IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT DENGAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

R.M. WILDAN AKBAR M.A

NIM. 0810113328

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2013

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT DENGAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)

Disusun Oleh:

R.M. WILDAN AKBAR M.A

NIM. 0810113328

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pendamping,
Lutfi Effendi, SH.M.Hum	Sri Kustina, SH., CN.
NIP. 19600810 198601 1 002	NIP. 19480729 198002 2 001

Mengetahui
Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara

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

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERKAIT DENGAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)

Disusun Oleh:

R.M. WILDAN AKBAR M.A

NIM. 0810113328

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pendamping,
Lutfi Effendi, SH.M.Hum	Sri Kustina, SH., CN.
NIP. 19600810 198601 1 002	NIP. 19480729 198002 2 001
Ketua Majelis Penguji,	Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara
Agus Yulianto, SH., MH	Lutfi Effendi, SH.M.Hum
NIP. 19590717 198601 1 001	NIP. 19600810 198601 1 002

Mengetahui,
Dekan

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

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terkait Dengan Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)" ini .

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan, bimbingan serta dorongan semangat dari berbagai pihak , maka penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sihabudin, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Lutfi Effendi, S.H., M.Hum. Selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan juga Selaku Dosen Pembimbing utama yang telah bersedia dan meluangkan waktu, tenaga , dan pikiran untuk membimbing dengan penuh penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan .
3. Ibu Sri Kustina , S.H., C.N. selaku Dosen Pembimbing pendamping yang selalu sabar dalam memberikan saran dan kritik , serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu yang akhirnya penulis aplikasikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh staff Akademik Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam segala prosedur administrasi selama masa perkuliahan penulis sampai penyelesaian tugas akhir penulis .
6. Drs. Ec. H . Didik Untung Samsidi ,MM. selaku Inspektur Inspektorat Kabupaten Sumenep yang telah ramah menerima penulis untuk melakukan penelitian, sabar dan bersedia meluangkan waktu dalam membantu penulis memperoleh data yang diperlukan di Inspektorat Kabupaten Sumenep.

7. R. Titik Suryati , S.H., MH. Selaku Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang telah memberikan semangat,dukungan dan nasehat serta bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Cicik Suryaningsih, S.H ., M.Hum selaku ibu penulis , terima kasih atas semua pengorbanan, dukungan, doa dan nasehat kepada penulis. Semangat yang di berikan selalu hidup dalam hati penulis dan tidak akan pernah hilang. Semua pencapaian yang telah diraih penulis tidak akan pernah ada tanpa pengorbanan ibu.
9. Drs.Muhammad Fadillah, Msi dan Drs. Amirul Chorry,MH. Selaku paman dari penulis , terima kasih atas dukungan, nasehat dan doa selama ini dan kepercayaannya. Sehingga penulis tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini .
10. Rr. Mardiana Hayati Amd.Plb selaku bibi dari penulis yang telah memberikan semangat dan doa selama ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Dr. Istislam S.H., M.Hum. Selaku paman dari penulis yang telah memberikan semangat dan saran-saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Angga Kurniawan S.H (AK21), Gayatri Menik dan Prischa Listianingrum selaku sahabat yang telah memberikan semangat dan saran - saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
13. Teman – teman seperjuangan 2008 terima kasih atas dukungan, saran dan doanya terutama buat Rizky, Ali, Deny, Ivan, Adi, Jordian, Odie, Batak, Jaya dan yang lainnya yang belum disebutkan, penulis ucapkan Terima kasih karena berkat kalian penulis bisa menyelesaikan skripsi ini .
14. Keluarga Besar PMP yang telah member semangat dan pembelajaran dan membangun pribadi yang lebih baik .
15. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya penulisan skripsi ini , yang tidak dapat disebutkan satu persatu .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini,

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan semua pihak pada umumnya. Amin..

Malang , 12 Agustus 2013

Penulis

repository.ub.ac.id

ABSTRAKSI

R.M Wildan Akbar M.A, Hukum Administrasi Negara Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2013, *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terkait Dengan Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)*, Lutfi Effendi, SH. M.Hum, Dan Sri Kustina, SH. CN.

Penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan serta menjawab permasalahan implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 terkait pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pemerintah daerah Kabupaten Sumenep agar menjadi lebih baik dalam penerapan di lapangan.

Penulisan Skripsi ini, penulis mengangkat judul "*Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terkait Dengan Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Inspektorat Kabupaten Sumenep)"*. Adapun permasalahan yang diteliti adalah (1) Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, (2) Apa hambatan yang dihadapi Inspektorat Kabupaten Sumenep dalam pelaksanaan PP No 53 Tahun 2010 terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana upayanya. Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris dan metode pendekatan adalah yuridis sosiologis, dengan maksud mengkaji Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikaitkan dengan Pemberian Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil . Lokasi penelitian di Kabupaten Sumenep tepatnya di inspektorat dan Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan. Jenis dan sumber data ini adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara hasil wawancara langsung dengan para responden sedangkan data sekunder di peroleh dengan cara menelusuri bahan bahan kepustakaan dan sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling. Responden terdiri dari Kepala Inspektorat, Sekretaris Inspektorat, Inspektur Pembantu, Kepala Badan Kepegawaian Pendidkan dan Pelatihan, Sekretaris Kepegawaian Pendidkan dan Pelatihan, Peraturan Undang-Undangan , dokumen yang ada di Inspektorat Kabupaten Sumenep. Data yang di peroleh di lapangan di analisis dengan menggunakan bentuk Deskriptif Analisis . Peraturan Pemerintah tersebut mutlak diperlukan demi terciptanya profesionalisme dan integritas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep serta demi mendukung terciptanya reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep masih belum efektif bila di lihat dari factor Penegak Hukum karena kurangya sosialisasi terhadap Berlakunya Peraturan Pemerintahan tersebut. Dan dari Faktor Masyarakat dan Kebudayaan dalam Hal ini Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep masih belum mengerti isi dari Peraturan Pemerintah tersebut dan belum adanya kesadaran hukum dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan .

Kata Kunci : Implementasi, Sanksi, Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ABSTRACT

R**.M Wildan Akbar M.A,** Law Administration State, Law Faculty Brawijaya University, August, 2013, The Implementation Rule Of State Indonesian Republic Number 53 of 2010 About Civil Society Dicipline With Giving Punishment to Civil Society *(Study in Inspektorat Kabupaten Sumenep),* Lutfi Effendi, SH. M.Hum, Sri Kustina, SH. CN.

The Research describes or ilustrates as well as addresing the problem of protection of The Implementation Rule Of State Indonesian Republic Number 53 of 2010 About Civil Society Dicipline With Giving Punishment to Civil Society. The purpose research this to give contribution for Sumenep Goverment to increate affair house hold.

In this research, author made a title : "The Implementation Rule Of State Indonesian Republic Number 53 of 2010 About Civil Society Dicipline With Giving Punishment to Civil Society *(Study in Inspektorat Kabupaten Sumenep)"* the problem this research : (1) How the implementation of the cancellation law marriage under law No. 53 of 2010 by the Book of the Law Civil Law (2) what are the To analyze the problems, the authors uses normative juridical approach in Inspektorat Sumenep Goverment and how to use purpose that. Of course, this study has the objective to analyze and describe the similanties and differences of the cancellation of marriage related formulation of the problem above. Giving the sanction that problem to be civil goverment to implementation with reviewing and the located research in Kabupaten Sumenep. In addition this study has the advantage to provide input to the government to improve the existing regulations on the issue of marriage and annulment to the public in order to become an ingredient for there is knowledge to purpose reasearch. Used in this legislation, nemerly, primer and secondary. Data is support primary data and secondary data to obtained through interviews direct with all respondent. within secondary data to get and browsing such as literature about regulation and document in office. The data to get in learly get the analize to be deskriptif analize. And this research used purposive sample tecnic. While secondary data obtained through study of literature and observation obtained from the literarture, documents, applicle legislatiton. The results and discussion which I explain here that according to Law No.53 of 2010 children still regarded as a legitimate child and their parents have responsibility to uninterrupted though their marriage had broken up or cancelled.

Meanwhile, according to the Book of the Law Civil Law there are various child notch point remains valid as children and parents still have a civil relationship with their children despite marriage break up or cancelled. The suggestion of the authors expected for the governments to make laws synchronization with the comparative law and for public suggested them to more aware of their children's rights and responsibilities as a parent. In the research need the suggestion to improve implementation to be a good while. The implementation rule of the law Number 53 2010 Years about the suggestion civil government not effective. The suggestion that socialization about nature and cultural from civil government not any problem in this research because not any something problem in that rule of the law.

Key word : *Implementation, Similanties, Cancellation Of Marriage, Normative Juridical, The Book Of The Law Civil Law***,** *Law No. 53 of 2010*

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan

Lembar Pengesahan

Kata Pengantar i

Abstraksi iv

Daftar Isi vi

Daftar Tabel ix

Daftar Gambar x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Sistimatika Penulisan 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Implementasi 9

1. Pengertian Implementasi 9

2. Teori-teori Implementasi Kebijakan 10

B. Efektifitas Hukum 17

1. Pengertian Efektifitas 17

2. Efektifitas Hukum 18

C. Pegawai Negeri Sipil 23

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil 23

2. Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri 24

3. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil 28

4. Larangan Pegawai Negeri 29

5. Disiplin Kerja 32

6. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri 35

7. Sanksi 38

8. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Hal Disiplin Pegawai Negeri 43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 45
B. Metode Pendekatan 45
C. Lokasi Penelitian 46
D. Jenis Dan Sumber Data 47
E. Teknik Pengumpulan Data 47
F. Populasi, Sampel, dan Responden 48
G. Teknik Analisis Data 49
H. Definisi Operasional 49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 51
   1. Gambaran Umum Kabupaten Sumenep 51
   2. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Sumenep 52
   3. Kondisi Kepegawaian Di Inspektorat Kabupaten Sumenep 53
   4. Struktur Organisasi 58
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil 61
   1. Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil 65
   2. Hambatan yang timbul dalam Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. RI. 53 Tahun 2010 82

C. Hambatan yang timbul dalam Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. RI. 53 Tahun 2010 87
D. Upaya Yang Dilakukan Oleh Inspektorat Dalam Menghadapi Hambatan 88

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 91
B. Saran 92

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Tingkat Pendidikan 60

Tabel 4.2 Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Jabatan 60

Tabel 4.3 Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Golongan 61

Tabel 4.4 Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2011 62

Tabel 4.5 Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2012 63

Tabel 4.6 Daftar pihak-pihak yang diwawancarai oleh peneliti 65

Tabel 4.7 Keputusan Bupati Sumenep Nomor: 188/86/kep/435. 013/2013 Tentang Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Ancaman Hukuman Berat Tahun 2013 76

Tabel 4.8 Objek Penelitian 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Sumenep 59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diketahui bahwa pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 yang perlu untuk diketahui, dipedomani dan dipatuhi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan landasan hukum untuk menjamin kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Disiplin pegawai merupakan hal utama yang harus ditanamkan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagai abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk bekerja secara professional sesuai dengan tugas dan keahlian masing-masing.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila, dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu alat perlengkapan tata usaha negara sudah tentu mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang mengaturnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan penting, sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Peraturan disiplin telah dibuat namun masih banyak terdapat pelanggaran terhadap peraturan dan minimnya penegakan hukum kepada pelaku pelanggaran tersebut

Sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah, Pegawai Negeri Sipil sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Juga memiliki peran yang besar dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil juga sangat berperan penting dalam keberhasilan Reformasi Birokrasi yang selama ini selalu didengungkan.

Menurut Peraturan Kepala BKN RI Nomor 21 tahun 2010, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan adalah pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dan Peratuan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Sehingga perlu adanya pengawasan terhadap penyelenggara pelayanan publik baik oleh atasan langsungnya maupun pejabat yang berwenang, yang dilakukan melalui :

1. Pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
2. Pengawasan fungsional yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
3. Pengawasan masyarakat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, berupa laporan atau pengaduan masyarakat tentang penyimpangan dan kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Inspektorat di Tingkat Kabupaten merupakan instansi terdepan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten karena merupakan perwujudan salah satu tugas pokok dan fungsinya. Peran inspektorat Kabupaten sangat penting dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimulai dengan pembinaan maupun rekomendasi penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar

disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Inspektorat Kabupaten Sumenep tidak dapat dipungkiri juga merupakan instansi yang diharapkan mampu menangani pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Dengan kewenangannya tersebut maka Inspektorat Kabupaten Sumenep harus mampu dengan baik mengimplementasikan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 dengan baik dan benar oleh Inspektorat Kabupaten Sumenep terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan demi terciptanya profesionalisme dan integritas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep serta demi mendukung terciptanya reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Salah satu fungsi dari Inspektorat adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang – Undangan. Berkaitan dengan fungsi tersebut maka Inspektorat perlu mempertimbangkan sampai sejauh mana Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena Undang – Undang Nomor 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Berpangkal dari uraian sebagaimana telah dijelaskan maka secara berkelanjutan penulis mengangkat problematika tersebut ke dalam penelitian yang berjudul : **"Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terkait Dengan Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Inspektorat Kabupaten Sumenep) "**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apa hambatan yang dihadapi Inspektorat Kabupaten Sumenep dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana upayanya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui, menemukan, dan menganalisis hambatan yang dihadapi inspektorat Kabupaten Sumenep dalam implementasi tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan upayanya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi kegunaan teoritis tentunya hasil penelitian ini menjadi kontribusi pemikiran terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi Negara, berupa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Pemerintahan daerah Kabupaten Sumenep:

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

2. Bagi Masyarakat:

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi stimultan dalam mencari gagasan inovatif, kreatif, solutif bagi penegakan hukuman disiplin di Kabupaten Sumenep.

3. Bagi akademisi dan perancangan peraturan perundang-undangan *(legal drafter):*

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam mencari dan menemukan masalah-masalah baru sehingga kedepan akan mampu merncang sebuah peraturan yang lebih efektif dan solutif dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil.

4. Bagi Pegawai Negeri Sipil:

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin selama masa kerja.

E. Sistimatika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

   Dalam BAB I ini menjelaskan tentang :

   a. Latar Belakang
   b. Rumusan Masalah
   c. Tujuan Penelitian
   d. Manfaat Penelitian
   e. Sistematika Penulisan

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

   Dalam BAB II ini menjelaskan tentang :

   a. Pengertian Implementasi

b. Efekifitas Hukum

c. Faktor-faktor Efektifitas Hukum

d. Pegawai Negeri Sipil

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam BAB III ini menjelaskan tentang :

a. Jenis Penelitian

b. Metode Pendekatan

c. Lokasi Penelitian

d. Jenis dan Sumber Data

e. Teknik Pengumpulan Data

f. Populasi, Sampel, dan Responden

g. Teknik Analisis Data

h. Definisi Operasional

4. BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

Dalam BAB IV ini menjelaskan tentang :

a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

b. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

c. Hambatan Yang dihadapi Inspektorat Dalam Penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

d. Upaya Yang Dapat Dilakukan Dalam Efektifitas Penjatuhan

5. BAB V PENUTUP

Dalam BAB V ini menjelaskan tentang :

a. Kesimpulan

b. Saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi dalam kamus besar bahasa indonesia diartikan sebagai pelaksanaan. Implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier, Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atas kejadian-kejadian.[1]

Implementasi secara sederhana diartikan pelaksanaan atau penerapan. *Browne dan Wildavsky* mengemukakan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan". Implementasi melibatkan usaha dari policy makers untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut "street level bureaucrats" untuk memberikan pelayanan atau mengatur prilaku kelompok sasaran (target group).[2]

Berdasarkan uraian mengenai kedua pendapat tentang pengertian implementasi, perlu penulis memberikan batasan. Implementasi adalah

---

[1] Lijan Poltak Sinambela, 2010, **Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan Dan Implementasi**, Jakarta: Bumi Aksara

[2] Nurudin dan Usman, 2004, ***Kebijakan Publik, implementasi dan Evaluasi***, Jakarta: Elex Medio Komputindo, Hlm 70

pelaksanaan dari apa yang telah ditetapkan dan menerima segala akibat/dampak setelah dilaksanakan tersebut.

Proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur yang penting dan mutlak, seperti dikemukakan oleh Adi Tarwiyah dalam bukunya, yaitu:[3]

a. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan;
b. Target groups, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran, dan diharapkan dapat menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan;
c. Unsur pelaksana (implementor), baik organisasi atau perorangan, yang bertanggungjawab dalam pengelolaan, pelaksanaan, dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

2. Teori-teori Implementasi Kebijakan

a. Teori Merilee S. Grindle (1980)

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dalam bukunya dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan dan lingkungan implementasi.[4]

Variabel isi kebijakan ini mencakup:

1. Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau *target groups* termuat dalam isi kebijakan.
2. Jenis manfaat yang diterima oleh *target group*.
3. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
4. Apakah letak sebuah program sudah tepat.

[3] Dwiyanto Indiahono, 2009, **Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis,** Yogyakarta**:** Gava Media, Hlm 28
[4] Ibid, Hlm 36

5. Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci,
6. Apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Variabel lingkungan kebijakan mencakup:

1. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
2. Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa.
3. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

b. Teori Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1983)

Ada tiga variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dalam bukunya, yakni:[5]

A. Karakteristik dari masalah

(1) Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan. Di satu pihak ada beberapa masalah sosial secara teknis mudah dipecahkan, dipihak lain terdapat masalah-masalah sosial yang relatif sulit dipecahkan, seperti kemiskinan, pengangguran, korupsi, dan sebagainya. Oleh karena itu, sifat masalah itu sendiri akan memengaruhi mudah tidaknya suatu program diimplementasikan.

(2) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran. Ini berarti bahwa suatu program akan relatif mudah diimplementasikan

[5] Ibid, Hlm 78

apabila kelompok sasarannya heterogen, maka implementasi program akan relatif lebih sulit, karena tingkat pemahaman setiap anggota kelompok sasaran terhadap program relatif berbeda.

(3) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi.sebuah program akan relatif sulit implementasikan apabila sasaranya mencakup semua populasi. Sebaliknya sebuah program relatif mudah diimplementasikan apabila jumlah kelompok sasarannya tidak terlalu besar.

(4) Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan. Sebuah program yang bertujuan memberikan pengetahuan atau bersifat kognitif akan relatif mudah diimplementasikan daripada program yang bertujuan untuk mengubah sikap dan prilaku masyarakat.

B. Karakteristik kebijakan/undang-undang

(1) Kejelasan isi kebijakan. Ini berarti semakin jelas dan rinci isi sebuah kebijakan akan mudah diimplementasikan karena implementor mudah memahami dan menterjemahkan dalam tindakan nyata.

(2) Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis.kebijakan yang memiliki dasar teoritis memiliki sifat lebih mantap karena sudah teruji, walaupun untuk beberapa lingkungan sosial tertentu perlu ada modifikasi.

(3) Besarnya alokasi sumberdaya finansial terhadap kebijakan tersebut.

(4) Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana.kegagalan program sering disebabkan kurangnya koordinasi vertikal dan horizontal antarinstansi yang terlibat dalam implementasi program.

(5) Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana.

(6) Tingkat komitmmen aparat terhadap tujuan kebijakan

(7) Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan. Suatu program yang memberikan peluang luas bagi masyarakat untuk terlibat akan relatif mendapat dukungan daripada program yang tidak melibatkan masyarakat.

C. Variabel lingkungan

(1) Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tigkat kemajuan teknologi. Masyarakat yang sudah terbuka dan terdidik akan relatif mudah menerima program-program pembaruan dibanding dengan masyarakat yang masih tertutup dan tradisional.demikian juga, kemajuan teknologi akan membantu dalam proses keberhasialan implementasi program, karena program-program tersebut dapat disosialisasikan dan diimplementasikan dengan bantuan teknologi modern.

(2) Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan. Kebijakan yang memberikan insentif biasanya mudah mendapatkan dukungan publik. Sebaliknya kebijakan yang bersifat dis-intsentif, seperti kenaikan BBM, atau kenaikan pajak akan kurang mendapatkan dukungan publik.

(3) Sikap dari kelompok pemilih *(constituency groups)* kelompok pemilih yang ada dalam masyarakat dapat memengaruhi implementasi kebijakan melalaui berbagai cara antara lain:

a. Kelompok pemilih dapat melakukan intervensi terhadap keputusan yang dibuat badan-badan pelaksana melalui berbagai komentar dengan maksud untuk mengubah keputusan.

b. Kelompok pemilih dapat memiliki kemampuan untuk memengaruhi badan-badan pelaksana secara tidak langsung melalui kritik yang dipublikasikan terhadap kinerja badan-badan pelaksana, dan membuat pertanyaan yang ditujukan kepada badan legislatif.

c. Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor. Pada akhirnya, komitmen aparat pelaksana untuk merealisasikan tujuan yang telah tertuang dalam kebijakan adalah variabel yang paling krusial. Aparat badan pelaksana harus memiliki keterampilan dalam

membuat prioritas tujuan dan selanjutnya merealisasikan prioritas tujuan tersebut.

c. Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn

Ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi dalam bukunya, yakni:[6]

1) Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisir.
2) Perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resourse*).
3) Perlu dukungan dan koordinasi dengan intansi lain.
4) Karakteristik agen pelaksana.
5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi.
6) Disposisi implementor ini mencakup tiga hal yang penting, yakni: respon implementor terhadap kebijakan, yang akan memengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan. dan intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

d. Teori G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli

Dalam Bukunya ada empat variabel yang dapat memengaruhi kinerja dan dampak suatu program, yakni: kondisi lingkungan, hubungan antara organisasi, sumberdaya organisasi untuk implementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.[7]

[6] Ibid, Hlm 96
[7] Ibid, Hlm 102

e. Teori David L. Weimer dan Aidan R. Vining

Pandangan weimer dan vining dalam bukunya, ada tiga variabel besar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu program, yakni: logika kebijakan, lingkungan tempat kebijakan dioperasikan, dan kemampuan implementor kebijakan.

1) Logika dari suatu kebijakan yakni: kebijakan yang ditetapkan masuk akal dan mendapat dukungan teoritis.
2) Lingkungan sosial, politik, ekonomi, hankam, dan fisik atau geografis tempat kebijakan tersebut dioperasikan akan mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan.
3) Keberhasilan suatu kebijakan dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan keterampilan dari implementor kebijakan.

Tahapan implementasi kebijakan

1. Tahapan implementasi kebijakan yang menempatkan kebijakan dalam pengaruh berbagai faktor dalam rangka pelaksanaan kebijakan itu sendiri. Disini akan dapat dipahami, bagaimana kinerja dari suatu kebijakan, bagaimana isi yang berinteraksi dengan kelompok sasaran dan bagaimana sejumlah faktor yang berasal dari lingkungan (politik, sosial dan lain-lainnya) berpengaruh pada pelaksanaan kebijakan.
2. Terhadap berbagai faktor dalam implementasi kebijakan, Nugroho memberikan gambaran dalam bentuk bagan atas determinan kinerja implementasi kebijakan. Dijelaskan bahwa ada 4 faktor yang saling berinteraksi yang berfokus pada kinerja

kebijakan, faktor tersebut secara berturut-turut adalah: 1) isi kebijakan, 2) political will, 3) karakteristik kelompok sasaran, dan 4) dukungan lingkungan.[8]

B. Efektifitas Hukum

1. Pengertian Efektifitas

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa efektivitas berasal dari kata effektivies yang berarti taraf sampai atau sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuan.[9] Selanjutnya, menurut Emerson Handayaningrat bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.[10]

Sementara itu, Audit Commision dalam Mahsun menyatakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwewenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya.[11] Kemudian, Peter Drueker dalam Handoko mengemukakan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things).[12]

Mahsun menjelaskan bahwa efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai.[13]

---

8 Nurudin dan Usman, 2004, ***Kebijakan Publik, implementasi dan Evaluasi***, Jakarta: Elex Medio Komputindo, Hlm 70

9 Soerjono Soekanto, 2008 **Teori Efektifitas Hukum,** Jakarta: Media Persada, Hlm 126

10 Budi Winarno, 2002, **Kebijakan Publik,teori dan proses,** Yogyakarta: Media Presindo, Hlm 98

11 Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, Hlm 56

12 Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFEYogyakarta, Hlm 105

13 Ibid

Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (spending wisely).

Dunn menerangkan bahwa efektivitas (effectiveness) berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan.[14] Efektivitas, yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas telaris, selalu diukur dari unit produksi atau layanan atau nilai moneternya. Selanjutnya, Dunn menambahkan bahwa efektivitas merupakan kreteria evaluasi yang mempertanyakan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai.[15]

Berdasarkan pengertian-pengertian efektivitas yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efektifitas diartikan tercapainya sasaran, tujuan atau hasil kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas merupakan perbandingan antara hasil dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas terkait dengan pencapaian atau hasil dari pemberian hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep.

2. Efektifitas Hukum

a. Pengertian Efektifitas Hukum

Efektivitas Hukum adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah

[14] Dunn, Willian.N. 1981. Public Policy Analysis : An Introduction. USA : Prentice-Hal,Inc., Englewood Cliffs,N.J.07632. Terjemahan Muhajir Darwis, 1992. Analisis Kebijaksanaan Publik, Yogyakarta : Hanindita.

[15] Ibid

seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

b. Faktor-Faktor Efektifitas Hukum

Teori yang mengemukakan bahwa efektifitas hukum didasarkan oleh lima faktor antara lain : [16]

1. Faktor hukum yaitu peraturan perundang-undangan

Menurut Soerjono Soekanto yang diartikan dengan undang-undang dalam arti materiil adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat ataupun daerah yang sah. Suatu peraturan perundang-undangan harus mengikat secara umum agar tujuan pembentukannya dapat tercapai (efektif). Maka peraturan itu harus dilihat secara jelas dalam arti mudah dipahami atau dimengerti, tegas dan tidak menimbulkan arti ganda dan ditafsirkan lain yang akhirnya bisa memunculkan peluang terjadinya pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

Pemerintah Kabupaten Sumenep dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan harus jelas, tegas, dan tidak menimbulkan arti ganda. Selain itu peraturan perundang-undangan tersebut harus mengikat secara umum agar tujuan pembentukannya

[16] Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2011, Hlm 11

dapat berjalan secara efektif, sehingga tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

2. Faktor penegak hukum

Maksud dari penegak hukum disini adalah pihak-pihak yang membentuk atau menerapkan hukum. Istilah penegakan hukum adalah luas sekali, oleh karenanya mencakup mereka yang secara langsung dan secara tidak langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum. Yang dimaksudkan dalam penegakan hukum akan dibatasi dalam kalangan yang secara langsung berkecimpung dalam bidang penegakan hukum. Penegak hukum merupakan golongan panutan dalam masyarakat, yang hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu sesuai dengan aspirasi masyarakat. Mereka harus dapat berkomunikasi dan mendapat pengertian dari golongan sasaran, disamping itu mampu membawakan atau menjalankan peranan yang dapat diterima oleh mereka. Kecuali dari itu, maka golongan panutan harus dapat memanfaatkan unsur-unsur pola tradisional tertentu, sehingga mengairahkan partisipasi dari golongan sasaran atau masyarakat luas. Golongan panutan harus dapat memilih waktu dan lingkungan yang tepat di dalam memperkenalkan norma-norma atau kaidah-kaidah hukum yang baru, serta memberikan keteladanan yang baik. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas dan kepribadian penegak hukum.

Dalam hal ini yang bertindak sebagai penegak hukum adalah Inspektorat Kabupaten Sumenep yang merupakan instansi yang berwenang dalam menindak dan memberikan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemkab Kabupaten Sumenep. Dengan adanya kualitas penegak hukum yang baik maka akan tercipta penegakan hukum yang sesuai dengan norma-norma dan kaidah-kaidah hukum yang berlaku.

3. Faktor sarana atau fasilitas

Sarana yang ada di Indonesia sekarang ini memang diakui masih cukup tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara maju yang memiliki sarana lengkap dan teknologi yang canggih di dalam membantu menegakkan hukum. Sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum.tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup. Apabila hal-hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Faktor ini tidaklah menjadi faktor yang dominan untuk segara diperbaiki ketika ingin mewujudkan suatu efektifitas hukum.

4. Faktor Masyarakat

Masyarakat dalam hal ini menjadi suatu faktor yang cukup mempengaruhi juga didalam efektifitas hukum. Apabila

masyarakat tidak sadar hukum dan atau tidak patuh hukum maka tidak ada keefektifan. Kesadaran hukum merupakan konsepsi abstrak didalam diri manusia, tentang keserasian antara ketertiban dan ketentraman yang dikehendaki atau sepantasnya. Kesadaran hukum sering dikaitkan dengan penataan hukum, pembentukan hukum, dan efektifitas hukum. Kesadaran hukum merupakan kesadaran atau nilai-nilai yang terdapat dalam manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan.

5. Faktor kebudayaan

Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya jika mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang.

Kebudayaan memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakat ditanamkan sejak Indonesia lahir hingga dewasa oleh orang tua. Manusia belajar dengan apa yang dilihatnya. Bila dari kecil mereka terlatih untuk mematuhi peraturan maka dewasapun mereka akan terbiasa dengan peraturan yang berlaku.

Kelima faktor diatas saling berkaitan dengat erat, karena menjadi hal pokok dalam penegakan hukum, serta sebagai tolak

ukur dari efektifitas penegakan hukum. Kelima faktor yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto tersebut.

C. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri sipil dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional dimana menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yuncto Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan terhadapnya, dimana pegawai tersebut bekerja sesuai dengan aturan kerja yang berlaku dalam pemerintahan. Dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap pemerintah, pegawai tersebut terikat dengan aturan disiplin kerja, dimana setiap aturan tersebut harus dapat ditaati dan dilaksanakan oleh para pegawai.

Dalam kamus Umum Bahasa Indonesia menjelaskan tentang arti Pegawai Negeri Sipil (PNS). “ Pegawai “ berarti “ orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “ Negeri “

berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.[17]

Terdapat pengertian lain pula yang diberikan dua tokoh yaitu Kranenburg dan Logemann. Menurut Kranenburg pengertian Pegawai Negeri adalah pejabat yang ditunjuk sehingga pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti parlemen, presiden dan sebagainya. Sedangkan pengertian Pegawai Negeri menurut Logemann yaitu dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.[18]

2. Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri

A. Hak Pegawai Negeri Sipil

Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan akuntabel, maka setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan hak sebagai berikut:

a. Memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor. 43 Tahun 1999 Yuncto Pasal 7 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974);
b. Memperoleh Cuti (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974):

Yang dimaksud dengan cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keadaan tidak masuk yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan dikeluarkan/diberikan oleh pejabat yang berwenang seperti Pimpinan

[17] Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2000. Jakarta:Insan Persada, Hlm 127
[18] I.G Wursanto. 2008. *Manajemen kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, Hlm 71

Lembaga Tertinggi/Negara, Menteri, Jaksa Agung, Kepala Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Pimpinan Sekretariat Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan pjabat lain yang ditentukan oleh Presiden;

Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976, terdiri dari :

1) Cuti Tahunan

   Persyaratan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mndapatkan cuti tahunan adalah apabila yang bersangkutan telah bekerja secara terus-menerus selama satu (1) tahun, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak mendapatkan cuti tahunan. Cuti tahunan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah selama dua belas (12) hari kerja.

2) Cuti Besar

   Pegawai Negeri Sipil (PNS) tang telah bekerja sekurang-kurangnya selama enam (6) tahun berturut-turut maka yang bersangkutan berhak mndapatkan cuti besar yang lamanya adalah tiga (3) bulan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjalani cuti besar masih berhak mendapatkan cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.

3) Cuti Sakit

   Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sakit selama satu (1) atau dua (2) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan yang bersangkutan harus memberitahukan kepada atasan yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sakit lebih dari dua (2) sampai dengan empat belas (14) hari kerja berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mnderita sakit lebih dari empat belas (14) hari kerja berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan mngajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh menteri kesehatan.

4) Cuti Bersalin

Kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita diberikan hak mendapatkan cuti bersalin untuk anak pertama dan kedua. Sedangkan untuk persalinan anak ketiga dan seterusnya diberikan cuti di luar tanggungan negara. Cuti bersalin diberikan selama satu (1) bulan seblum dan dua (2) bulan setelah persalinan.

5) Cuti karena alasan penting

Cuti karena alasan penting dapat diberikan apabila :

a. Salah seorang anggota keluarga (Ibu,Bapak,Isteri/Suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu) mengalami sakit keras atau meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) yangbersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya tersebut.

b. Melangsungkan perkawinan yang pertama
c. Alasan penting lainnya yang ditetapkan kemudian oleh Presiden.

Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak atas cuti karena alasan penting, lama cuti ditentukan oleh Pejabat yang Berwenang yaitu paling lama dua (2) bulan.

6) Cuti diluar tanggungan negara

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bekerja sekurang-kurangnya lima (5) tahun secara terus menerus, karena alasan pribadi yang penting dan mndesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara selama tiga (3) tahun.

B. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut :

a. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
b. Menucapkan 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 Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung Jawab;

f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau perintah harus dirahasiakan;
i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

3. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

profesional, jujur, adil, dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Dalam kedudukan dan tugas tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk menjamin netralitas dimaksud, Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Selanjutnya, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Jonto Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS); Anggota Tentara Nasional (TNI) dan Anggota Kepolisisn Negara Indonesia (POLRI).

Tugas Pegawai Negeri Sipil sendiri adalah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

4. Larangan Pegawai Negeri

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut :

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 mrugikan negara;
g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
h. Menerima hadiah atau suatu pemberian ada saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan krugian vagi yang dilayani;
k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
l. Memberikan dukungan kepada calon Presidn/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
    1) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;

2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut Pegawai Negeri Sipil;
3) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.

m. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
1) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calaon selama masa kampanye; dan/atau
2) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau Calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara mmebrikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai Peraturan Perundang-undangan; dan

o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/ wakil Kepala Daerah, dengan cara :

1) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
2) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanyenya;
3) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

5. Disiplin Kerja

A. Pengertian disiplin

Pengertian Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib.[19] Disiplin adalah sesuatu tindakan manajemen yang dapat mendorong pemenuhan kualitas orgainsasi.[20] Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman.

[19] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990, Jakarta: Insan Persada, Hlm 98
[20] Werther, Jr dan Davis, 2000, *Dicipline teory to be a good governance*,Jakarta: PT Gatama, Hlm 104

Disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk mematuhi peraturan secara prosedur kerja yang telah disepakati terlebih dahulu karena dianggap bahwa dengan berpegang pada aturan, tujuan dari suatu organisasi dapat dicapai.[21] Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :[22]

a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
c) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai .
e) Meningkatnya efesiensi dan produktivitas para pegawai.

Sedangkan melemahnya disiplin kerja pegawai terlihat pada suasana kerja sebagai berikut :

a) Tingginya angka absensi pegawai.
b) Sering terlambatnya pegawai untuk masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
c) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
d) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.

[21] Suradinata, 2006, ***Disiplin Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta: ANNUR, Hlm 75
[22] Saydam, 2006, ***Disiplin Kerja***, Yogyakarta: Bina Pratama, Hlm 87

e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada kerja.

f) Tidak melaksanakannya supervise dan waskat yang baik.

g) Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan.

Contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut :[23]

a) Masuk kerja tepat waktu.

b) Mentaati instruksi kerja dari supervisor .

c) Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian .

d) Mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

Begitu pula menurut I.G. Wursanto, menyatakan bahwa: "kinerja yang tinggi dan disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila para pegawai terpenuhi kebutuhannya".[24]

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efesien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal – hal yang tidak baik dan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu dijaga dan ditingkatkan dalam setiap organisasi.

[23] Strauss and Saylas, 1985, ***Disiplin Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta: Parinsindo, Hlm 64
[24] I.G.Wursanto, 1989, Manajemen Kepegawaian II, Cet. 1,Yogyakarta: Kanisius, Hlm 126

6. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian:

" *Peraturan Disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil".*

Keharusan yang akan dimuat dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil antara lain :

- Menempati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat sesama Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan terhadap atasan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan salah satu unsur aparatur negara melaksanakan segala tugasnya dengan didasarkan pada aturan-aturan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu upaya dalam menegakkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibuat dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pembinaan tersebut diarahkan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang dapat melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan dan menghindari larangan–larangan yang ditentukan oleh pemerintah.

Pemerintah membuat Peraturan Perundangan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dalam rangka pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut memuat tentang kewajiban-kewajiban, larangan–larangan, dan sanksi–sanksi.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) apabila ditinjau berdasarkan kepemimpinan dalam Hukum Islam maka merupakan salah satu aspek dalam kepribadian seorang pemimpin dalam Islam. Berdasarkan Hukum Islam seseorang yang memiliki kedisiplinan akan terlihat pada gejala–gejalanya yaitu kesediaannya mematuhi berbagai ketentuan mengenai waktu dan cara bekerja dalam berorganisasi, yang dilakukan tanpa dipaksakan melalui ancaman sanksi atau hukuman, dan bahkan mungkin juga melalui pemberian hadiah atau intensif lainnya.

Peraturan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diterapkan pemerintah pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan pencegahan secara preventif terhadap pelanggaran–pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sanksi–sanksi yang dijatuhkan pemerintah kepada

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran adalah bagian dari pencegahan yang bersifat secara represif.

Kedua macam tersebut merupakan penegakan hukum dalam disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai pada peraturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 menjelaskan bahwa Gubernur Kepala Daerah Tingkat I memiliki wewenang untuk memberi hukuman atau sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran. Pejabat yang berwenang memberikan hukuman atau sanksi sebenarnya tidak hanya Gubernur tapi juga Presiden, Menteri dan Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Nondepartemen serta Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

Peraturan disiplin untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah sejak lama berlaku namun dewasa ini masih banyak juga pelanggaran–pelanggaran yang terjadi terhadap peraturan tersebut. Penulis ingin melakukan penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam tentang berbagai jenis pelanggaran-pelanggaran yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta kesesuaian sanksi atau penegakan hukumnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Penulis hendak meneliti pelanggaran tersebut di Kantor Inspektorat Kabupaten Sumenep karena menurut penulis data kasus pelanggaran di Kabupaten Sumenep mengalami peningkatan sehingga muncul pemikiran untuk mengetahui bagaimana peranan Inspektorat dalam mengatasi tindakan tidak disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

7. Sanksi

Pengertian sanksi adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang – undang dan sebagainya.[25] Definisi hukuman (punishment) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.[26]

Sedangkan definisi hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respons perilaku tertentu.[27]

Berdasarkan definisi –definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku atau perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya atau tidak mengulang pada perbuatan yang sama .

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut.[28]

---

[25] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2000, Jakarta: Insan Persada, Hlm 176
[26] Luthans, 2005, ***Punishment***, Jakarta:. Karya Abadi, Hlm 45
[27] H. Donnely, Jr.et.al, 2000, ***Punishment****, Jakarta*:. Karya Abadi, Hlm 24
[28] Sudibyo Triatmodjo, 2004, ***Sanksi dan Hukuman Pegawai Negeri Sipil***, Semarang, Agung Samudra, Hlm 166

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.Selain dari pada keharusan, larangan, sanksi dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil juga diatur tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dan tata cara mengajukan keberatan/pembelaan, apabila seorang Pegawai Negeri Sipil tidak menerima disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Selanjutnya Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 menyatakan bahwa :

a. Tingkat dan jenis hukuman disiplin

1. Tingkat hukuman terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan
2. Hukuman disiplin sedang.
3. Hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :

1. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
2. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk

paling lama 1 (satu) tahun.

3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1satu) tahun.

4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :

1. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
2. Pembebasan dari jabatan.
3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
4. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

b. Pelanggaran Disiplin

Secara ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.

a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.

b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dari lain-lainnya yang serupa dengan itu.

c. Perubahan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran

disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

c. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

a. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.

b. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena :

1. Atas permintaan sendiri.
2. Mencapai batas usia pensiun.
3. Perampingan organisasi pemerintah atau
4. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil.Maka, seorang pegawai negeri sipil bukan saja harus memenuhi tugas dan kewajibannya akan tetapi bilamana hal tersebut dilanggar, pegawai negeri sipil tersebut dapat diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan karena :

   1) Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah atau ;

   2) Di hukum penjara atau kurangan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.

a. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :

1. Di hukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang telah melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih atau;
2. Melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil tingkat berat.

b. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan tidak hormat karena :

1. Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
2. Melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah.
3. Di hukum penjara atau kurangan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekeuatan hokum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana

kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

c. Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan oleh pejabat yang berwenang karena disangka tleh melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.

d. Pemberhentian karena meninggalkan tugas :

   1. Pegawai Negeri Sipil meninggalkan tugasnya secara tidak syah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus, diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga.

   2. Pegawai Negeri Sipil meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus, diberhentikan tidak dengan hormat.

e. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaporkan dirinya kembali ke instansi induknya setelah menjalani cuti diluar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri

8. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Hal Disiplin Pegawai Negeri

Sumber daya manusia atau kemampuan pegawai merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi karena mereka merupakan faktor penggerak roda organisasi. Seperti yang dijelaskan bahwa :

"sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada makalah kedalam pemberian pelayanan publik".[29]

Kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.[30]

Sedangkan dikatakan bahwa kemampuan seorang pegawai yang cocok dimiliki setiap organisasi modern adalah :[31]

1) Ketrampilan teknis ;
2) Ketrampilan kemanusiaan ;
3) Kemampuam konseptual .

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dirumuskan bahwa kemampuan yang dimaksud adalah kecakapan, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pelaksana kebijakan. Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah semua potensi berupa pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Sumenep untuk melaksanakan tugas yang dibebankannya.

[29] George. C Edwards III, 2008, ***Human Resources***, Jakarta: Intan Makmur, Hlm 86
[30] Miftah Thoha, 2003, ***Aturan Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta, Cipta Surya, Hlm 154
[31] Katz Reesenzweig in Gibson, 2001, ***Punishment***, Jakarta: Karya Abadi, Hlm 123

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian ini adalah yuridis empiris . Penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang selain mendasarkan pada penelitian lapangan.[32] penulis juga melakukan penelaahan secara mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hukum berjalan di masyarakat.

B. Metode Pendekatan

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan Metode Pendekatan Yuridis sosiologis *(socio legal approach).* [33] Penggunaan Metode Pendekatan Yuridis Sosiologis dimaksudkan dan bertujuan untuk mengkaji permasalahan dari aspek hukum normatif yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 didasarkan pada kenyataan yang ada di lapangan.[34]

Dalam mengumpulkan data diperlukan metode yang sesuai dan tepat dengan tujuan pembahasan sehingga lebih mudah dalam memperoleh atau mengumpulkan data yang diperlukan. Terutama dalam penelitian ini yang menjadi tujuannya adalah untuk mengetahui, menemukan, dan menganalisis pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam penjatuhan

[32] Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitin Hukum,* Pustaka Setia: Bandung, 2009, Hml 109
[33] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Pendekatan Hukum*, Ghalia Indonesia:Jakarta, 2012, Hlm 86
[34] Bambang Sunggono, *metode penelitian hukum,* Raja Grafinda, Jakarta, 2003, hlm 121

dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta hambatan yang dihadapi dan upaya untuk mengatasinya.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Sumenep, Jawa Timur. Alasan Pemilihan lokasi ini adalah:

a) Di Kabupaten Sumenep

Karena Kabupaten Sumenep menjadi salah satu Kabupaten yang cukup dikenal di propinsi Jawa Timur dengan tingkat populasi yang sangat memadai untuk dilakukan penelitian. Banyaknya beberapa kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil juga menjadi salah satu faktor dalam pengambilan lokasi penelitian.

b) Inspektorat Kabupaten Sumenep

Karena Inspektorat Kabupaten Sumenep adalah merupakan salah satu lembaga yang kedudukannya langsung dibawah Bupati dan mempunyai kewenangan untuk melakukan pengawasan dan penindakan dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

c) BKPP Kabupaten Sumenep

Karena di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Sumenep ini terdapat data-data pegawai negeri sipil yang tercatat dan aktif di pemerintahan Kabupaten Sumenep. Yang dalam hal ini data peneliti diambil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatiha Kabupaten Sumenep yang dalam hal ini bekerjasama dengan Inspektorat Kabupaten Sumenep.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data primer:

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek atau objek penelitian dengan menggunakan alat pengambil data yang langsung pada subjek atau objek sebagai suatu informasi yang dicari. Dalam penelitian ini data primer yang dicari dan dikumpulkan adalah Kepala Inspektorat Kabupaten Sumenep, Kepala BKPP Kabupaten Sumenep

b. Data sekunder :

Data sekunder adalah data yang dapat berupa data pendukung yang tersedia di tempat penelitian, misalnya adalah laporan jurnal penelitian, dokumen-dokumen, sumber-sumber luar meliputi keterangan yang diterbitkan atau tidak diterbitkan serta data yang diperoleh dari internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk data Primer digunakan teknik Wawancara

Wawancara adalah cara memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada nara sumber atau responden atau bisa juga sifat wawancara yang dilakukan adalah debat terpimpin yang terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat

wawancara akan tetapi masih memungkinkan untuk mengajukan pertanyaan yang tida sesuai rencana sesuai dengan keadaan wawancara ketika berlangsung.

2. Untuk data Sekunder digunakan Teknik Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mencatat dan memanfaatkan pada data yang ada di instansi tersebut yang bisa berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan penelitian yang terkait dengan masalah penelitian atau sesuatu yang bisa bermanfaat untuk melakukan pembahasan penelitian.

3. Pengamatan partisipatif.

Dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktifitas penyelenggaraan Penjatuhan hukuman disiplin yang telah ada di Inspektorat Kabupaten Sumenep.

F. Populasi, Sampel, dan Responden

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Sumenep dalam hal ini terkait penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan PP No 53 Tahun 2010 yang berjumlah 11.523 orang. Adapun jumlah populasi sebanyak 11.523 orang yang terdiri dari 3 Asisten , 18 Dinas , 5 Badan , 9 Bagian dan 27 Kecamatan.

Sedangkan sampel yang menjadi bagian dari objek penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel random sederhana atau populasi sampling yang hanya ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, dengan merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan, apabila populasi kurang dari

100 orang, maka diambil seluruhnya. Namun bila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil sebesar 10%- 15%, 20% - 25%, atau lebih.[35]

Dengan demikian, besar sampel penelitian mengacu pada pendapat Arikunto, adalah 10% dari 11.523 yaitu 110 orang.

Sedangkan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepala Inspektorat Kabupaten Sumenep, Kepala BKPP Kabupaten Sumenep.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul seluruhnya, maka data tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif analisis dengan cara memanfaatkan data-data yang diperoleh dari penelitian-penelitian secara sistematis, kemudian dianalisis untuk menghasilkan sesuatu. Kesimpulan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang objektif. Dan tentunya bagian akhir dari semua penelitian ini adalah menyajikan temuan-temuan di lapangan yang bersifat objektif

H. Definisi Operasional

Untuk memberikan batasan yang jelas dalam penelitian ini, penulis mendefinisikan konsep-konsep yang digunakan sebagai berikut:

a. Implementasi

Implementasi adalah pelaksanaan dari apa yang telah ditetapkan dan menerima segala akibat/dampak setelah dilaksanakan tersebut.

---

[35] Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Jakarta : Rineke Cipta, Hlm 56

b. Efektifitas

Efektifitas diartikan tercapainya sasaran, tujuan atau hasil kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas merupakan perbandingan antara hasil dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas terkait dengan pencapaian atau hasil dari pemberian hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep.

c. Disiplin

Disiplin adalah bertanggung jawab dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada

d. Sanksi

Suatu hukuman untuk adanya pelanggaran yang diberikan kepada pelanggar aturan

e. PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Pegawai yang digaji oleh pemerintah dan bekerja untuk pemerintah dalam hal urusan kepentingan masyarakat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Sumenep

Kabupaten Sumenep merupakan salah satu Kabupaten dari 4 Kabupaten di Pulau Madura. Kabupaten Sumenep merupakan salah satu bagian Kabupaten dan Kota yang masuk wilayah Propinsi Jawa Timur. Kabupaten Sumenep terletak antara 108°13',8,90" sampai dengan 185°92',02,02" Bujur Timur dan 3°56',79,13" sampai dengan 4°56',34,59" Lintang Selatan. Dengan luas wilayah sekitar 2.564,2 Km2, Dari seluruh total luas tersebut, lebih dari 50% merupakan kepulauan dimana terdapat 2136 pulau-pulau.[36]

Secara teritorial Kabupaten Sumenep merupakan salah satu bagian dari wilayah Provinsi Jawa Timur. Secara administratif Kabupaten Sumenep terdiri atas 28 kecamatan, yang dibagi lagi menjadi sejumlah desa dan kelurahan. Pusat pemerintahan di Kecamatan Kota Sumenep. Sebagian besar wilayahnya berupa kepulauan. Bagian barat dan barat laut berupa pegunungan. [37]

Dengan sumber daya alam yang sangat melimpah dari hasil laut maka Kabupaten Sumenep merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Timur yang menyumbang Pendapatan Daerah yang sangat luar biasa banyak, hal itu bersumber dari hasil perikanan berupa hasil ikn-ikan laut,

[36] Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep 2005-2010, diakses dari http//:www.sumenepkab.go.id, diakses pada tanggal 8 agustus 2013hlm. 4

[37] Diakses dari http://www. sumenepkab.go.id, diakses pada tanggal 8 Agustus 2013

dari hasil pertambangan di laut lepas perairan berupa minyak dan gas bumi, dari hasil pertanian adalah garam dan tentuny yang sangat terkenal adalah hasil dari tembakau dari Sumenep yang berkualitas.

2. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Sumenep

Inspektorat merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Inspektorat Kabupaten Sumenep merupakan salah satu Satuan Kerja (Satker) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep yang dalam perjalanannya telah banyak mengalami perubahan baik kelembagaan maupun namanya. Inspektorat berasal dari Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Sumenep(BAWASDA). Setelah beberapa tahun kemudian tepatnya pada tahun 2006 keluarlah Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2006, Badan Pengawas daerah berubah menjadi Inspektorat Daerah (ITDA). Pada tahun 2008 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2008 dari Inspektorat Daerah berubah nama menjadi Inspektorat Kabupaten (ITKAB).Sedangkan visi dan misi yang dimiliki Inspektorat Kabupaten Sumenep, yaitu:

- Visi :

  Sejalan dengan visi **"SUPER MANTAP"** Pemerintah Kabupaten Sumenep serta selaras dengan amanat Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2008 terkait Tugas dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Sumenep, menetapkan visi :

" Terwujudnya masyarakat Sumenep yang makin sejahtera melalui tefciptanya aparatur yang bersih dan berwibawa bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme".

- Misi :

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan maka Inspektorat Kabupaten Sumenep mempunyai visi :

a. Meningkatkan pengawasan, pembinaan, dan pengendalian penyelenggaraan tugas umum pemerintah;
b. Meningkatkan pengawasan, pembinaan, dan pengendalian penyelenggaraan tugas pembangunan;
c. Meningkatkan pengawasan, pembinaan, dan pengendalian penyelenggaraan tugas umum kemasyarakatan.

3. Kondisi Kepegawaian Di Inspektorat Kabupaten Sumenep

Kondisi kepegawaian di Inspektorat Kabupaten Sumenep bekerja berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 29 Tahun 2008 Tentang Tugas dan Fungsi, pada pasal 2 Inspektorat Kabupaten Sumenep dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada pasal 2 :

(1) Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati

dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

(2) Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

(3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Inspektorat menyelenggarakan fungsi :

(4) penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas Inspektorat;

(5) perencanaan program pengawasan;

(6) perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;

(7) pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;

(8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Inspektorat terdiri dari :

a. Inspektur

Inspektur adalah pimpinan yang membawahi bagian-bagian dari inspektorat yang ada. Inspektur ini sebagai pengendali dari adanya tindakan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Inspektur.

(1) Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur dilingkungan Inspektorat;

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi :

(3) penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas sekretariat;

(4) penyiapan bahan koordinasi, pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;

(5) penghimpunan, pengelolaan, penilaian dan penyimpanan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional daerah;

(6) penyusunan bahan data dalam rangka pembinaan teknis fungsional daerah;

(7) penyusunan, penginventarisasian data dan pengkoordinasian dalam rangka penatausahaan proses penanganan pengaduan;

(8) pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, surat menyurat, dan rumah tangga;

(9) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Inspektur Pembantu Wilayah I,II,III, dan IV

(1) Inspektur Pembantu Wilayah melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan pada wilayahnya.

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Inspektorat Pembantu Wilayah mempunyai fungsi :

(3) penyusunan dan pengkoordinasian program kerja pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu pada wilayahnya;

(4) pengusulan program pengawasan pada wilayahnya;

(5) pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan pada wilayahnya;

(6) pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada wilayahnya;

(7) pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan pada wilayahnya;

(8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Inspektur Pembantu Wilayah, membawahi:

a. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan mempunyai tugas;

- Menyusun program kerja pelaksanaan tugas pengawas pemerintah bidang pembangunan;
- Melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang pembangunan;
- Melakukan pengusulan program pengawasan pada wilayah kerja bidang pembangunan;
- Mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan bidang pembangunan;

- Melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang pembangunan;
- Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang pembangunan;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur Pembantu Wilayahnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan mempunyai tugas;
- Menyusun program kerja pelaksanaan tugas pengawas pemerintah bidang pemerintahan;
- Melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang pemerintahan;
- Melaksanakan pengusulan program pengawasan pada wilayah kerja bidang pemerintahan;
- Melaksanakan pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang pemerintahan;
- Melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang pemerintahan;
- Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang pemerintahan;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur Pembantu Wilayahnya sesuai dengan tugas dan fungsinya

c. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan mempunyai tugas :

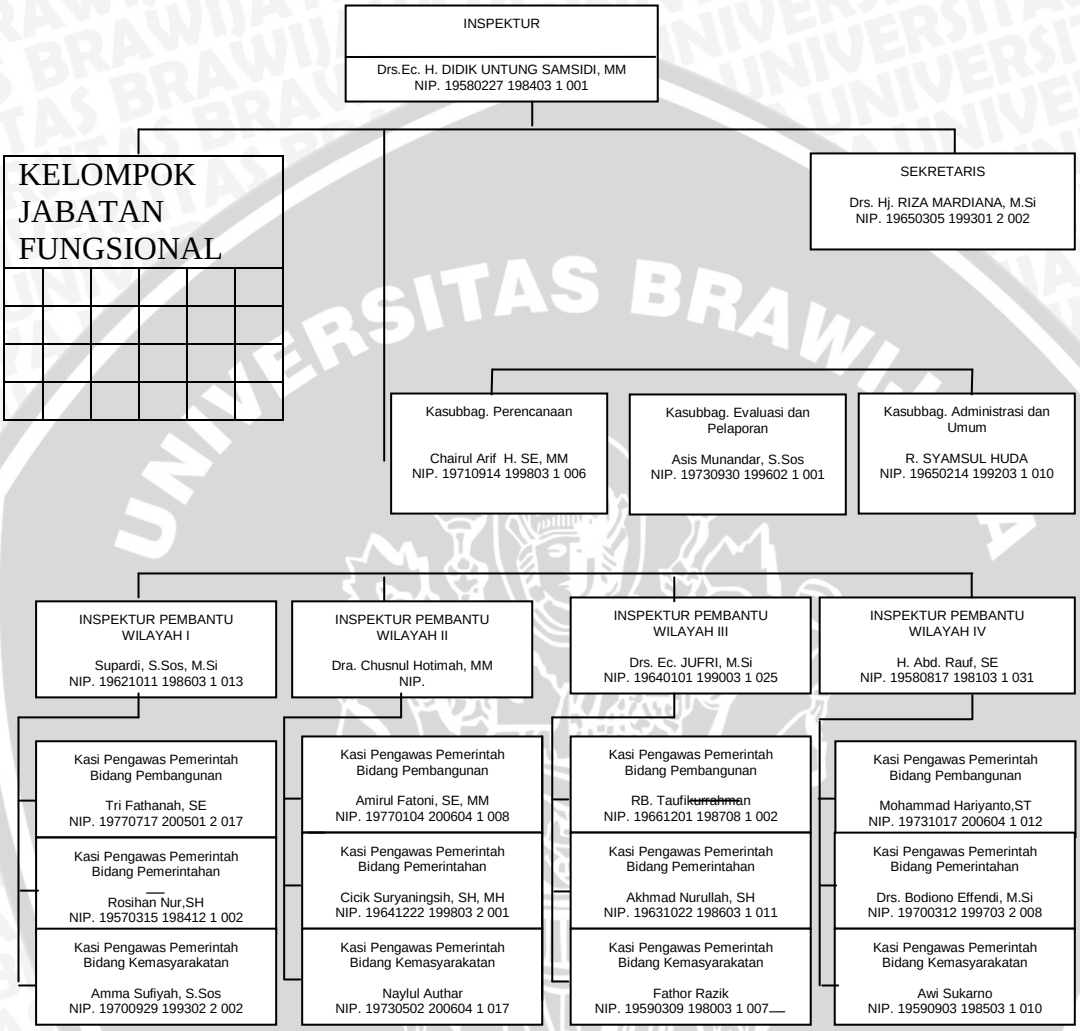
- Menyusun program kerja pelaksanaan tugas pengawas pemerintah bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan pengusulan program pengawasan di wilayah kerja bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan pengkoordinasian pelaksanaan pengawasan bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang kemasyarakatan;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Inspektur Pembantu Wilayahnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Organisasi

Satuan Kerja Perangkat Daerah Pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2008 adalah sebagai gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Sumenep

STRUKTUR ORGANISASI
INSPEKTORAT KABUPATEN SUMENEP



Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumenep, 2013, tidak diolah

Guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Inspektorat Kabupaten Sumenep memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 61 Orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1

Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	P E N D I D I K A N	JUMLAH
1	Strata 3 (Doktor)	-
2	Strata 2 (Magister)	7 Orang
3	Strata 1 (Sarjana)	33 Orang
4	Diploma 4	-
5	Diploma 3	2 Orang
6	Diploma 2	-
7	Diploma 1	-
8	SMU	22 Orang
9	SMP	2 Orang
10	SD	-
J U M L A H		61 **Orang**

Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumenep, 2013, tidak diolah

Tabel 4.2

Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Jabatan

NO	J A B A T A N	JUMLAH
1	Inspektur	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Inspektur Pembantu	4 Orang
4	Kepala Sub. Bagian	3 Orang
5	Kepala Seksi	12 Orang
6	Fungsional	-
7	Pelaksana/Tenaga Administrasi	40 Orang
J U M L A H		**61Orang**

Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumene, 2013, tidak diolah

Tabel 4.3
Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN / RUANG	JUMLAH
1	Golongan IV/c	1 Orang
2	Golongan IV/b	1 Orang
3	Golongan IV/a	4 Orang
4	Golongan III/d	4 Orang
5	Golongan III/c	9 Orang
6	Golongan III/b	18 Orang
7	Golongan III/a	5 Orang
8	Golongan II/d	-
9	Golongan II/c	1 Orang
10	Golongan II/b	1 Orang
11	Golongan II/a	12 Orang
12	Golongan I/d	4 Orang
13	Golongan I/c	1 Orang
14	Golongan I/b	-
15	Golongan I/a	-
J U M L A H		**61Orang**

Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumenep, 2013, tidak diolah

B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil dan berlaku juga bagi CPNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Apabila dalam pelanggaran tersebut terdapat unsur pidana, maka terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut, tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana.Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan

pelanggaran, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin yang jenisnya sama dengan hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin oleh atasannya.

Adapun data Pegawai Negeri Sipil yang dikenai sanksi hukuman disiplin karena melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Data pelanggaran disiplin tahun 2011-2012 yang masuk ke Inspektorat Kab. Sumenep dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.4

Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2011

Jumlah Kasus Pegawai Negeri Sipil	**68 Kasus**
Kasus Selesai (SK Bupati) dengan rincin sebagai berikut : 1. Kasus perceraian/keretakan rumah tangga 2. Kasus TP TGR 3. Indisipliner 4. Kasus Pelanggaran Lainnya	 29 Kasus 3 Kasus 5 Kasus 6 Kasus
Dalam Proses BKPP	11 Kasus
Dalam Proses tim TP-TGR	1 Kasus
Dalam Proses Pemeriksaan	12 Kasus
Dalam Proses Pengadilan	1 Kasus

Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumenep, 2013, tidak diolah

Jenis sanksi yang diberikan :

Kategori sedang :

Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun : 1 kasus

Kategori Berat :

- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun: 12 kasus
- Pembebasan dari jabatan/ pemberhentian sementara : 3 kasus
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil : 1 kasus
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil : 2 kasus

Tabel 4.5

Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tahun 2012

Jumlah Kasus Pegawai Negeri Sipil	**70 Kasus**
Kasus Selesai (SK Bupati) dengan rincin sebagai berikut : 1. Kasus perceraian/keretakan rumah tangga 2. Kasus TP TGR 3. Indisipliner 4. Kasus Pelanggaran Lainnya	 44 Kasus 6 Kasus 13 Kasus 7 Kasus
Dalam Proses BKPP	2 Kasus
Dalam Proses tim TP-TGR	2 Kasus
Dalam Proses Pemeriksaan	11 Kasus
Dalam Proses Pengadilan	-

Sumber : Data sekunder, Inspektorat Kabupaten Sumenep, 2013, tidak diolah

Jenis sanksi yang diberikan :

Kategori sedang :

- Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun : 4 kasus
- Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun : 2 kasus
- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun: 22 kasus

Kategori Berat :

- Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun : 7 kasus
- Pembebasan dari jabatan/ pemberhentian sementara : 2 kasus
- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil : 2 kasus
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil : 2 kasus

Penulis memfokuskan penelitian ini pada Implementasi dan hambatan penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kabupaten Sumenep. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teori Model Implementasi dari George Edward III.Untuk mendapatkan informasi sesuai dengan yang diinginkan, peneliti melakukan wawancara mendalam kepada beberapa pihak yang berkompeten terhadap fokus penelitian ini.

Tabel 4.6

Daftar pihak-pihak yang diwawancarai oleh peneliti

No	Nama	Kantor
1.	Informan Kunci I	Inspektorat Sumenep
2.	Informan Kunci II	Inspektorat Sumenep
3.	Informan Kunci III	Inspektorat Sumenep
4.	Informan Kunci IV	Inspektorat Sumenep
5.	Informan Utama I	BKPP Sumeep
6.	Informan Tambahan	PEGAWAI NEGERI SIPIL yang terkena kasus pada Dinas Pendidikan Sumenep

Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 terkait dengan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil harus sesuai dengan implementasi yang benar memiliki efektifitas hukum yang memadai. Dimana seluruh elemen penting dalam efektifitas hukum harus terwadahi secara optimal. Implementasi pasal yang terkait di dalam Peraturan Pemerintah Nomer 53 tahun 2010 harus selaras dengan apa yang sudah ada di masyarakat agar bisa berjalan optimal.

1. Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil

a. Komunikasi

Komunikasi diperlukan agar para pembuat keputusan dan para Implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat. Hal pertama yang dilakukan dalam komunikasi adalah langkah-langkah apa saja yang

dilakukan dalam mensosialisasikan PP 53/2010 terhadap atasan/ maupun staf di bawahnya. Kepala Inspektorat menyatakan bahwa :

"*Kadang Sosialisasi dilakukan kalau apel pagi/sore, rapat staf kepada semua Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Inspektorat Kab. Sumenep*".[38]

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Sekretaris Inspektorat : "*Sosialisasi PP 53 tahun 2010 baik pada atasan langsung maupun staf dilaksanakan pada waktu pelaksanaan rapat staf dan apel pagi/sore. Hal tersebut lebih disebabkan karena PP 53 tahun 2010 merupakan regulasi yang menjadi acuan / pegangan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur penyelenggara pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan"*.[39]

Sosialisasi tidak berhenti hanya di lingkungan Inspektorat Kab. Sumenep saja akan tetapi disosialisasikan ke seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkunganPemerintah Kabupaten Sumenep. Hal ini sesuai dengan pernyataan Inspektur Pembantu :

"*Dulu pernah disosialisasikan waktu itu penyelenggaranya Dinas Pendidikan bertempat di rumah makan HK tahun 2012 kebetulan Inspektur di undang yang diwakili saya dari irbanwil I, disamping itu juga kami bisa sosialisasi/menyampaikan setiap ada pemeriksaan ke bagian-bagian*".[40] Hal ini diperkuat dengan pernyataan Inspektur Pembantu :

[38] (hasil wawancaradengan kepala ispektorat Kabupaten Sumenep pada tanggal 23 Juli 2013)
[39] ibid
[40] ibid

"*Saya pernah ikut sosialisasinya waktu itu saya masih di Irbanwil IV sekarang saya sudah di mutasi di Irbanwil I, tempat diselenggarakanya di UPT. SKB Bantuan tahun 2011. Langkah-langkah lainnya ya kalau kami lagi ada pemeriksaan ke SKPD sambil di sosialisaikan*".[41]

Sosialisasi juga dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Sumenep selaku SKPD yang mengurusi kepegawaian, ini sesuai dengan pernyataan Kepala BKPP Sumenep :

"*Kami melakukan sosialisai PP 53/2010 melalui surat edaran ke masing-masing SKPD dan sosialisi langsung kepada seluruh Kepala SKPD*".[42]

Akan tetapi, mengenai sosialisasi PP 53/2010 tersebut masih dikeluhkan oleh sebagian Pegawai Negeri Sipil salah satunya seperti pernyataan dari Informan tambahan yang merupakan salah satu Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi sanksi hukuman disiplin berat :

"*saya mengetahui adanya PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil akan tetapi saya tidak mengetahui isinya secara mendetail karena kurangnya sosialisasi hal tersebut*".[43]

Media yang digunakan dalam melakukan sosialisasi, hampir seluruh Informan Kunci menyatakan berupa pemberian hard copy PP 53 tahun 2010 beserta seluruh aturan pendukungnya kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kab. Sumenep, pelaksanaan apel

[41] ibid
[42] (Hasil wawancara dengan sekretaris Inspektorat pada tanggal 25 Juli 2013)
[43] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 29 Juli 2013)

pagi/sore dan rapat staf. Setelah dilakukan sosialisasi hasil yang didapat adalah semakin meningkatnya kesadaran dan pemahaman Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Inspektorat Kab. Sumenep tentang PP 53 tahun 2010. Hal ini terungkap dalam pernyataan Sekretaris Inspektorat :

"*Sebagai aturan baku bagi Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, hasil yang diperoleh setelah dilakukannya sosialisasi adalah sebagai berikut: Tingkat kesadaran dan disiplin Pegawai meningkat, Pemahaman yang lebih baik akan hak, tugas dan tanggungjawab sebagai Pegawai Negeri Sipil, Sebagai aparatur pengawas bisa dijadikan contoh/teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya dilingkungan pemkab Sumenep dan Bisa memberikan penjelasan kaitannya dengan penerapan PP 53 tahun 2010 kepada pihak-pihak yang membutuhkan*".[44]

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Inspektur Pembantu :

"*Hasilnya pimpinan dan pejabat yang menangani kepegawaian SKPD ada yang memahami proses penyelesaian sanksi penjatuhan hukuman disiplin sesuai yang tertuang di PP.RI. 53 tahun 2010".*[45]

dan pernyataan kepala Inspektorat :

"*Ada peningkatan disiplin di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kab. Sumenep serta pemahamannya terhadap PP 53/2010 semakin meningkat*" [46]

[44] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 23 Juli 2013)
[45] (Hasil wawancara dengan Kepala Inspektorat pada tanggal 22 Juli 2013)
[46] (Hasil wawancara dengan Sekretaris Inspektorat pada tanggal 23 Juli 2013)

PP 53 tahun 2010 pengimplementasiannya oleh Inspektorat Kab. Sumenep dilaksanakan sejak tahun 2010. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Inspektorat :

"Implementasi *PP 53 tahun 2010 dilakukan sejak PP tersebut diberlakukan, akan tetapi pada saat itu saya belum menjabat sebagai Inspektur*" (Hasil wawancara tanggal 23 Juli 2013) yang diperkuat dengan pernyataan Sekretaris Inspektorat : "*Sejak ditetapkan dan diberlakukannya 06 Juni 2010. Sebagai lembaga yang mempunyai tugas dan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, maka inspektorat Kabupaten merupakan lembaga / instansi pemerintah terdepan dalam mengimplementasikan PP dimaksud*".[47]

dan pernyataan Sekretaris Inspektorat :

"*Diimplementasikan efektifnya akhir tahun 2010 awal tahun 2012 sampai sekarang*".[48]

Mekanisme dan prosedur penjatuhan hukuman disiplin untuk Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam PP 53/2010 sesuai dengan tingkatan sanksinya. Hal tersebut terungkap dari pernyataan Kepala Inspektorat :

"*Mekanisme dan prosedur penjatuhan displin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 /2010 disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang*

[47] ibid
[48] ibid

dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mulai dari sanksi ringan sampai berat",[49]

sedangkan Pernyataan Sekretaris Inspektorat :

"*Mekanisme dan prosedur penjatuhan displin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 /2010 disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pengenaan sanksi / hukuman disiplin tersebut dimulai dari yang teringan sampai terberat (hukuman disiplin ringan berupa tegoran lisan s/d hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil)*".[50]

Tambahan informasi dari Informan tambahan kami bahwa *penanganan kasus pelanggaran yang bersangkutan lakukan sudah mendapatkan pembinaan dari instansi dimana Informan tambahan kami ditempatkan.*

Dalam implementasinya, proses penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin memerlukan waktu yang relatif lama hal ini dikarenakan banyak hal yang perlu dilakukan untuk memastikan informasi/ data mengenai suatu kasus sudah lengkap, akurat dan berimbang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Inspektur Pembantu :

"*Begini ya, saya selaku pemeriksa tidak bisa harus satu kasus ini selesai dalam 1 tahun karena kami harus turun kebawah mencari kebenaran yang benar-benar dipertanggungjawabkan karena ini*

[49] (Hasil wawancara dengan sekretaris inspektorat pada tanggal 23 Juli 2013)
[50] ibid

menyangkut moral dan hati nurani dan masa depan seseorang /Pegawai Negeri Sipil jadi tidak bisa sembarang memberi sanksi, dalan surat tugas pemeriksaan kami yang ditandatangani bapak wakil bupati di situ ada malai tanggal pemeriksaan sampai dengan selesai. SK Bupati sanksi yang mengeluarkan kantor BKPP atas rekomendasi dari Kami Inspektorat. surat kasus itu turun dari Bapak Bupati lalu kami ajukan ke BKPP untuk keluarnya SK. Keluarnya SK mungkin kurang lebih 2 minggu baru kami terima begitu juga yang bersangkutan dan dimana kantornya juga dapat tembusan dari BKPP".[51]

Proses yang agak lama ini juga diungkapkan oleh Informan tambahan :

"*Berjalan agak lama karena banyaknya saksi yang diperiksa oleh Inspektorat"..*[52]

b. Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber sumber daya manusia (staf), Informasi, wewenang dan fasilitas fisik. Hal tersebut sangat erat kaitannya dengan sarana dan prasarana. Dari hasil wawancara terungkap bahwa sarana dan prasarana dalam mendukung pelaksanaan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai PP 53/2010 masih belum memadai, hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Inspektorat :

"*Sarana prasarana yang digunakan dalam proses pemeriksaan terkait penjatuhan disiplin terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh*

[51] (Hasil wawancara dengan kepala inspektorat pada tanggal 23 Juli 2013)
[52] (Hasil wawancara dengan sekretaris inspektorat pada tanggal 29 Juli 2013)

Pegawai Negeri Sipil yaitu komputer, recorder, handycam, ruang rapat tim yang memadai. Ketersediaan sarana prasarana masih belum cukup memadai, aparat pemeriksa masih membutuhkan alat perekam rahasia baik suara maupun gambar/visual".[53].

Hal tersebut juga diungkapkan oleh sekretaris inspektorat : "*Ketersediaan sarana prasarana masih belum cukup memadai, aparat pemeriksa khususnya penanganan penyelesaian kasus pelanggaran membutuhkan sarana / perangkat khusus untuk meminimalisir kendala dalam proses pemeriksaan (proses BAP)contoh : alat perekam rahasia baik suara maupun gambar/visual".*[54]

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Inspektur Pembantu :

"*Belum memadai, karena seharusnya dalam pemeriksaan kasus atau mendeteksi seseorang memerlukan alat misalnya :,alat deteksi kebohongan seperti di polres supaya orang yang dimintai keterangan mengaku. Selama ini kami hanya mengamati orang itu dari sikap seperti yang grogilah, jawabanya masih dipikir-pikir kata apa yang harus dikeluarkan, putus-putus kata-katanya akhirnya penjelasannya kacau. Seharusnya disediakan alat perekam, kamera dan video shooting. Akan tetapi kami menggunakan alat sederhana yang dikenal banyak orang sekarang yaitu alat komunikasi (HP)".* [55]

Sedangkan untuk SDM (staf) Inspektorat masih membutuhkan staf sebanyak 7 sesuai beban kerja hal ini sesuai dengan pernyataan Sekretaris Inspektorat :

---

[53] ibid
[54] ibid
[55] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 22 Juli 2013).

"*Inspektorat masih kekurangan staf sejumlah 7 orang sesuai dengan beban kerja kami*" [56]

yang diperkuat dengan pernyataan Inspektur Pembantu :

"*di bidang kami staf yang ada sebanyak 8 orang sedangkan beban kerja kami cukup banyak sehingga idealnya di bidang kami masih membutuhkan staf sebanyak 2orang*" [57]

c. Disposisi atau sikap

Maksudnya adalah pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Sikap para pejabat Inspektorat terhadap penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP. 53 Tahun 2010 perlu juga untuk diketahui oleh peneliti. Mengenai hal tersebut, dari hasil wawancara terhadap Kepala Inspektorat menyatakan :

"*Terhadap penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 tahun 2010, dimana amanat yang harus setiap pejabat Inspektorat amat sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dalam pelaksanaannya selalu berpedoman dengan apa yang sudah ditegaskan dalam PP".* [58]

Hal tersebut dikuatkan oleh Pernyataan Sekretaris Inspektorat : "*Terhadap penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 tahun 2010, dimana amanat yang harus dilaksanakan sesuai PP*

[56] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 23 Juli 2013)
[57] ibid
[58] (Hasil wawancara dengan sekretaris inspektorat pada tanggal 23 Juli 2013)

dimaksud maka merupakan tanggung jawab dan kewajiban setiap pejabat secara khirarki dari pejabat eselon tertinggi sampai dengan eselon IV dalam memberikan sanksi kepada pejabat dan/atau staf dibawahnya atas setiap pelanggaran yang dilakukan"[59].

dan pernyataan dari Inspektur Pembantu :

"*Sikapnya ya begini tetap melaksanakan tugas sebagimana yang di amanatkan sebagai pemeriksa dan sesuai prosedur"*.[60]

Mengenai sikap dan kemampuan staf dalam melaksanakan prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai PP 53/2010 diperoleh bahwa secara umum staf mempunyai kemampuan yang cukup memadai dalam mengimplementasikan PP 53/2010 walaupun diakui juga ada sebagian kecil yang belum terlalu memahami. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Inspektorat :

"*Sebagian besar staf sudah dapat melaksanakan dengan baik tentang prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53/2010 akan tetapi harus diakui juga ada beberapa yang masih memerlukan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan PP tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka sosialisasi dan Diklat mengenai hal terrsebut terus menerus dilakukan"*.[61]

[59] ibid
[60] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu tanggal 22 Juli 2013)
[61] ibid

Pernyataan tersebut ditimpali oleh Inspektur Pembantu yang menyatakan : "*Kalau saya liat sikap staf disini mungkin diperkirakan ya 80 % lah"*.[62]

d. Struktur birokrasi

Pengertiannya yaitu keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, menuntut adanya kerjasama, melakukan koordinasi dengan baik dan sesuai prosedur.Untuk mengetahui hal tersebut peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan para Informan.Prosedur pembentukan tim penjatuhan disiplin untuk disiplin ringan dan sedang ketua dan anggota berasal dari Irbanwil I yang membidangi hal tersebut. Khusus untuk disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terancam sanksi berat pembentukan tim dengan SK Bupati dengan melibatkan Inspektorat, BKPP, Bagian Hukum Setda dan Kepala SKPD tempat Pegawai Negeri Sipil yang terancam sanksi berat bertugas. Ini sesuai dengan pernyataan Kepala Inspekktorat :

" *Inspektur pembantu dan semua kasi di Irbanwil tempat pemeriksaan kasus disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diproses. Untuk kasus disiplin dengan ancaman sanksi berat penentuan rekomendasi sanksinya ditentukan oleh tim penjatuhan disiplin berat yang dibentuk oleh Bupati Sumenep. Keanggotaan tim tersebut yaitu Inspektur sebagai ketua, sekretaris Inspektorat Kab. Sumenep sebagai sekretaris tim dan sebagai anggota yaitu Inspektur pembantu dan semua kasi di Irbanwil tempat pemeriksaan kasus disiplin Pegawai Negeri Sipil*

[62] (Hasil wawancara dengan kepala inspektorat pada tanggal 22 Juli 2013)

tersebut diproses ditambah kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Sumenep, Kepala Bagian Hukum Setda Kab. Sumenep dan Kepala SKPD tempat Pegawai Negeri Sipil yang terancam sanksi disiplin tingkat berat tersebut berada"[63]

dan diperkuat oleh pernyataan Inspektur Pembantu :

"*Pembentukan kepanitiaan/Tim penjatuhan disiplin disini Inspektorat yang membuat konsep kepanitiaan dalam bentuk SK Bupati Sumenep yang diajukan ke Bapak Bupati yang di fasilitasi Bagian Hukum setda. Tapi SK ini hanya khusus kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan ancaman hukuman disiplin berat dan susunan kepanitiannya adalah sebagai berikut:*

Tabel 4.7
Keputusan Bupati Sumenep Nomor : 188/86/kep/435.013/2013 Tentang Tim Pemeriksa Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Ancaman Hukuman Berat
Tahun 2013

No	Jabatan dalam Panitia	Jabatan/unsur dalam dinas
I.	Pembina	Bupati Sumenep
II.	Penanggung Jawab	Wakil Bupati Sumenep
III.	Koordinator	Sekretaris daerah Kabupaten Sumenep
IV.	Ketua Wakil ketua	Inspektur Kabupaten Sumenep
V.	Sekretaris	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
VI.	Anggota	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Sumenep 1. Inspektur Pembantu Wilayah I pada Inspektorat Kabupaten Sumenep 2. Inspektur Pembantu Wilayah II pada Inspektorat Kabupaten Sumenep 3. Inspektur Pembantu Wilayah III pada Inspektorat Kabupaten Sumenep 4. Inspektur Pembantu Wilayah IV pada Inspektorat Kabupaten Sumenep 5. Kepala BKPP Sumenep 6. Kepala bagian Hukum Sekretariat Daerah

[63] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 26 Juli 2013)

No	Jabatan dalam Panitia	Jabatan/unsur dalam dinas
		7. Kepala Seksi pada Inspektur Pemabantu Wilayah I, Inspektur Pemabantu Wilayah II, Inspektur Pemabantu Wilayah III, Inspektur Pemabantu Wilayah IV Inspektorat Kabupaten Sumenep 8. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait

Sumber : Data sekunder Inspektorat Kabupaten Sumenep 2013

Dan susunan kepanitian tersebut telah sesuai dengan tupoksinya masing-masing"[64]

Keterlibatan BKPP dan Bagian Hukum Setda dalam Tim khusus kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan ancaman hukuman disiplin berat diakui oleh pihak –pihak tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala BKPP :

"*Khusus untuk penjatuhan sanksi disiplin tingkat berat, BKPP merupakan anggota tim bersama dengan beberapa SKPD terkait lainnya dengan Inspektorat sebagai leading sektornya. Tim ini dibentuk dengan SK Bupati"* [65]

dan pernyataan Sekretaris BKPP :

"Bag. Hukum Setda merupakan anggota tim penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat yang diangkat sesuai dengan SK Bupati"[66].

Dalam pelaksanaannya, proses penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berpedoman pada Juklak yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan

[64] (Hasil wawancara dengan kepala BKPP pada tanggal 26 Juli 2013)
[65] (Hasil wawancaradengan sekretaris BKPP pada tanggal 25 Juli 2013)
[66] ibid

pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Bidang Informasi kepegawaian :

"*Petunjuk Pelaksanaan PP 53/2010 terdapat pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.*[67]

Mengenai juklak tersebut, instansi terkait seperti BKPP dan Bagian Hukum Setda telah cukup memahami hal tersebut yang tergambar dari pernyataan Bagian Sub Bidang Data Kepegawaian :

"*Sangat memahami karena kami di bidang hukum harus selalu memahami setiap ketentuan perundangan yang berlaku".*[68]

Mekanisme dan penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Inspektorat selalu dikoordinasikan dengan instansi terkait.Khusus untuk sanksi berat, BKPP membuat SK sanksi disiplin setelah keluar perintah/ Disposisi dari Bupati atas rekomendasi yang dibuat oleh Timkhusus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan ancaman sanksi berat(BKPPjuga ada di dalamnya).Sedangkan untuk sanksi jenis lainnya BKPP membuat SK sanksi disiplin setelah keluar perintah/ Disposisi dari Bupati atas rekomendasi yang dibuat oleh Inspektorat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala BKPP :

"*Khusus untuk sanksi berat, BKPP membuat SK sanksi disiplin setelah keluar perintah/ Disposisi dari Bupati atas rekomendasi yang dibuat*

[67] ibid
[68] (Hasil wawancara dengan kepala BKPP pada tanggal 25 Juli 2013)

oleh Tim(BKPP juga ada di dalamnya)khusus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan ancaman sanksi berat. Sedangkan untuk sanksi jenis lainnya BKPP membuat SK sanksi disiplin setelah keluar perintah/ Disposisi dari Bupati atas rekomendasi yang dibuat oleh Inspektorat".[69]

Semua anggota Tim khusus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan ancaman sanksi berat dapat memberikan pertimbangan dalam forum rapat tim. Ini sesuai dengan pernyataan Sekretaris BKPP : "*Kami ikut* memberikan *pertimbangan khusus untuk penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat dalam forum rapat tim*".[70]

Menurut efektifitas hukum, harus ada beberapa faktor yang harus dipenuhi agar suatu peraturan hukum berlaku secara efektif. Dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 terkait penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran disiplin sudah dilaksanakan akan tetapi masih belum optimal, hal itu dikarenakan :

1. Faktor Kaidah Hukum

   Dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 tentang penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran disiplin ini sudah dilaksanakan dengan baik akan tetapi belum optimal dikarenakan sosialisasi peraturan pemerintah ini belum bisa dirasakan dan diketahui oleh seluruh elemen birokrasi di Kabupaten Sumenep.

[69] ibid
[70] ibid

2. Faktor Aparat/ penegak hukum

Aparat atau penegak hukum yang memiliki kewenangan dalam melaksanakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Inspektorat yang dalam hal ini kewenangannya sebagai pengawas dan yang menindak terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Penegakan hukum oleh aparat di Kabupaten Sumenep sebenarnya sudah dilaksanakan dengan baik akan tetapi masih belum optimal dikarenakan masih adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil khususnya lembaga inspektorat yang kurang mampu menjaga sikap profesionalisme dalam bekerja sehingga terkesan tebang pilih.

Hambatan lainnya dalam komunikasi adalah Kurangnya pemahaman pada masing-masing pejabat struktural yang membidangi kepegawaian pada tiap-tiap SKPD terhadap implementasi PP 53/2010, terkadang dihadapkan masyarakat non Pegawai Negeri Sipil yang sulit dideteksi/dihubungi alamatnya, kurangnya keterbukaan informasi dari masyarakat yang dimintai keterangannya dan sering terlambatnya tim pemeriksa mendapatkan informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang tersangkut kasus karena terlambatnya laporan dari SKPD.

3. Faktor Sarana atau fasilitas

Minimnya sarana dan prasarana fasilitas dalam menunjang penegakan peraturan pemerintah nomer 53 Tahun 2010 juga menyebabkan kurang optimalnya penegakan hukum. Salah satu satu

contohnya adalah kurangnya failitas CCTV dalam memantau kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Perbaikan sarana dan prasarana fasilitas yang digunakan dalam penegakan penjatuhan disiplin juga harus segera dipenuhi oleh pemerintah Kabupaten Sumenep seperti alat pendeteksi kebohongan dan fasilitas penunjang seperti pemasangan beberapa kamera cctv disetiap sudut-sudut kantor skpd yang ada diseluruh wilayah Kabupaten Sumenep.

4. Faktor Masyarakat

Masyarakat juga memiliki pernan yang sangat penting dalam menegakkan aturan di setiap pelaksanaannya. Kurang sadarnya masyarakat dalam mengawal dan menegakkan aturan menyebabkan kurang optimalnya penegakan aturan penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Upaya yang dapat dilakukan dalam membenahi disposisi atau sikap dari seluruh jajaran Pegawai Negeri Sipil adalah dengan adanya diklat-diklat yang mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan dari segenap Pegawai Negeri Sipil yang ada. Hal itu sangat penting karena dengan semakin meningkatnya tingkat pengetahuan dan wawasan dari masing-masing individu Pegawai Negeri Sipil maka akan memudahkan dalam penegakan aturan tersebut.

5. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan yang sudah mengakar dalam masyarakat menyebabkan kesadaran tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri

Sipil tidak bisa berjalan secara optimal. Faktor budaya ini adalah salah satu faktor penting dalam optimalisasi penegakan penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Hambatan yang timbul dalam Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. RI. 53 Tahun 2010

Implementasi PP 53/2010 oleh Inspektorat Kabupaten Sumenep masih menemui beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Berikut ini hasil penelitian mengenai hambatan dalamImplementasi PP 53 tahun 2010 oleh Inspektorat Kabupaten Sumenep :

a. Komunikasi

Dalam hal ini, yang paling sering menjadi hambatan adalah kurangnya sosialisasi mengenai PP 53 tahun 2010 kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Hal tersebut sesuai dengan Kepala BKPP

"Ada, yaitu banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sumenep serta kondisi geografis sumenep yang terdiri dari beberapa pulau sehingga menyulitkan untuk menjangkau keseluruhannya".[71]

Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh Informan tambahan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan belum mengetahui isi PP 53/2010 secara mendetail karena kurangnya sosialisasi.

Hambatan lainnya dalam komunikasi adalah Kurangnya pemahaman pada masing-masing pejabat struktural yang membidangi kepegawaian pada tiap-tiap SKPD terhadap implementasi PP 53/2010 sesuai dengan pernyataan Sekretaris BKPP :

[71] (Hasil wawancara dengan kepala BKPP pada tanggal 25 Juli 2013)

"*Kurangnya pemahaman pada masing-masing pejabat struktural yang membidangi kepegawaian pada tiap-tiap SKPD terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.*[72]

Sub bagian informasi menambahkan :

"*Hambatannya di SKPD, banyak kepala SKPD dan pejabat dibawahnya yang membidangi kepegawaian kurang memahami Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini, terkadang dihadapkan masyarakat non Pegawai Negeri Sipil yang sulit dideteksi/dihubungi alamatnya, kurangnya keterbukaan informasi dari masyarakat yang dimintai keterangannya dan sering terlambatnya tim pemeriksa mendapatkan informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang tersangkut kasus karena terlambatnya laporan dari SKPD.*[73]

b. Sumber Daya

Dalam hal ini, yang menjadi hambatan adalah kurangnya sarana dan prasarana pendukung penyelesaian kasus pelanggaran disiplin semisal alat perekam audio visual rahasia serta computer yang ada jumlahnya kurang memadai jika dibandingkan dengan jumlah kasus. Hal ini terungkap dari pernyataan Kepala BKPP :

"*Ketersediaan sarana prasarana masih belum cukup memadai, khususnya kekurangan perangkat komputer serta alat perekam rahasia baik berupa audio maupun video (visual) sebagai penunjang pemeriksaan" [74]*

[72] ibid
[73] .(Hasil wawancara dengan sekretaris BKPP pada tanggal 25 Juli 2013)
[74] ibid

dan dikuatkan oleh pernyataan Sekretaris BKPP :

"*Ketersediaan sarana prasarana masih belum cukup memadai, aparat pemeriksa khususnya penanganan penyelesaian kasus pelanggaran membutuhkan sarana / perangkat khusus untuk meminimalisir kendala dalam proses pemeriksaan (proses BAP)contoh : alat perekam rahasia baik suara maupun gambar/visual"* [75]

serta pernyataan dari sub bagian informasi :

"*Belum memadai, karena seharusnya dalam pemeriksaan kasus atau mendeteksi seseorang memerlukan alat misalnya :,alat deteksi kebohongan seperti di polres supaya orang yang dimintai keterangan mengaku. Selama ini kami hanya mengamati orang itu dari sikap seperti yang grogilah, jawabanya masih dipikir-pikir kata apa yang harus dikeluarkan, putus-putus kata-katanya akhirnya penjelasannya kacau. Seharusnya disediakan alat perekam, kamera dan video shooting. Akan tetapi kami menggunakan alat sederhana yang dikenal banyak orang sekarang yaitu alat komunikasi (HP)".* [76]

Hambatan lainnya yaitu SDM (staf) Inspektorat masih belum memenuhi jumlah ideal sehinggakekurangan staf sebanyak 7 sesuai beban kerja hal ini sesuai dengan pernyataan Sekretaris Inspektorat :

"*Inspektorat masih kekurangan staf sejumlah 7 orang sesuai dengan beban kerja kami*" [77]

[75] ibid
[76] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 29 Juli 2013)
[77] (Hasil wawancara dengan sekretaris BKPP pada tanggal 25 Juli 2013)

yang diperkuat dengan pernyataan inspektur tambahan :

"*di bidang kami staf yang ada sebanyak 8 orang sedangkan beban kerja kami cukup banyak sehingga idealnya di bidang kami masih membutuhkan staf sebanyak 2 orang*" [78]

c. Disposisi atau sikap

Hambatan dalam hal ini yaitu masih adanya sebagian kecil dari staf Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Inspektorat Kab.Sumenep yang kurang begitu memahami mengenai PP 53/2010. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Inspektorat :

"*Sebagian besar staf sudah dapat melaksanakan dengan baik tentang prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53/2010 akan tetapi harus diakui juga ada beberapa yang masih memerlukan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan PP tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka sosialisasi dan Diklat mengenai hal terrsebut terus menerus dilakukan.".*[79]

Hal tersebut kurang lebih sama dengan pernyataan dari Inspektur tambahan :

"*Ya mungkin staf belum memahami PP RI 53 tahun 2010 atau kurang diresapi dalam membacanya hanya sekedar baca saja.".* [80]

2. Hasil Observasi

Setelah dilakukan pengamatan terhadap unsur-unsur yang tampak dalam objek penelitian, maka diperoleh data :

[78] (Hasil wawancara dengan inspektur pembantu pada tanggal 26 Juli 2013)
[79] ibid
[80] (Hasil wawancara dengan inspektur tambahan pada tanggal 22 Juli 2013)

Tabel 4.8

Objek Penelitian

No	Indikator Pengamatan	Sub Indikator Pengamatan	Hasil Pengamatan
1	Komunikasi	Komunikasi Internal	Cukup baik, dilaksanakan/ diingatkan kalau apel pagi/ sore, rapat staf dan fotokopi PP RI 53/2010 untuk semua staf
		Komunikasi Eksternal	Cukup baik, sosialisasi dilakukan kepada semua SKPD akan tetapi belum menjangkau semua Pegawai Negeri Sipil
2	Sumber Daya	Sarana Prasarana	Kurang memadai, computer yang ada belum mencakup semua personil, kekurangan alat perekam audio visual rahasia, yang digunakan saat ini HP sebagai media perekam
		Jumlah Personil	Masih kurang staf
3	Disposisi atau Sikap	Sikap Pejabat Inspektorat	Sudah baik, semua pejabat sudah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik
		Pemahaman staf	Masih kurang, sebagian staf belum memahami PP RI 53/2010 sehingga tugas yang berhubungan dengan PP RI 53/2010 hanya diberikan kepada staf yang memahami
4	Struktur Birokrasi	Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin	Sudah dilaksanakan dengan baik. Penjatuhan hukuman disiplin dengan ancaman sanksi berat melalui rapat tim khusus penjatuhan hukuman disiplin berat yang melibatkan BKPP, Bagian Hukum Setda dan pimpinan SKPD tempat Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja. Prosedur juga dilaksanakan mulai pemanggilan, BAP sampai dengan LHP dan SK penjatuhan sanksi

C. Hambatan yang timbul dalam Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. RI. 53 Tahun 2010

Implementasi PP 53 tahun 2010 oleh Inspektorat Kabupaten Sumenep masih menemui beberapa hambatan dalam pelaksanaannya.

a. Komunikasi

Dalam hal ini, yang paling sering menjadi hambatan adalah kurangnya sosialisasi mengenai PP 53 tahun 2010 kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.Hal tersebut disebabkanbanyaknya Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sumenep serta kondisi geografis sumenep yang terdiri dari beberapa pulau sehingga menyulitkan untuk menjangkau keseluruhannya.

Hambatan lainnya dalam komunikasi adalah Kurangnya pemahaman pada masing-masing pejabat struktural yang membidangi kepegawaian pada tiap-tiap SKPD terhadap implementasi PP 53/2010, terkadang dihadapkan masyarakat non Pegawai Negeri Sipil yang sulit dideteksi/dihubungi alamatnya, kurangnya keterbukaan informasi dari masyarakat yang dimintai keterangannya dan sering terlambatnya tim pemeriksa mendapatkan informasi tentang Pegawai Negeri Sipil yang tersangkut kasus karena terlambatnya laporan dari SKPD.

b. Sumber Daya

Dalam hal ini, yang menjadi hambatan adalah kurangnya sarana dan prasarana pendukung penyelesaian kasus pelanggaran disiplin. Seharusnya dalam pemeriksaan kasus atau mendeteksi seseorang

memerlukan alat deteksi kebohongan supaya orang yang dimintai keterangan mengaku. Seharusnya juga disediakan alat perekam, kamera dan video shooting rahasia. Sedangkan untuk SDM (staf) Inspektorat masih membutuhkan staf sebanyak 7 sesuai beban kerja.

c. Disposisi atau sikap

Sebagian besar staf sudah dapat melaksanakan dengan baik tentang prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut PP 53 tahun 2010 akan tetapi diakui juga ada beberapa yang masih memerlukan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan PP tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut maka sosialisasi dan Diklat mengenai hal terrsebut terus menerus dilakukan.

d. Struktur Birokrasi

Tidak ada hambatan berarti dalam hal ini.

D. Upaya Yang Dilakukan Oleh Inspektorat Dalam Menghadapi Hambatan

Peranan pemerintah daerah Kabupaten Sumenep melalui Inspektorat ini sangat penting dalam implementasi penguatan penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan PP Nomer 53 Tahun 2010 sehingga perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan sesuai dengan teori efektifitas hukum yang berlaku di masyarakat, yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi yang harus dilakukan haruslah berjalan sesuai dengan semestinya agar sosialisasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini bisa tersampaikan dengan baik kepada

seluruh jajaran Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Pembuatan katalog haruslah lebih optimal agar bisa secara menyeluruh bisa tersampaikan ke jajaran Pegawai Negeri Sipil yang ada, penyampaian lewat media-media cetak, elektronik dan media penyampaian langsung dari atasan terhadap bawahan juga haruslah lebih optimal. Sosialisasi tanpaa henti-hentinya haruslah selalu dilakukan antara atasan dan bawahan sebagai suri teladan yang baik kepada bawahan.

2. Sumber Daya

Dalam upaya membenahi sumber daya yang ada dimulai dari lengkapnya sarana dan prasarana individu dalam penegakan penjatuhan disiplin tersebut. Perangkat yang digunakan dalam menegakkan penegakan hukuman itu haruslah sesuai dengan standart yang ada karena panjangnya proses penyelesaian dalam setiap kasus maka perlu adanya sumber daya manusia yang sangat mumpuni dalam menyelesaikan berbagai kasus pelanggaran disiplin.

Perbaikan sarana dan prasarana fasilitas yang digunakan dalam penegakan penjatuhan disiplin juga harus segera dipenuhi oleh pemerintah Kabupaten Sumenep seperti alat pendeteksi kebohongan dan fasilitas penunjang seperti pemasangan beberapa kamera cctv disetiap sudut-sudut kantor skpd yang ada diseluruh wilayah Kabupaten Sumenep.

3. Disposisi atau Sikap

Upaya yang dapat dilakukan dalam membenahi disposisi atau sikap dari seluruh jajaran Pegawai Negeri Sipil adalah dengan adanya diklat-diklat yang mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan dari segenap Pegawai Negeri Sipil yang ada. Hal itu sangat penting karena dengan semakin meningkatnya tingkat pengetahuan dan wawasan dari masing-masing individu Pegawai Negeri Sipil maka akan memudahkan dalam penegakan aturan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 tentang penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih belum efektif atau belum optimal karena kurangnya pemahaman dari masyarakat dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Sumenep tentang isi dari Peraturan Pemerintah tersebut dan kurangnyakesadaran hukum serta kurangnya sosialisasi dari para penegak hukum terhadap berlakunya Peraturan Pemerintah tersebut.
2. Hambatan yang dihadapi dalam Implementasi penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 adalah hambatan yang berasal dari factor internal dan factor eksternal. Adapun kendalanya anatara lain :
   a. Faktor Internal

      Para penegak hukum yang berwenang mengawasi dan menindak adanya setiap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil kurang bersikap profesionalisme.

   b. Faktor Eksternal

      Karena kurangnya kesadaran Hukum dari Pegawai negeri Sipil yang bersangkutan baik dari Inspektorat Kabupaten Sumenep maupun Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep

3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010, antara lain :

   a) Harus adanya kesadaran dari berbagai pihak khususnya yang berwenang dalam pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terkait pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang biasa dilakukan adalah seringnya melakukan workshop-workshop yang mampu mengembangkan kompetensi setiap penegak hukum yang ada.

   b) Mengembangkan dan memperbaiki sarana dan prasarana dalam menunjang penindakan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal itu bias dilakukan dengan cara memperbaiki system pengawasan di setiap kantor-kantor birokrasi di Kabupaten Sumenep.

   c) Mengembangkan sumber daya manusia khususnya para Pegawai Negeri Sipil agar bisa dengan sendirinya mematuhi aturan-aturan yang berlaku di dinas terkait. Semakin meningkatnya kesadaran para Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin sedikit pelanggaran-pelanggaran yang akan terjadi di lingkungan Kabupaten Sumenep.

B. Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 harus terus menerus dilakukan oleh semua pihak utamanya Inspektorat, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan maupun atasan langsung yang ada

di semua Satuan Kerja Perangkat Daerah kepada semua stafnya. Hal ini dilakukan dengan tujuan semua Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dapat mengerti dan memahami sepenuhnya mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

b. Hendaknya Inspektorat Kabupaten Sumenep mengajukan pengadaan sarana prasarana penunjang pemeriksaan semisal Alat perekam audio visual rahasia, alat pemeriksa kebohongan, tambahan komputer / Laptop maupun sarana penunjang lainnya yang dibutuhkan untuk dianggarkan dalam APBD Kabupaten Sumenep.Saran lainnya yaitu kekurangan staf di Inspektorat Kab.Sumenep sesuai dengan analisis Jabatan sebanyak 7 orang hendaknya segera dipenuhi oleh BKPP sebagai instansi yang berwenang memutasi/ pengadaan Pegawai Negeri Sipil agar kinerjanya menjadi lebih baik.

c. Hendaknya Inspektorat Kab. Sumenep memperbanyak Bimtek, Diklat maupun workshop untuk peningkatan kapasitas staf dalam mengimplementasikan PP 53 tahun 2010 maupun memperbanyak mengirim staf untuk kegiatan Bimtek, Diklat maupun workshop yang diadakan oleh pihak eksternal utamanya tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeprapto, Kisdarto, 2002, Empower your human resources: berdayakan sumber daya manusia anda, Jakarta: Elex Media Komputindo

Bahder Johan Nasution,2008. Metode Penelitian Ilmu Hukum, Bandung: Mandar Maju

Beni Ahmad Saebani, 2009. Metode Penelitian Hukum, Bandung: Pustaka Setia

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990, Jakarta: PT Insan Persada, Hlm 176

Dunn, Willian.N. 1981. Public Policy Analysis : An Introduction. USA : Prentice-Hal,Inc., Englewood Cliffs,N.J.07632. Terjemahan Muhajir Darwis, 1992. Analisis Kebijaksanaan Publik, Yogyakarta : Hanindita.

Dwiyanto Indiahono, 2009, **Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis,** Yogyakarta**:** Gava Media

George. C Edwards III, 1980, ***Human Resources***, Jakarta: PT. Intan Makmur, Hlm 86

H. Donnely, Jr.et.al, 2000, ***Punishment***, *Jakarta*: PT. Karya Abadi, Hlm 24

Handayaningrat, Soewarno, 1982. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management, Jakarta: Gunung Agung.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFEYogyakarta.

I Nyoman Sumaryadi, 2005, Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah, Jakarta: Citra Utama

I.G.Wursanto, 1989, Manajemen Kepegawaian II, Cet. 1,Yogyakarta: Kanisius

Katz Reesenzweig in Gibson, 1991, ***Punishment***, Jakarta: PT. Karya Abadi, Hlm 123

Lijan Poltak Sinambela, 2010, **Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan Dan Implementasi**, Jakarta: Bumi Aksara

Budi Winarno, 2002, **Kebijakan Publik,teori dan proses,** Yogyakarta: Media Presindo

Luthans, 1995, ***Punishment***, Jakarta: PT. Karya Abadi, Hlm 45

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Miftah Thoha, 1993, ***Aturan Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta, CV Cipta Surya, Hlm 154

Nurudin dan Usman, 2004, ***Kebijakan Publik, implementasi dan Evaluasi***, Jakarta: Elex Medio Komputindo, Hlm 70

Ronny Hanitijo Soemitro, 2012, Metode Pendekatan Hukum, Jakarta: Ghalia Indonesia

S. Nasution. 1982, Metode Reseach Penelitian Ilmiah, Bandung : Jemmers

Saydam, 1996, ***Disiplin Kerja***, Yogyakarta: CV Bina Pratama, Hlm 87

Soerjono Soekanto. 1986, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press

Strauss and Saylas, 1985, ***Disiplin Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta: CV Parinsindo, Hlm 64

Sudibyo Triatmodjo, 1983, ***Sanksi dan Hukuman Pegawai Negeri Sipil***, Semarang, CV. Agung Samudra, Hlm 166

Suharsimi Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Jakarta : Rineke Cipta

Suradinata, 1996, ***Disiplin Pegawai Negeri Sipil***, Yogyakarta: CV. ANNUR, Hlm 75

Suwardi Endraswara, 2006 Metode, Teori, Teknik Penelitian Hukum: Ideologi, Epistemologi, dan Aplikasi, Sleman : Pustaka Widyatama

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

Terry, George R. 1968. Principles of Management. Saduran Drs. Sujai. Bandung: Penerbit Grafika.

Werther, Jr dan Davis, 1996, Jakarta: PT Gatama, Hlm 104

Peraturan-perundangan

Undang-undang Dasar RI 1945

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Yuncto Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976, Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil