

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian Implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan¹. Pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya saksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implelementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Kegiatan implementasi bukan suatu pekerjaan sederhana dan mudah tetapi jauh lebih kompleks dari yang diperkirakan sebelumnya karena berkaitan dengan pengelolaan sumber tersebut.

Menurut kamus webstren, yang dikutip oleh Wahab di definisikan bahwa penyediaan sarana untuk melakukan sesuatu dan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu². Selanjutnya menurut Wahab bahwa fungsi Impelementasi ialah membentuk suatu bentuk hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan kebijaksanaan sebagai'' out come''atau hasil yang dilakukan pemerintah. Sehingga dapat diartikan bahwa impelementasi adalah merupakan proses atau penerapan dari pihak-pihak dari pihak tertentu dalam meninjau atau mencapai tujuan tertentu.

¹ Sulchan Yaschin, *Kampus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya; Amanah, 1998 hlm 327

² Solchin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dan Formulasi Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997, hlm 64

2. Teori Implementasi

Menurut van Meter dan Van horn dalam teorinya berpendapat bahwa adalah sebuah implemementasi, perbedaan tentang sifat kebijaksanaan akan mempengaruhi proses sebuah implementasi itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan dalam mendukung teori tersebut adalah percobaan dengan menghubungkan kebijaksanaan dengan implementasi dengan sebuah model konseptual yang menghubungkannya dengan prestasi kerja atau performance³.

Kedua ahli tersebut menegaskan pendiriannya bahwa perubahan, control dan kepatuhan bertindak merupakan konsep-konsep penting dalam prosedur-prosedur implementasi. Dengan memanfaatkan konsep-konsep tersebut, maka permasalahan yang dikaji dalam hubungan ini ialah hambatan-hambatan apakah yang terjadi dalam mengenalkan perubahan dalam organisasi. Seberapa jauh tingkat efektifitas mekanisme kontrol pada setiap jenjang struktur (masalah ini menyangkut kekuasaan dari pihak yang paling rendah tingkatannya dalam organisasi yang bersangkutan). Seberapa pentingkah rasa ketertarikan masing-masing orang dalam organisasi (hal ini menyangkut masalah kepatuhan).

Berdasarkan penjelasan diatas maka Van meter dan Van Horn kemudian berusaha untuk membuat tipologi kebijaksanaan menurut jumlah masing-masing perubahan yang akan dihasilkan, dan jangkauan atau lingkup kesepakatan terhadap tujuan diantara pihak-pihak terlibat dalam proses implementasi.⁴

³ Solichin Wahab, Analisis Kebijakan dan Formulasi implementasi Kebijakan Negara, Jakarta : Bumi Aksara, 1997, Hlm 78

⁴ Ibid, Hlm 79

B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin

- 1) Menurut Hasibuan Disiplin adalah sebuah kesadaran dan kesediaan yang dimiliki oleh seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku ketepatan ini diwujudkan kedalam bentuk sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai peraturan yang ada (Hasibuan,2006)⁵
- 2) Menurut Nitisemito kedisiplinan adalah segala sesuatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sebagaimana diatur di dalam peraturan secara tertulis maupun secara tidak tertulis. (Nitisemito,1996)⁶
- 3) Pengertian Disiplin adalah Ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib⁷ Disiplin adalah sesuatu tindakan manajemen yang dapat mendorong pemenuhan kualitas organisasi⁸ 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.

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

⁵ Hasibuan, Malayu. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan IX. Jakarta ; Bumi Aksara

⁶ Nitisemito, Alex S. (1996), Manajemen Personalia (manajemen Manusia) Edisi ketiga, Jakarta PT. Ghalia Indonesia.

⁷ **Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia**,1990, Jakarta; Insan Persada, Hlm98

⁸ Werther,jr dan Davis, 2000, *Dicipline teory to be a good govermance*, jakarta; PT Gatama, Hlm 104

dengan berpegang pada aturan, tujuan dari suatu organisasi dapat dicapai⁹Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana.¹⁰

- 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 efisiensi 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.
- e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada kerja.
- f) Tidak melaksanakan supervise dan waskat yang baik.

⁹ Suradinata, 2006, **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**, Yogyakarta; ANNUR, Hlm75

¹⁰ Saydam, 2006, **Disiplin Kerja**, Yogyakarta; Bina Pratama, Hlm 87

g) Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan perusahaan.

Contoh Pelaksanaan disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut;¹¹

- a) Masuk kerja tepat waktu.
- b) Menaatinya instruksi kerja dari supervisor.
- c) Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- d) Mencetak jam kerja pada waktu hadir.

Begitu pada menurut I.G. Wursanto, menyatakan bahwa; "Kinerja yang tinggi dan disiplin yang tinggi akan diperoleh apabila para pegawai terpenuhi kebutuhannya".¹²

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. 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 dijaga dan ditingkatkan dalam setiap organisasi.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

¹¹ Strauss and Saylas, 1985, Disiplin

¹² LG. Wursanto, 1989, Manajemen Kepegawaian II, Cet. I, Yogyakarta; Kanisius, Hlm 126

menjalankannya dan tidak mengelak mengeluk untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.¹³

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut pendapat Suparwanto disiplin kerja di bagi menjadi 3 indikator, yaitu :

1) Disiplin waktu

Disini diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketepatan terhadapjam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada kerja.

2) Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan komitmen dari pegawai untuk melaksanakan perintah dari atasan serta menaati peraturan perundang-undangan yang ada.

3) Disiplin Tanggung Jawab

Kesanggupan menjaga nama baik dari suatu organisasi dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari pegawai tersebut¹⁴

¹³ AK Suparwanto, pengertian Disiplin Kerja (**online**) <http://suparwanto-agape.blogspot.co.id/2012/07/pengertian-disiplin-kerja-disiplin.html>, di akses (21 November 2017), 2012.

¹⁴ AK Suparwanto, pengertian Disiplin Kerja (**online**) <http://suparwanto-agape.blogspot.co.id/2012/07/pengertian-disiplin-kerja-disiplin.html>, di akses (21 November 2017), 2012.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.¹⁵ Suatu pedoman yang dijalankan dengan baik oleh pegawai menjadikan suatu organisasi bisa berjalan sesuai fungsinya.

C. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri

a. Definisi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemilteran yang berbunyi 'Not the gun, the man behind the gund'', yaitu bukan senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibanya dengan benar.¹⁶

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

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

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen sumber daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung 2004, hlm.129

¹⁶ Hartini,s., sudarajat,T, (2007). Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi kedua, Jakarta, PT.sinar grafika. Hal. 33

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

Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mendapatkan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahunan 1976, terdiri dari :

a. Cuti Tahunan

Persyaratan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mendapatkan 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.

b. Cuti Besar

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah bekerja sekurang-kurangnya selama enam (6) tahun berturut-turut maka yang bersangkutan berhak mendapatkan 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.

c. 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 yang ditunjuk oleh menteri kesehatan.

d. 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 sebelum dan dua (2) bulan setelah persalinan.

e. Cuti karena alasan penting

Cuti karena alasan penting dapat diberikan apabila :

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

- 2) Melaksanakan perkawinan yang pertama.
- 3) 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.

f. 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 mendesak 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 Displin Pegawai Negeri Sipil maka kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut :

- a. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan Taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah;
- d. Menaatinya 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 dari pada 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 dibidang 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 sabaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

c. Jenis pegawai Negeri Sipil

Mengenai jenis larangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut;¹⁷

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah Nondepartemen, Kesekretariatan Negara, Instansi vertical di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induk. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

¹⁷ Sri Hartini ,op.cit., hlm. 36.

d. 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 atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak. Dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan tugas;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;

- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan sesuatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalany tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat dengan cara :
 - 1) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut Pegawai Negeri Sipil;
 - 3) Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
 - 4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - 1) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang mengutamakan atau merugikan salah satu pasangan golongan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 2) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemiluwa sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, bimbingan, seruan atau pemberian barang

kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

- m. Memberikan dukungan kepada Calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau Calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda penduduk atau Surat Keterangan Tanda penduduksesuai Peraturan Perundang-undang; dan
- n. 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 berkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang mengutamakan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjaddi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, hibauan, seruan, atau pemberian barangkepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarganya dan masyarakat.

e. 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 dolanggar, Untuk menjalin 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 janji 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 pada 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 1 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 penegakkan hukumnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

f. Sanksi

Pengertian sanksi adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang - undang dan sebagainya.¹⁸ Definisi hukuman (punishment) adalah sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan¹⁹

Sedangkan defines hukum adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respons perilaku tertentu.²⁰

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 hukum 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.²¹

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

¹⁸ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2000, Jakarta; Insan Persada, Hlm 176

¹⁹ Luthans, 2005, **Punishment**, Jakarta; Karya Abadi, Hlm 45

²⁰ H. Donnelly, Jr. et. al, 2000, **Punishment**, Jakarta; Karya Abadi, Hlm 24

²¹ Sudibyo Triatmodjo, 2004, **sanksi dan Hukuman Pegawai Negeri Sipil**, Semarang, Agung Samudra, Hlm 166

Pemberhentian. Selain dari pada keharusan, larangan, sangksi 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 :

1. Tingkat dan jenis hukuman disiplin

a) Tingkat hukuman terdiri dari

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

b) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

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

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

d) 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.

2. Pelanggaran Disiplin

Secara ucapan, tulisan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.

- a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang di ucapkan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televise, 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 langkah laku, sikap atau tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi oleh pejabat yang berwenang menghukum.

3. 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 tidak dapat menjelaskan kewajiban sebagai Pegawai negeri sipil. Maka, seorang Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan karena :
 - 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 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 kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.
 4. Pegawai Negeri Sipil yang dikarenakan penahanan oleh pejabat yang berwenang karena disangka oleh melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.