatar tersebut kemudian menularkan pengetahuan yang diperolehnya tersebut kepada guru-guru lain lewat forum penataran berskala kecamatan. Dengan dilaksanakannya kegiatan tersebut diharapkan bisa

²¹ Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

²² Hasil Wawancara dengan, Kepala Bagian Umum Dinas Pendidikan kota Malang Pada tanggal 5 Mei 2011

menumbuhkan motivasi yang baik bagi Pegawai Negeri Sipil, khususnya guru Sekolah Dasar.



2. Mengadakan pembinaan guru-guru Sekolah Dasar secara berkala dan berkesinambungan.

Kegiatan ini dilakukan secara berkala oleh Dinas Pendidikan Kecamatan melalui forum rapat Kepala Sekolah yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Hasil rapat tersebut kemudian oleh Kepala Sekolah masing-masing dibawa ke rapat Dewan guru yang diselenggarakan setiap satu bulan sekali di Sekolah Dasar masing-masing. Dari kegiatan tersebut diharapkan Pegawai Negeri Sipil atau guru Sekolah Dasar memahami tugas dan fungsinya sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat, yang akhirnya bisa mewujudkan suatu etos kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Melaksanakan supervisi ke sekolah-sekolah (Sekolah Dasar):

Kegiatan supervisi ke sekolah-sekolah khususnya untuk Sekolah Dasar dilakukan oleh Pengawas TK/SD, yang bertugas di Kecamatan masing-masing. Pengawas TK/SD sebagai Pejabat Fungsional yang bertugas membantu kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan teknis edukatif serta melaksanakan Kegiatan Sistem Pembinaan Profesi. Dari kegiatan tersebut diharapkan terjadi interaksi positif antara Pengawas TK/SD dengan kepala Sekolah maupun guru-guru SD yang dikunjungi. Kegiatan supervisi tersebut bila dilaksanakan secara intensif akan memberikan hasil yang efektif, khususnya bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil atau guru Sekolah Dasar di daerah. Karena dengan diselenggarakannya supervisi tersebut.

Hal tersebut juga diperkuat pernyataan dari Kepala Sekolah SD kauman 1, Kecamatan Klojen, Kota Malang bahwa : “mendapat pembinaan

berupa supervisi tiap 1(satu) bulan sekali mengenai KBM, Administrasi dan kedisiplinan yang hasilnya saya sosialisasikan kepada guru, melalui dewan guru”²³

Pendapat dari Kepala Sekolah SD kauman 1, Kecamatan Klojen, Kota Malang tersebut memperkuat pendapat dari Ketua Bagian Umum Dinas Pendidikan bahwa Dinas Pendidikan telah berupaya melakukan pencegahan pelanggaran disiplin dengan jalan melakukan pembinaan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, pembinaan guru-guru SD, dan supervisi ke SD. Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya Dinas Pendidikan Kota Malang untuk mencegah adanya pelanggaran disiplin telah maksimal, terbukti bahwa Dinas Pendidikan telah melakukan upaya-upaya pencegahan seperti melakukan sosialisasi peraturan-peraturan perundang-undangan, melakukan pembinaan terhadap guru-guru SD, melakukan supervisi ke SD setiap 1 (satu) bulan sekali.

Berpijak dari kenyataan tersebut, maka disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu digalakkan dengan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sedangkan tujuan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib di lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Sanksi yang dijatuhkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil merupakan hukuman disiplin yang pada prinsipnya harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

²³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SD kauman 1 Malang Pada tanggal 6 Mei 2011

Jadi intinya Dalam mengatasi masalah pelanggaran disiplin, Dinas Pendidikan Kota Malang telah berupaya mengatasi dengan melakukan pembinaan, sosialisasi akan pentingnya disiplin, dan supervise. Dari ketiga cara itu, cara yang paling efektif adalah melakukan supervisi, karena supervisi dilakukan tiap satu bulan sekali. Caranya adalah dengan mendelegasikan kepada setiap UPT di Daerah untuk melakukan supervisi tiap satu bulan sekali, dengan mengundang setiap Kepala SD setiap daerah. Setelah penyuluhan dilakukan, maka Kepala SD memberikan penyuluhan yang telah didapatnya, melalui Dewan Guru. Akan tetapi, masih banyak guru yang tidak melaksanakan penyuluhan-penyuluhan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah. Hal ini terbukti dari masih adanya guru yang melakukan pelanggaran disiplin PNS.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Malang sudah berupaya untuk mengarahkan guru untuk selalu berdisiplin dalam bekerja dengan melakukan supervisi. Dinas Pendidikan Kota Malang juga melakukan sosialisasi mengenai kedisiplinan kerja kepada guru-guru SD Negeri di Kota Malang. Akan tetapi, upaya Dinas Pendidikan Kota Malang belum mencapai hasil yang maksimal karena masih adanya guru yang melakukan pelanggaran disiplin meskipun prosentasenya sedikit.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam bab hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektifitas Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di dinas pendidikan kurang efektif. Menurut Lawrance M Friedman, dalam bukunya yang berjudul *The Legal System A Social Perspective*, menyebutkan bahwa dalam penegakkan (efektivitas) suatu hukum memang ada 3 unsur yang harus dipenuhi sesuai dengan ilmu hukum dan harus jalan beriringan dan seimbang. Unsur-unsur tersebut yaitu:
 - a. Legal Substance (substansi hukum)
 - b. Legal Structure (struktur hukum)
 - c. Legal Culture (budaya hukum)

Pelaksanaan dari hukum itu sendiri ditentukan oleh tiga unsur di atas, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum dalam masyarakat yang menjalankan hukum tersebut. Ketiga komponen itu harus berjalan seimbang, tidak ada yang boleh lebih atau kurang. Jika salah satu komponen tersebut tidak terpenuhi atau tidak seimbang, maka hukum itu dikatakan kurang efektif di dalam penerapannya.

2. Kendala yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kota Malang dalam Pelaksanaan Pasal 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah:

- a. Kurangnya pemahaman
- b. Kurangnya motivasi
- c. Kurangnya penghargaan.
- d. Kurangnya sanksi

3. Upaya yang telah dilakukan Dinas Pendidikan Kota Malang untuk mengatasi hambatan Disiplin Pegawai Negeri, antara lain:

- a. Melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
- b. Mengadakan pembinaan guru-guru Sekolah Dasar secara berkala dan berkesinambungan.
- c. Melaksanakan supervisi ke sekolah-sekolah (Sekolah Dasar)

B. Saran

1. Pemerintah lebih memberikan sanksi yang lebih tegas kepada para Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban-kewajibannya.
2. Di tambah lagi Panitia khusus yang memantau para Pegawai Negeri Sipil di luar lingkungan kerja.
3. Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil lebih ditingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA**Perundang-Undangan**

Pasal 31 Undang-undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-undang Nomor 20 Nomor 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil

Buku

I Nyoman Nurjaya, Reorientasi Paradigma Pembangunan Hukum Negara Dalam Masyarakat Multikultural: Perspektif Antropologi Hukum

Lawrance M Friedman. *The Legal System A Social Perspe*Lawrance M Friedman.

Dalam bukunya yang berjudul *The Legal System A Social Perspe*

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan 4, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990)

Internet

[Http://www.google.com/Visi dan Misi Kabupaten Malang Tahun 2011-2015 _ Lawang Post.htm](http://www.google.com/Visi%20dan%20Misi%20Kabupaten%20Malang%20Tahun%202011-2015%20_Lawang%20Post.htm)

<http://id.shvoong.com/humanities/1965545-sejarah-kota-malang-aremania/>

http://vandesayuz.blogspot.com/2010/02/studipustaka_27.html?zx=8ab27f5ae568ac00. Diakses pada tanggal 4 April 2011

<Http://pedoman-kenaikan-pangkat.html>

Koran

Kompas. 3 April, 2009. *Sertifikasi Guru*, hlm 14.

Kompas, 17 Nopember, 2010. *Masih Banyak Guru Yang Membolos*, hlm 15.

**MATRIK PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NO	PERATURAN PEMERINTAHAN NO.53 Tahun 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
1	Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2	Pasal 3 Kewajiban berjumlah 17 butir , dengan penyempurnaan meliputi antara lain: 4. Penambahan ketentuan kewajiban masuk kerja (selama ini diatur dalam PP 32 Tahun 2008 tentang pemberhentian PNS). 5. Penambahan ketentuan kewajiban mencapai sasaran kerja.
3	Pasal 4 d. Larangan berjumlah 15 butir , dengan penyempurnaan meliputi antara lain: Penambahan butir larangan dalam mendukung Capres/Cawapres dan anggota Legislatif (DPR, DPD dan DPAD) sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 10 Tahun 2008 dan UU No. 12 Tahun 2008.
4	Pasal 7 5. Sama 6. Sama 7. Hukuman disiplin sedang a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun. b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun. c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. 8. Hukuman disiplin berat 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun. 4. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. 5. Pembebasan dari jabatan 6. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS. 7. Pemberhentian tidak dengan hormat.
5	Pasal 8 14. PNS yang tidak masuk kerja selama 5 s/d 15 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai hukuman disiplin ringan . I. Teguran lisan => 5 hari J. Teguran tertulis =>6-10 hari K. Pernyataan tidak puas secara tertulis=> 11-15 hari. c. PNS yang tidak masuk kerja selama 16 s/d 30 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai hukuman disiplin sedang . G. Penundaan KGB => 16-20 hari H. Penundaan KP => 21-25 I. Penurunan pangkat paling lama 1 tahun => 26-30 hari. d. PNS yang tidak masuk kerja selama 31 s/d 45 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai hukuman disiplin berat berupa Turun Pangkat, Turun Jabatan Dan bebas jabatan. e) Penurunan pangkat paling lama 3 tahun => 31-35 hari f) Penurunan jabatan => 36 - 40 hari

	<p>g) Pembebasan jabatan => 41- 45 hari h) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat => 46 hari atau lebih.</p> <p>e. PNS yang tidak masuk kerja selama 46 hari kerja ke atas tanpa alasan yang sah dikenai hukuman disiplin berat pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat.</p> <p>f. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung komutatif.</p> <p>Keterlambatan dihitung secara komutatif dan konversi 1 hari sama dengan 7 ½ jam</p>
<p>6</p>	<p>Pasal 8 s/d Pasal 14</p> <p>Jenis hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan secara rinci dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>4. Kriteria penjatuhan hukuman disiplin, antara lain:</p> <p>5. Dilihat dari jumlah ketidakhadiran. 6. Dilihat dari sifat dilakukannya pelanggaran; Ringan : tidak sengaja Sedang : sengaja Berat : tidak ada</p> <p>larangan diatur secara rinci dengan kriteria sebagai berikut:</p> <p>7. Kriteria penjatuhan hukuman disiplin, antara lain:</p> <p>8. Dilihat dari jumlah ketidakhadiran. 9. Dilihat dari sifat dilakukannya pelanggaran; Ringan : tidak sengaja Sedang : sengaja Berat : tidak ada</p> <p>b. dilihat dari dampak negatif yang timbul akibat pelanggaran Ringan : dampak negatif ke Unit kerja yang bersangkutan Sedang : dampak negatif ke instansi yang bersangkutan Berat : dampak negatif ke pemerintah / negara</p> <p>c. pelanggaran yang dilakukan terkait dengan penyalahgunaan wewenang / jabatan di jenis hukuman disiplin berat saja.</p> <p>d. Pelanggaran yang terkait dengan pelayanan, hukuman disiplin ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (seperti Undang- Undang Pelayanan Publik</p>
<p>7</p>	<p>Pasal 15 s/d Pasal 30</p> <p>g. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat Struktural (Eselon I s/d V) dan pejabat yang setara, dengan ketentuan :</p> <p>h. Presiden menjatuhkan hukuman disiplin berat bagi pejabat struktural Eselon I s/d V dan pejabat lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.</p> <p>i. Pejabat Pembina Kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat dan sedang dan penurunan pangkat selama 1 tahun (Pasal 7 ayat(3) huruf c bagi PNS Eselon II, III, IV, V serta jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum.</p> <p>j. Ketentuan mengenai penjatuhan hukuman disiplin sedang dan ringan:</p> <p>k. Sedang Berupa penundaan gaji dan penundaan kenaikan pangkat berlaku ketentuan tingkat / jenjang ke bawah (“ <i>two step down</i>”).</p> <p>l. Ringan Berlaku ketentuan satu tingkat/jenjang ke bawah” <i>one step down</i></p>

8	<p>Pasal 21</p> <p>Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin maka pejabat terdapat dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.</p> <p>Pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan apabila tidak menjatuhkan hukuman kepada PNS telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin.</p>
9	<p>Tata Cara Pemeriksaan</p> <p>1. Pasal 23</p> <p>E. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung.</p> <p>F. Pemanggilan dilakukan paling lambat 7(tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan.</p> <p>G. Yang bersangkutan tidak hadir dilakukan pemanggilan ke 2 (dua) paling lambat 7(tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa.</p> <p>H. Yang bersangkutan tidak hadir juga, pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada.</p>
10	<p>2. Pasal 24</p> <p>a. Sebelum dijatuhi hukuman atau langsung wajib memeriksa terlebih dahulu, dilakukan pemeriksaan tertutup dan dituangkan dalam bentuk BAP.</p> <p>b. Berdasarkan hasil pemeriksaan ditetapkan pejabat yang berwenang menghukum, atasan langsung atau pejabat yang lebih tinggi, apabila merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung wajib melaporkan secara hirarki dengan BAP.</p> <p>c. Khusus untuk pelanggaran disiplin ancaman hukuman berupa hukuman disiplin sedang atau berat dapat dibentuk Tim Pemeriksa.</p> <p>d. Tim Pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.</p> <p>e. Tim Pemeriksa dibentuk oleh PPK atau Pejabat yang ditunjuk.</p> <p>BAP ditandatangani oleh Pejabat yang memeriksa, PNS yang bersangkutan. Yang bersangkutan tidak menandatangani BAP tetap dijadikan sebagai dasar dijatuhkan hukuman. PNS yang bersangkutan berhak mendapatkan Copy BAP.</p>
11	<p>4. Pasal 27</p> <p>Untuk kelancaran pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin berat dapat dibebaskan sementara dari jabatannya oleh atasan langsung.</p> <p>Pembebasan sementara dari tugas jabatan berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.</p> <p>Yang bersangkutan tetap diberikan hak-hak kepegawaian.</p> <p>Apabila tidak ada atasan langsung pembebasan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan yang lebih tinggi.</p>

1 2 .	<p>5. Pasal 30</p> <p>PNS yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman terberat.</p> <p>PNS pernah dijatuhi hukuman disiplin melakukan pelanggaran disiplin lagi, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang paling berat.</p> <p>Nebis in idem.</p> <p>PNS DPK/DPB dilingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin tapi bukan kewenangan maka pimpinan instansi mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada PPK individu disertai BAP.</p>
1 3 .	<p>6.</p> <p>a. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.</p> <p>b Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pejabat yang bersangkutan dengan tembusan kepada pejabat instansi terkait.</p> <p>c. Penyampaian keputusan hukuman disiplin paling lambat 14 hari sejak keputusan ditetapkan.</p> <p>d. Yang bersangkutan tidak hadir keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.</p>
1 4 .	<p>Pasal 32</p> <p>Upaya Administratif</p> <p>Keberatan</p> <p>Banding administratif</p>
1 5 .	<p>Pasal 34</p> <p>1. Jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan adalah:</p> <p>1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.</p> <p>Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, yang dijatuhkan oleh :</p> <p>Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara kebawah. Sekda/Pejabat struktural eselon II Kab/Kota kebawah/Pejabat setara kebawah. Pejabat struktural eselon II kebawah di lingkungan instansi vertikal dan unit dengan sebutan lain yang atasan langsungnya Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian.</p> <p>Pejabat struktural eselon II kebawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan Provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.</p> <p>Prosedur keberatan:</p> <p>Diajukan secara tertulis kepada atasan yang berwenang menghukum dengan memuat atasan. Diajukan dalam jangka waktu 14 hari mulai tanggal yang bersangkutan menerima putusan. Pejabat yang berwenang menghukum memberi tanggapan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan keberatan.</p> <p>Dalam 21 (dua puluh satu) hari kerja pejabat berwenang menghukum tidak memberi tanggapan maka atasan wajib mengambil keputusan.</p> <p>Tidak ada tanggapan maka atasan mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.</p> <p>Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperperingan, memperberat, atau membatalkan.</p> <p>Dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum.</p> <p>Dalam jangka waktu 21 hari kerja atasan tidak ambil keputusan atas keberatan maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.</p>

	<p>Banding Administratif</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e. 5. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e. 6. Mengajukan banding administratif gaji tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan melaksanakan tugas. 7. Tidak ajukan banding administratif gaji mulai diberhentikan terhitung mulai bulan berikutnya hari ke 15 keputusan diterima. 8. PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan atau sedang upaya administratif tidak dapat untuk pindah instansi.
	<p>Berlakunya hukuman disiplin</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, PPK, Gubernur, Kepala Perwaja Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin Pasal 7 ayat(2), berlaku tanggal keputusan ditetapkan. 7. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh selain nomor 1 dan tidak diajukan keberatan berlaku pada hari ke 15 setelah keputusan diterima. (pasal 7 ayat(3) a dan b) 8. Diajukan keberatan mulai berlaku pada tanggal ditetapkan keputusan keberatan 9. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PPK, Gubernur untuk jenis hukuman Pasal 7 (4) huruf d dan e, apabila tidak diajukan banding administratif mulai berlaku pada hari ke 15 setelah putusan hukuman diterima. 10. Apabila diajukan banding administratif berlaku pada tanggal ditetapkan keputusan banding administratif. Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin berlaku pada hari ke 15 sejak tanggal yang ditentukan penyampaian keputusan hukuman.
	<p>Dokumentasi Keputusan hukuman</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Dipakai sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan Pasal 48 9. Hukuman disiplin yang telah dijatuhkan sebelum berlakunya keputusan ini dan sedang dijalani dinyatakan tetap berlaku. 10. Keberatan dan banding administratif sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah diselesaikan sesuai PP No.30 Tahun 1980 serta peraturan pelaksanaannya. Apabila terjadi pelanggaran disiplin dan telah dilakukan pemeriksaan sebelum berlakunya PP hasil pemeriksaan tetap berlaku dan proses selanjutnya berlaku ketentuan PP ini.