



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PEMBENTUKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DAN PERBANDINGAN DENGAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum**

**DENNY TANUJAYA  
0706201632**

**FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
DEPOK  
JULI 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Denny Tanujaya**

**NPM : 0706202175**

**Tanda Tangan : **

**Tanggal : 5 Juli 2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Denny Tanujaya  
NPM : 0706201632  
Program Studi : Hukum  
Judul Skripsi : Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dan Perbandingan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.**

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Daly Erni, S.H., M.Si., LL.M

Penguji : Tri Hayati, S.H., M.H

Penguji : Eka Sri Sunarti, S.H., M.Si

Penguji : Dian Puji Simatupang, S.H., M.H

( ..... )  
( ..... )  
( ..... )  
( ..... )

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 5 Juli 2011

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah kepada Allah S.W.T, atas segala berkah dan rahmat-Nya, maka penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum dalam bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral dan material. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Andrew Tanujaya dan Cicih Masni selaku orang tua penulis atas doa dan dukungannya selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
2. Ibu Daly Erni, S.H., M.Si., LL.M selaku Pembimbing atas kesediaannya meluangkan waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan bimbingan dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala saran dan nasehat yang telah diberikan agar supaya penulisan skripsi ini dapat memperoleh hasil akhir yang baik.
3. Merry Andriani, Nidya Nofrin dan Teddy Tanujaya sebagai saudara penulis atas doa dan dukungannya.
4. Diah Ayu Utami Rusli S.H., M.Kn., atas doa dan dukungan, terimakasih banyak ya.
5. Seluruh jajaran dosen, staff dan pimpinan sekretariat Program Ekstensi Fakultas Hukum Universitas Indonesia (yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu) atas informasi, kemudahan dalam proses surat-menyerat serta hal-hal lain yang diperlukan oleh penulis untuk mendukung kelancaran penulisan skripsi dan proses pengajuan sidang skripsi ini;
6. Teman-teman Program Ekstensi Angkatan 2007 Fakultas Hukum Universitas Indonesia atas kebersamaan, canda dan tawa serta ilmu dan pengalaman hidup yang telah dibagi dengan penulis. Said, wahyu, hendra, benny, Andrew, Notodiguno, Erwin Matondang, Imansyah Lase atas semangat serta saran yang telah diberikan hingga saat ini yang telah diberikan kepada penulis. Benny

Batara, Eunike M.P., Engkus, Endruw Samasta dan teman-teman ekstensi lainnya yang tidak dapat ditulis satu per satu terima kasih atas bantuan saran dan semangat yang telah diberikan kepada penulis;

7. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan kalian yang telah menjadi bagian hidup penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah S.W.T yang akan membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang membantu penulis dan skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu hukum.

Depok, 5 Juli 2011

Denny Tanujaya

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Denny Tanujaya

NPM : 0706201632

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dan Perbandingannya Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 5 Juli 2011

Yang menyatakan



(Denny Tanujaya)

## ABSTRAK

<b>Nama</b>	: Denny Tanujaya
<b>Program Studi</b>	: Ilmu Hukum
<b>Judul</b>	: Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Perbandingan Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

Pegawai negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri yang dibahas dalam tulisan ini adalah pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. Disiplin pegawai negeri adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak dipatuhi akan dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan tentang disiplin pegawai negeri dimulai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah tahun 1950 dan pada tahun 1952 Peraturan Pemerintah ini dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan. Peraturan Pemerintah Tahun 1952 bertahan sampai akhir tahun 1980, dan pada Agustus tahun 1980, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sejak kejatuhan Soeharto diakhir tahun 1998, muncul desakan untuk melakukan reformasi birokrasi. reformasi birokrasi memiliki peran dalam lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Beberapa alasan pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, diantaranya adalah: dalam kurun waktu 29 (dua puluh sembilan) tahun telah banyak perubahan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, Tidak ada klasifikasi kewajiban dan larangan yang dikaitkan dengan jenis hukuman disiplin, sehingga tidak tampak adanya hubungan antara pelanggaran dan jenis hukuman, pengaturan mengenai ketidakhadiran masih terlalu longgar. Pada juni tahun 2010, lahirlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, beberapa kelebihan dalam Peraturan Pemerintah ini adalah pengaturan tentang ketentuan masuk kerja yang lebih ketat, adanya klasifikasi yang jelas antara pelanggaran dengan sanksi hukuman disiplin yang diterima, adanya sanksi hukuman bagi pejabat yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin, dan mengenal hitungan kumulatif untuk masalah ketidakhadiran. Dengan keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, diharapkan pegawai negeri sipil lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Name : Denny Tanujaya  
Study Program : Law  
Minithesis Title : ESTABLISHMENT OF GOVERNMENT REGULATION  
NO 53 YEAR 2010 ABOUT CIVIL SERVANTS AND ITS  
COMPARISON TO GOVERNMENT REGULATION NO  
30 YEAR 1980

### ABSTRACT

Civil servants is every Republic of Indonesia citizens who have met specified requirement, appointed by authority official and assigned in a one of government position or another state duty, and be paid based on valid legislation regulation. Civil servants discussed in this final task are central and regional ones. Discipline of civil servants is an ability of civil servants to obey obligation and avoid prohibition which had been determined in legislation regulation and/or service regulation, disobedience will get discipline punishment. Regulation about discipline of civil servants began by publishing government regulation year 1950 and on 1952 it stopped and changed by government regulation year 1952 about function punishment. Government regulation year 1952 lasted up to end of 1980, and on August 1980 government established Government Regulation Year 1980 About Civil Servants Discipline Regulation. Since collapsing of Soeharto era by the end of 1980, it appeared enforcement to conduct bureaucracy reformation. Bureaucracy reformation has its role in establishing of Government Regulation No. 53 Year 2010 about Civil Servants Discipline. Some reasons of Government Regulation No 30 Year 1980 revocation, are: in 29 (twenty nine) years era had been many changes of legislation regulation in officialdom field, there were not classification of obligation and prohibition related to type of discipline of punishment, so there is not relationship between infraction and type of punishment, absence regulation were too slight. On June 2010, it appeared Government Regulation No 53 year 2010 about Discipline of Civil Servants, several superiors of it are regulation about work provision is stricter, clear classification between infraction and received discipline sanction, and has accumulative counting regards to absence. By the presence of Government Regulation No. 53 year 2010, it is expected that civil servants are more seriously in implementing their service function for public.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Pokok Permasalahan .....	4
C. Tujuan Penulisan.....	4
D. Metode Penelitian.....	5
E. Definisi Operasional.....	7
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
G. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II DISIPLIN DAN PENEGAKAN HUKUM</b>	
A. Disiplin.....	11
A1. Pengertian Disiplin.....	11
A2. Aspek Yang Tercakup Dalam Disiplin .....	15
A3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	16
A4. Disiplin Kerja.....	18
B. Penegakan Hukum .....	21
B1. Pengertian.....	21
B2. Tujuan dan Fungsi.....	22
B3. Bentuk Penegakan.....	23
<b>BAB III PNS, PERATURAN TERKAIT DENGAN DISIPLIN PNS, JENIS HUKUMAN DISIPLIN DAN PROSEDUR PENJATUHAN SANKSI</b>	
A. Pegawai Negeri Sipil.....	24
A1. Pengertian PNS .....	24

A2. Fungsi dan Peran PNS.....	25
A3. Ruang Lingkup PNS .....	26
A4. Prinsip Kepegawaian.....	27
A5. Kewajiban dan Hak PNS.....	28
B. Peraturan-Peraturan Terkait Disiplin PNS .....	31
C. Unit Kerja Terkait Disiplin PNS .....	33
C1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara .....	33
C2. Badan Kepegawaian Negara .....	34
C3. Badan Pertimbangan Kepegawaian .....	36
D. Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	37
E. Prosedur Penjatuhan Sanksi .....	38
E1. Pemanggilan .....	41
E2. Pemeriksaan .....	41
E3. Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin.....	44
E4. Upaya Administrasi.....	50
<b>BAB IV PEMBENTUKAN PERATURAN DISIPLIN DAN</b>	
<b>PERBANDINGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53</b>	
<b>TAHUN 2010 DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30</b>	
<b>TAHUN 1980</b>	
A. Pembentukan Peraturan Disiplin.....	56
B. Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan	
Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.....	65
C. Temuan Penelitian.....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Rekomendasi.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka PNS sebagai unsur aparatur Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.<sup>1</sup> Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Untuk mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.

Dimulai dari euforia reformasi pasca kejatuhan Rezim Soeharto tahun 1998 desakan untuk mereformasi birokrasi bergema di seluruh jajaran birokrasi pemerintah. Desakan untuk mereformasi struktur kepegawaian diantaranya adalah untuk pembenahan disiplin pegawai. Dimulai dengan Penyusunan rancangan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai telah

---

<sup>1</sup> Lihat, *penjelasan umum yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

dimulai pada tahun 2001. Penyusunan rancangan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil telah berlangsung selama 9 (sembilan) kali penyusunan di Sekretariat Negara, dan baru pada bulan Juni tahun 2010 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil berhasil diselesaikan.<sup>2</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan amandemen atas Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selama kurun waktu 30 (tiga puluh) tahun menghiasi dunia kepegawaian. Dalam pelaksanaannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 telah dihindangi beragam tantangan yang perlu disinergikan dan diselaraskan kembali seiring dengan perkembangan dan konteks kekinian sistem manajemen kepegawaian nasional.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil mencakup hal-hal yang memuat tentang kewajiban, larangan, dan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Mulai dari jenis hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Ketidaksiplinan pegawai negeri sipil akan selalu menjadi sorotan tajam masyarakat mengingat bagi mereka, status pegawai negeri sipil adalah sosok yang patut dijadikan contoh dan teladan, karena dianggap sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Sehingga sangat wajar apabila masyarakat memiliki keinginan dan harapan yang lebih terhadap kinerja dan produktivitas pegawai negeri sipil.<sup>3</sup>

Pada prakteknya, seperti yang telah dialami oleh peraturan pemerintah terdahulunya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, di lapangan masih banyak ditemukan berbagai bentuk pelanggaran, baik yang terang-terangan, maupun sembunyi-sembunyi. Seperti pegawai negeri sipil yang berkeliaran di Mall pada jam kerja, bahkan yang lebih parahnya lagi pegawai negeri sipil yang memasuki lokasi perjudian dan lokalisasi pada saat jam

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan, Kepala Biro Sumber Daya Manusia, di Kantor Menpan RI pada tanggal 1 Juni 2011.

<sup>3</sup> Sinamo, *Membangun Budaya Produktif Dan Etos Kerja PNS*, di unduh dari, <http://jansen-sinamo.blogspot.com/2009/11/membangun-budaya-produktif-dan-etos.html>, di unduh pada 13 Juni 2011.

kerja kantor yang mana seharusnya mereka melayani masyarakat tapi malah berkeliaran.

Di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman. Dalam penjatuhan hukuman telah ditentukan adanya pola aturan penjatuhan hukuman yang lebih berat dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, mulai dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan pegawai negeri sipil, hingga pemberhentian dengan hormat maupun dengan tidak hormat.

Pejabat yang berhak memberikan hukuman juga diperketat dengan pemberian kewenangan bagi pejabat atasan langsung untuk menindak staf/bawahannya yang secara aturan telah dinyatakan melakukan pelanggaran disiplin. Bahkan, bagi pejabat yang mengetahui bahwa ada staf-nya yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin namun pejabat yang bersangkutan tidak melakukan penindakan dengan penjatuhan hukuman, maka pejabat yang bersangkutan justru yang akan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh staf-nya tersebut. Melalui pendekatan seperti inilah dianggap menjadi salah satu pembeda dan pembeda antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Peraturan pemerintah yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil tersebut merupakan produk yang bersifat normatif dan legal formal. Keberadaannya diperlukan atas dasar nafas administratif birokrasi dalam manajemen kepegawaian. Peraturan disiplin ini sangat diperlukan dalam rangka mengatur pegawai dalam ranah hukum positif kepegawaian, seperti apa saja yang wajib dilakukan, apa saja yang dilarang untuk dilakukan, hukuman apa saja yang diberikan apabila dilanggar, bagaimana cara pemberian hukuman, serta siapa saja yang berhak menjatuhkan hukuman. Dalam ranah administratif inilah peraturan disiplin pegawai negeri sipil ini eksis dan berperan. Dalam perkembangannya, apabila sebuah aturan disusun dalam rangka menopang unsur administratif semata, maka akan sangat dimungkinkan ditemukan berbagai penyimpangan dalam implementasinya,

seolah menguatkan anekdot sederhana, “bahwa aturan dibuat memang untuk dilanggar”.<sup>4</sup>

Dalam menerapkan sebuah peraturan baru, dibutuhkan sebuah komitmen dan usaha yang ekstra kuat (*extra ordinary effort*) guna mensukseskannya. Bagaimana seorang pejabat hingga staff mau dan mampu dengan kesungguhan hati bersama-sama untuk menjalankan aturan main yang ada demi tegaknya peraturan disiplin (*law inforcement*). Bila semua bahaya laten tersebut tetap tertanam dan tumbuh subur dalam roda manajemen disiplin pegawai.<sup>5</sup>

## **B. Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk memberikan batasan yang jelas dalam penulisan ini, dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana sejarah pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimana perbedaan dan persamaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian serta perumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan adalah:

1. Mendeskripsikan secara detail tentang pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
2. Membandingkan dengan terperinci Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

---

<sup>4</sup> Ridhowi, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Antara Tantangan Dan Realita*, di unduh dari, <http://www.bkn.go.id/kanreg01/in/home.html> , di unduh pada 13 juni 2011.

<sup>5</sup> *Opcit.*, Ridhowi.

#### D. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya<sup>6</sup>. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.<sup>7</sup> Ditinjau dari sudut tujuan penelitian hukum dapat dibedakan antara penelitian yuridis normatif dengan penelitian yuridis sosiologis dan yuridis empiris. Pada penelitian yuridis normatif yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pada penelitian yuridis sosiologis atau yuridis empiris, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat.<sup>8</sup>

Penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif yang menekankan pada penggunaan data sekunder dan didukung oleh hasil wawancara dengan narasumber. Narasumber adalah orang yang memiliki kualifikasi keahlian dan kemampuan akademik formal yang membidangi pengetahuan tertentu. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kepala Biro Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah mengumpulkan bahan-bahan pustaka berupa dokumen yang terkait dengan disiplin PNS.

Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 1.

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), hlm. 43

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 52.

1. Bahan hukum primer.

Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Peraturan Pemerintah nomor tahun 1990 tentang Izin Perceraian dan Perkawinan bagi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta, Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan PNS Menjadi Anggota Partai Politik, Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tentang Ketentuan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Bahan hukum sekunder.

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis terdiri dari buku-buku hukum yaitu Dasar-Dasar Ilmu Administrasi, tesis yang berjudul Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa, administrasi dan manajemen umum, wawasan kerja aparatur negara, Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pandangan Umum Tentang Pengambil Keputusan, Komunikasi dalam Teori dan Praktek, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional, Teknik Memimpin



Pegawai dan Pekerja, Disiplin Nasional, Manajemen Kepegawaian, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Manajemen Personalia, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Dasar-Dasar Manajemen Kepegawaian, Asas-Asas Manajemen, Manajemen Kepegawaian dan Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia.

### 3. Bahan hukum tertier.

Bahan hukum tertier yang digunakan oleh penulis diantaranya Ensiklopedia Administrasi dan Sekitar Disiplin Pancasila.

Penelitian ini hanya didasarkan pada satu disiplin ilmu saja, yaitu ilmu hukum. Selanjutnya, metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu analisa yang dilakukan terhadap data yang wujudnya bukan berupa angka.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari perbedaan penafsiran mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penulisan ini, maka definisi operasional dari istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Pegawai negeri.

Yang di maksud dengan pegawai negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

### 2. Pegawai Negeri selanjutnya disingkat PNS yang dimaksud dalam penulisan ini PNS Pusat dan PNS Daerah.

### 3. Disiplin pegawai negeri sipil.

Yang di maksud dengan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan

---

<sup>9</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, Undang-Undang Nomor 43, Lembaran Negara Nomor 45 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890, Pasal 1 angka 1.

yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak dipatuhi akan dijatuhi hukuman disiplin.<sup>10</sup>

4. Pelanggaran disiplin.

Yang di maksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang tidak mentaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.<sup>11</sup>

5. Hukuman disiplin.

Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang di jatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin.<sup>12</sup>

6. Upaya administratif.

Yang di maksud dengan upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh pegawai negeri sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang di jatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.<sup>13</sup>

7. Keberatan.

Yang di maksud dengan keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh pegawai negeri sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.<sup>14</sup>

8. Banding administratif.

Yang di maksud dengan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat di tempuh oleh pegawai negeri sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas

---

<sup>10</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Lembaran Negara Nomor 54 Tahun 2010, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135. Pasal 1 angka 1.

<sup>11</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

<sup>12</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 4.

<sup>13</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

<sup>14</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 7.

permintaan sendiri atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.<sup>15</sup>

9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah PPK Pusat, PPK Daerah Provinsi, dan PPK Daerah Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.<sup>16</sup>

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dibatasi hanya kepada analisa perbandingan muatan materi antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, khususnya terkait dengan ketidakhadiran pegawai negeri sipil. Pegawai negeri yang dimaksud dalam penulisan ini adalah pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. TNI dan Polri tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Secara sistematis, penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penulisan, metode penelitian, definisi operasional, dan sistematika laporan penelitian.

Bab II menguraikan tentang tinjauan umum mengenai pengertian disiplin berdasarkan pendapat tokoh-tokoh, membahas aspek-aspek apa saja yang tercakup dalam disiplin, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, selanjutnya membahas tentang disiplin kerja, indikator dari disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja yang terdiri dari disiplin diri dan disiplin kelompok dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, dan selanjutnya akan dibahas mengenai pengertian dari penegakan hukum dan bentuk penegakan hukum yang terkait dengan disiplin kerja.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 8.

<sup>16</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 5.

Bab III menguraikan tentang tinjauan umum mengenai pegawai negeri sipil. Penulis akan menguraikan pengertian dari pegawai negeri sipil, fungsi dan peranan yang melekat pada pegawai negeri sipil, ruang lingkup pegawai negeri yang hanya dibatasi pada pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. Kemudian dijelaskan juga mengenai prinsip-prinsip kepegawaian, apa saja yang menjadi hak dan kewajiban pegawai negeri sipil, peraturan-peraturan apa saja yang terkait dengan disiplin, unit kerja yang terkait dengan disiplin pegawai negeri sipil, yang berdasarkan hasil penelitian terdiri dari Menpan, BKN dan Bapek, selanjutnya akan diuraikan mengenai jenis hukuman disiplin berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang dibuat dalam bentuk matriks yang terkait dengan ketidakhadiran pegawai negeri sipil, prosedur penjatuhan sanksi berdasarkan peraturan kepala BKN tentang petunjuk pelaksana PP Nomor 53 Tahun 2010.

Bab IV menguraikan tentang Pembentukan Peraturan Disiplin dimulai dengan terbitnya peraturan disiplin yang terbit pada tahun 1952 sampai dengan munculnya reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, yang merupakan ide awal dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pada perbandingan ini akan di bahas mengenai persamaan dan perbedaan antara Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan akan diuraikan juga analisa terhadap kelemahan-kelemahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang didapat dari wawancara dan penelitian.

Bab V merupakan bab penutup yang memberikan kesimpulan untuk menjawab permasalahan dan tujuan. Dalam bab ini penulis memberikan usulan berupa rekomendasi.

## BAB II DISIPLIN DAN PENEGAKAN HUKUM

### A. Disiplin

#### A1. Pengertian Disiplin.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.<sup>17</sup> Disiplin adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang untuk memperhatikan peraturan-peraturan, kekuatan-kekuatan atau prosedur-prosedur yang dianggap perlu untuk mencapai suatu tujuan, ini adalah sesuatu kekuatan atau rasa takut pada kekuatan yang mampu menahan seseorang atau sekelompok orang dari perbuatan yang dianggap merusak tujuan kelompok. Ini juga merupakan suatu sikap atau pengendalian diri atau pemberlakuan hukuman atau pelanggaran terhadap peraturan-peraturan kelompok.<sup>18</sup>

Pada prinsipnya disiplin sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk menjadi pendorong bagi orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas, dimana erat hubungannya dengan mental pelaku.<sup>19</sup>

Di dalam buku wawasan kerja aparatur negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “Sikap mental yang tercermin

---

<sup>17</sup> Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hal.108.

<sup>18</sup> Susanto Astrid, *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Bina Cipta, 1974), hal. 305.

<sup>19</sup> Prajudi Atmosudirdjo, *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambil Keputusan*, (Jakarta: TP, 1976), hal. 210.

dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono menyatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”.<sup>21</sup> Selanjutnya Livine telah memberikan definisi bahwa: ”Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan”.<sup>22</sup>

A.S. Moenir mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”.<sup>23</sup> Menurut Prajudi Atmosudirdjo arti kata disiplin adalah sebagai berikut: “Disiplin adalah ketaatan apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, tanpa memakai perasaan, melainkan dengan kesadaran dan keinsyafan, bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu, maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi, tidak akan tercapai”.<sup>24</sup>

Sianipar, mengemukakan secara singkat mengenai yang di maksud dengan disiplin yaitu: “Disiplin adalah cara atau gaya hidup yang tertib dan teratur”.<sup>25</sup> Selanjutnya, Koentjaraningrat berpendapat tentang disiplin sebagai berikut: “Disiplin berasal dari kata latin yang pada

---

<sup>20</sup> BP-7 Pusat, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta: BP7, 1993), hal. 24.

<sup>21</sup> Nurlita Witarsa, *Dasar-Dasar Produksi*, (Jakarta: Karunika, 1988), hal. 102.

<sup>22</sup> Livine, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Cemerlang, 1980), hal 71.

<sup>23</sup> A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), hal. 152.

<sup>24</sup> Prajudii Atmosudirdjo, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hal. 86.

<sup>25</sup> Sianipar, *Sekitar Disiplin dan Pancasila*, (dalam Majalah Komunikasi No. 12-IV/1980), hal. 29.

dasarnya berarti pelajaran, belajar patuh pada guru, patuh kepada atasan, patuh kepada peraturan hukum, mengendalikan diri, pengendalian, pengawasan”.<sup>26</sup>

Lemhanas mengartikan disiplin menjadi 4 (empat) macam yaitu:<sup>27</sup>

1. Latihan yang memperkuat. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama di tekankan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.
2. Koreksi dan sanksi. Arti disiplin dalam kaitannya dengan koreksi atau sanksi terutama di perlukan dalam satu lembaga yang telah mempunyai tata tertib yang baik. Bagi yang melanggar tata tertib dapat dilakukan dua macam tindakan yaitu berupa sanksi koreksi untuk memperbaiki kesalahan dan berupa sanksi. Keduanya harus diberikan secara konsisten untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan pelanggaran terhadap norma-norma dan kaidah yang telah disepakati bersama. Hal ini dilakukan mengingatkan orang cenderung berperilaku sesuka hatinya.
3. Kendali atau terciptanya ketertiban dan keteraturan. Orang yang berdisiplin adalah orang yang mampu mengendalikan dirinya. Tetapi perkembangan teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang pesat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam masyarakat berupa pergeseran nilai serta tradisi yang ada. Hal ini berpengaruh terhadap sikap serta pandangan hidup manusia sehingga terjadi hal-hal yang tidak terkendali. Demi ketertiban masyarakat, pembinaan disiplin harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan tingkat perkembangan masyarakat. Perpaduan antara ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem aturan tata laku.
4. Sistem aturan tata laku. Setiap kelompok manusia masyarakat atau bangsa selalu terikat kepada berbagai peraturan yang mengatur hubungan sesama anggotanya maupun hubungannya dengan

---

<sup>26</sup> Koentjaraningrat, *Masalah Disiplin Nasional Bangsa Indonesia*”, dalam Kompas, 3/10-1987), hal. 4.

<sup>27</sup> Lemhanas, *Disiplin Nasional*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hal. 9.

masyarakat, bangsa atau negara. Manusia, masyarakat dan lembaga-lembaga negara masing-masing wajib berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang formal maupun yang non formal maupun yang disepakati, jika ingin masyarakat atau bangsa tersebut disiplin.

Disiplin adalah erat hubungan dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Jadi disiplin secara singkat adalah menunjukkan suatu sikap ketaatan seseorang kepada suatu aturan atau ketentuan dalam suatu organisasi dimana seseorang itu menggabungkan diri dalam organisasi tersebut atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena unsur paksaan.<sup>28</sup> Disiplin yakni ketaatan kepada segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi (tertulis maupun janji belaka) tanpa memakai perasaan, melainkan kesadaran belaka, bahwa tanpa ketaatan semacam itu maka segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai.<sup>29</sup>

Disiplin adalah suatu tertib dimana orang-orang di dalam yang tergabung dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.<sup>30</sup> Oleh Alfred R. Lateiner, dikemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kata yang berasal dari kata “*disipel*” yang berarti pengikut.<sup>31</sup> Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*deciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> IG. Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Kepegawaian*, (Jakarta: Dian Pustaka, 1985), hal. 147.

<sup>29</sup> Prajudi Atmosudirdjo, *Administrasi dan Manajemen Umum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hal. 77.

<sup>30</sup> Staf dosen BPA Universitas Gajah Mada, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1981), hal.96.

<sup>31</sup> Alfred R. LAteiner & I.E. Levine, dalam Iman Sudjono , *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, (Jakarta: Tjemerlang, 1971), hal. 67.

<sup>32</sup> Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Jakarta: Alumni, 1987), hal 45.



Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito, yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.<sup>33</sup>

## **A2. Aspek yang tercakup dalam disiplin.**

Aspek yang tercakup dalam disiplin terdiri dari tiga aspek, berikut akan diuraikan tiga aspek apa saja yang tercakup dalam disiplin tersebut.

1. Suatu sikap mental tertentu, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari latihan dan pengendalian pikiran dan watak oleh pimpinan secara tertentu.
2. Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku, sistem atau norma-norma kriteria dan standar-standar sedemikian rupa sehingga pengetahuan tersebut sekaligus dan kesadaran bahwa ketaatan akan aturan dan sebagainya.
3. Suatu sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.<sup>34</sup>

Dengan demikian disiplin dapat berjalan dengan baik jika ketiga aspek yang tercakup dalam disiplin dapat terpenuhi.

---

<sup>33</sup> Nitisemito, Alex. S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Chalia, 1991), hal 23.

<sup>34</sup> Prajudi Atmosudirdjo, *op. cit*, hal 65.

### A3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu: faktor peraturan atau tata tertib, faktor kepemimpinan dan faktor pembinaan dan pengawasan, berikut akan diuraikan ketiga faktor tersebut:

#### a. Faktor peraturan atau tata tertib.

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

#### b. Faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah sebuah sikap yang merangkul berbagai segi dan interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengejar tujuan bersama. Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Ia harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>35</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang atau pejabat pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan.<sup>36</sup>

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik dan buruknya dan hidup matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pemimpin. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa

---

<sup>35</sup>M. Herry indrawan “Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa, (Tesis Master Universitas Diponegoro, Semarang, 2008), hal. 85.

<sup>36</sup> Soehardjono, *Kepemimpinan*, (Malang: Sangkakala, 1981), hal.15.

orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan.<sup>37</sup>

c. Faktor pembinaan dan pengawasan.

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentunya akan membantu aparat pemerintah yang baik dan berwibawa.<sup>38</sup>

Pengawasan adalah kegiatan mendeterminasi apa yang telah di laksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan dapat sesuai dengan apa yang di rencanakan.<sup>39</sup>

Terdapat tiga jalur pengawasan terdiri dari:

1. Jalur pengawasan melekat.

Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijakan, rencana, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilaksanakan oleh atasan langsung.

2. Jalur pengawasan fungsional.

Pelaksanaan pengawasan fungsional masih cukup strategis walaupun pengawasan melekat ditingkatkan.

Bagian satuan kerja/proyek yang di awasi merupakan dari luar, walaupun dari segi organisasi secara keseluruhan merupakan pengawasan internal. Temuan-temuan pengawasan fungsional harus dijadikan masukan bagi pimpinan dalam melaksanakan pengawasan melekat dan juga merupakan indikator efektifitas pengawasan melekat.

---

<sup>37</sup> Hadiperwono, *Tata Personalia*, (Bandung: Penerbit Djambatan, 1982), hal. 104.

<sup>38</sup> M. Herry indrawan, *op. cit.*, hal. 86.

<sup>39</sup> Winardhi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Alumni, 1981), hal. 151.

### 3. Jalur pengawasan masyarakat.

Pengawasan masyarakat atau kontrol sosial adalah pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat sendiri atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Wasmat perlu sekali ditumbuh kembangkan, sehingga merupakan pengawasan yang berdayaguna dan berhasil guna.

Tujuan pengembangan wasmat yang sehat dan positif adalah makin bertumbuh dan meningkatnya tanggungjawab dan peran serta masyarakat dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Dalam kaitan ini aparatur pemerintah berkewajiban untuk selalu memberikan kesempatan agar masyarakat mampu dan mau melaksanakan wasmas dengan sebaik-baiknya. Bagaimanapun kecilnya nilai informasi yang disampaikan wasmat harus diperhatikan.<sup>40</sup>

#### **A4. Disiplin Kerja.**

Terkait dengan fungsi pegawai negeri sipil sebagai pelayan masyarakat, maka disiplin kerja pegawai menjadi tolak ukur pelayanan pegawai negeri sipil terhadap masyarakat. Dalam hal disiplin kerja ini maka akan dibahas mengenai: indikator apa saja yang terkait dengan disiplin kerja, jenis dari disiplin kerja yang terdiri dari: disiplin diri dan disiplin kelompok dan terakhir akan diuraikan mengenai faktor-faktor apa saja yang terkait dengan disiplin kerja.

Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.

---

<sup>40</sup> Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Haji Masagung, 1996), hal. 29.

- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.<sup>41</sup>
1. Disiplin kerja terdiri dari dua, yang pertama disiplin diri dan yang kedua adalah disiplin kelompok, berikut akan diuraikan apa yang dimaksud dengan disiplin diri dan disiplin kelompok.
  - a. Disiplin diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang di tanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang di warnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi perkembangan disiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah di pikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada

---

<sup>41</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sasmito Bross, 1980), hal. 260.

dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan di terapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok terkait dalam dimensi waktu terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidakterdisiplinan dalam suatu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

b. Disiplin Kelompok.

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adakalanya disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight*. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin.<sup>42</sup>

2. Faktor-faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor kepribadian dan faktor lingkungan, berikut akan diuraikan faktor-faktor tersebut:

a. Faktor kepribadian.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan di gunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di

---

<sup>42</sup> Jasin A.. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Dalam analisis CSIS. Nomor 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. (Jakarta: Center For Strategic and international Studies).

tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor lingkungan.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.<sup>43</sup>

## B. Penegakan Hukum

### B1. Pengertian.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.<sup>44</sup> Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.<sup>45</sup>

Pengertian penegakan hukum itu dapat pula ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam hal ini, pengertiannya juga mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu

<sup>43</sup> Brigham, J. C. *Social Psychology*. Edisi 2. New York; Harpers Collin Publishers, 1994, hal.22.

<sup>44</sup> Jimly Asshiddiqie, "Makalah Penegakan Hukum", hal. 1. diunduh dari [www.google.com](http://www.google.com), pada 11 Juni 2011.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hal.1.

mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja. Karena itu, penerjemahan perkataan ‘*law enforcement*’ ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan perkataan ‘penegakan hukum’ dalam arti luas dan dapat pula digunakan istilah ‘penegakan peraturan’ dalam arti sempit. Perbedaan antara formalitas aturan hukum yang tertulis dengan cakupan nilai keadilan yang dikandungnya ini bahkan juga timbul dalam bahasa Inggris sendiri dengan dikembangkannya istilah ‘*the rule of law*’ versus ‘*the rule of just law*’ atau dalam istilah ‘*the rule of law and not of man*’ versus istilah ‘*the rule by law*’ yang berarti ‘*the rule of man by law*’. Dalam istilah ‘*the rule of law*’ terkandung makna pemerintahan oleh hukum, tetapi bukan dalam artinya yang formal, melainkan mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya. Karena itu, digunakan istilah ‘*the rule of just law*’. Dalam istilah ‘*the rule of law and not of man*’ dimaksudkan untuk menegaskan bahwa pada hakikatnya pemerintahan suatu negara hukum modern itu dilakukan oleh hukum, bukan oleh orang. Istilah sebaliknya adalah ‘*the rule by law*’ yang dimaksudkan sebagai pemerintahan oleh orang yang menggunakan hukum sekedar sebagai alat kekuasaan belaka.<sup>46</sup>

## **B2. Tujuan dan Fungsi.**

Tujuan dan fungsi penegakan hukum sama dengan tujuan hukum itu sendiri yaitu menegakkan keadilan dan kepastian secara seimbang.<sup>47</sup> Terkait dengan pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang diatur didalam PP Nomor 53 Tahun 2010, penerapan dari konsep keadilan terlihat dari sanksi yang di berikan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin harus sama, jadi jika ada dua pegawai yang melakukan pelanggaran

---

<sup>46</sup> Jimly Asshiddiqie, *op.cit* hal 2.

<sup>47</sup>Yahya Harahap (2), *Pembahasan dan Permasalahan Penerapan KUHP: Pemeriksaan Sidang, Pengadilan, Banding dan Kasasi, dan Peninjauan Kembali*, ed 2, cet IV, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm 90-91.



hukuman disiplin kedua-duanya harus mendapatkan hukuman disiplin tidak boleh hanya salah satu saja yang mendapatkan hukuman disiplin.

Penerapan dari konsep kepastian pada PP Nomor 53 Tahun 2010, terkait dengan azas legalitas, contohnya: seorang pegawai bisa dijatuhi hukuman disiplin jika dia memenuhi unsur-unsur dari pasal pelanggaran yang diatur di PP Nomor 53 Tahun 2010.

### **B3. Bentuk Penegakan Hukum.**

Bentuk dari penegakan hukum adalah berupa tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh subjek hukum. Bentuk tindakan hukum yang diatur di PP Nomor 53 Tahun 2010 berupa penjatuhan sanksi hukuman disiplin, yang terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat dan subjek hukum yang dapat dikenakan tindakan hukum menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah PNS dan CPNS.

Berikut akan diuraikan contoh-contoh penegakan hukum yang diatur di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di antaranya sebagai berikut:

- a. Pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenai sanksi hukuman disiplin ringan.
- b. Pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenai sanksi hukuman disiplin sedang.
- c. Pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) hari kerja atau lebih tanpa alasan yang sah dapat dikenai sanksi hukuman disiplin berat.

### **BAB III**

## **PNS, PERATURAN TERKAIT DISIPLIN PNS, UNIT KERJA TERKAIT, JENIS HUKUMAN DISIPLIN DAN PROSEDUR PENJATUHAN SANKSI**

### **A. Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan merupakan sumberdaya insani sebagai penyelenggara sistem administrasi Negara. Berdasarkan Pasal 3 UU Nomor 8 tahun 1974 juncto UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah ditetapkan bahwa “Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah”. Pegawai negeri diberi kedudukan sebagai abdi Negara dalam arti melayani/mengabdikan bagi kepentingan Negara, dan kedudukan sebagai abdi masyarakat dalam arti melayani/mengabdikan bagi kepentingan masyarakat.

Tahapan awal perekrutan pegawai negeri dimulai dari pengadaan pegawai. Pengadaan pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan CPNS menjadi PNS.

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengertian dari pegawai negeri sipil.

#### **A.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil:**

Pegawai negeri sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu

peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.<sup>48</sup>

Selanjutnya akan dibahas mengenai fungsi dari pegawai negeri sipil.

## A.2 Fungsi dan Peran Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil memiliki tiga fungsi yang melekat pada dirinya.

### a. Sebagai abdi negara.

Dalam kedudukan sebagai Abdi Negara, evaluasi awal mengharuskan status WNI sebagai syarat mutlak. Selanjutnya, evaluasi tahunan yang tampak di DP3 adalah kesetiaan PNS tersebut sebagai WNI.

### b. Aparatur pemerintah.

Dalam kaitannya sebagai aparatur pemerintah, PNS merupakan alat untuk mencapai tujuan negara.

### c. Sebagai pelayan masyarakat.<sup>49</sup>

Dari ketiga fungsi yang melekat pada PNS, yang terdiri dari: fungsi sebagai abdi Negara, aparatur pemerintah dan sebagai pelayan masyarakat, fungsi yang terkait dengan disiplin kerja adalah sebagai pelayan masyarakat, contohnya: PNS yang taat pada jam kerja, terutama disektor pelayanan masyarakat seperti pembuatan KTP akan memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat yang membutuhkan jasa pembuatan KTP.

Pegawai Negeri Sipil memiliki tiga peran, yang terdiri dari

### a. sebagai pelaksana peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan pemerintah.

Artinya terhadap ketentuan yang diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS karena PP Nomor 53 Tahun 2010, PNS

<sup>48</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Kepegawaian*, UU No. 43, Tahun 1999, TLN No. 3890, Pasal 1 huruf (a).

<sup>49</sup> Diambil dari Pidato Sekda Sragen, *Tiga Fungsi PNS*, pada tanggal 17-02-2010. Di unduh dari <http://www.sragenkab.go.id/index.php>, pada 17 juni 2011.

harus patuh dan melaksanakannya dengan sabaik-baiknya karena PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan.

- b. melakukan fungsi manajemen pelayanan publik. Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran ini adalah seberapa jauh masyarakat puas atas pelayanan yang diberikan PNS. Hal ini terkait erat dengan disiplin kerja PNS, PNS yang berdisiplin dalam bekerja akan melakukan fungsi pelayanan publik secara maksimal.
- c. PNS harus mampu mengelola pemerintahan.<sup>50</sup>

### A.3 Ruang Lingkup Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri yang dimaksud dalam pembahasan skripsi ini adalah:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat Adalah pegawai negeri yang dibebankan pada anggaran pendapatan belanja Negara dan bekerja pada departemen, lembaga pemerintahan non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi Negara, instansi vertikal di daerah-daerah, dan kepanitiaan pengadilan. <sup>51</sup>
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, Adalah pegawai negeri di daerah otonom yang digaji melalui APBD.<sup>52</sup>

Berdasarkan pasal 37 UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, TNI dan Polri telah diatur dalam UU tersendiri jadi TNI dan Polri tidak termasuk di dalam ruang lingkup Pegawai Negeri Sipil menurut UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

---

<sup>50</sup> Prijono tjiptoherijanto, *Mewujudkan Netralitas PNS Dalam Era Otonomi Daerah*. Di unduh dari <http://www.google.com>, pada 22 juni 2011.

<sup>51</sup> *Ibid.*, Pasal 2 ayat (2).

<sup>52</sup> *Ibid.*, Penjelasan Pasal 2 ayat (2).

#### A.4 Prinsip kepegawaian

a. Prinsip kemanusiaan.

Bawahan harus dilihat sebagai manusia bukan objek, atasan harus tanggap dengan keadaan-keadaan bawahannya.

b. Prinsip kesatuan arah.

Disini peran atasan dalam penyampaian kesatuan arah sasaran kerja, sehingga bawahan dan atasan sinkron dalam kesatuan arah kerja.

c. Prinsip kesatuan tujuan.

Atasan memberitahukan bawahan apa yang menjadi tujuan dalam kerja, sehingga pekerjaan baik di lini atasan dan bawahan bisa saling bersinergi dalam mencapai satu tujuan.

d. Prinsip komando.

Maksudnya agar bawahan dapat terarah dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka prinsip satu pimpinan/prinsip komando sangat berguna, sehingga dengan prinsip satu perintah dari atas bawahan bisa dengan mudah memahami perintah dan bekerja dengan maksimal.

e. Prinsip wewenang dan tanggung jawab.

Wewenang dan tanggungjawab terkait juga dengan disiplin kerja, tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu bentuk dalam disiplin kerja.

f. Prinsip demokrasi.

Contohnya: dalam rapat antara bawahan dan atasan, bawahan harus diberi kesempatan mengeluarkan pendapat, baik kritikan ataupun bersifat masukan kepada atasan.

g. Prinsip *equal pay for equal work*.

Contohnya: gaji PNS disesuaikan dengan beban kerjanya, jadi bisa saja PNS yang memiliki golongan yang sama tetapi memiliki beban kerja yang berbeda maka penghasilan yang mereka peroleh tidak sama pula.

h. Prinsip *the right man in the right place*.

Terkait dengan analisa pengadaan pegawai yang harus disesuaikan dengan kebutuhan, contoh untuk staaf keuangan, maka yang harus direkrut adalah lulusan ekonomi bukannya lulusan sejarah.

i. Prinsip komunikasi yang seimbang.

Komunikasi antara atasan bawahan harus sering dilakukan, agar atasan bisa mengetahui kesulitan-kesulitan apa terkait dengan pekerjaan bawahannya.

j. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja, PNS yang disiplin dalam bekerja akan berpengaruh terhadap produktivitasnya dalam bekerja.

Prinsip yang terkait dengan disiplin kerja PNS adalah prinsip efisiensi dan produktifitas kerja, PNS yang berdisiplin salah satunya dengan mentaati jam kerja akan berdampak pada efisiensi dan produktifitas kerjanya, sederhana PNS yang masuk kerja selama 8 jam sehari produktifitas kerja tentu akan berbeda dengan PNS yang Cuma masuk kerja selama 5 jam sehari.

#### A.5 Kewajiban dan Hak PNS

Kewajiban dan Hak berjalan searah, PNS yang sudah melaksanakan kewajibannya maka ia akan mendapatkan haknya, adapun yang menjadi kewajiban PNS dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kewajiban yang berhubungan dengan tugas di dalam jabatan:  
Kewajiban ini terkait dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja masing-masing pegawai negeri sipil.
2. Kewajiban yang berhubungan dengan kedudukan pegawai negeri sipil pada umumnya:
  - a. Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara kesatuan republik indonesia.
  - b. Mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri.

- c. Melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya dilandasi semangat pengabdian dan pelayanan.
- d. Menggunakan barang-barang milik Negara hanya untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
- e. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
- f. Kewajiban menurut Peraturan Disiplin Pegawai yang diatur di PP 53 Tahun 2010, meliputi:
  - i. Mengucapkan sumpah/janji pegawai negeri sipil;
  - ii. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
  - iii. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar Negara republik indonesia tahun 1945, Negara kesatuan republik indonesia dan pemerintah;
  - iv. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - v. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai negeri sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
  - vi. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat pegawai negeri sipil;
  - vii. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
  - viii. Memegang rahasia yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus di rahasiakan;
  - ix. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
  - x. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang kemanan, keuangan dan materiil;
  - xi. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
  - xii. Mencapai sasaran kerja pegawai yang di tetapkan;

- xiii. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
  - xiv. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
  - xv. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
  - xvi. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
  - xvii. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- g. Kewajiban menurut peraturan tentang izin dan perkawinan dan perceraian bagi pegawai negeri sipil:  
Bagi pegawai negeri sipil yang mengajukan gugatan perceraian (penggugat) wajib memperoleh izin lebih dahulu dari pejabat, sedangkan bagi pegawai negeri sipil yang menerima gugatan perceraian sebagai tergugat wajib memperoleh surat keterangan lebih dahulu dari pejabat sebelum melakukan perceraian.
- h. Kewajiban mentaati jam kerja kantor dan pemberitahuan jika tidak masuk kerja.
  - i. Kewajiban menjaga keamanan Negara dan menyimpan surat-surat rahasia.
  - j. Kewajiban mentaati ketentuan tentang pola hidup sederhana dan larangan penerimaan pemberian hadiah.
  - k. Kewajiban mentaati larangan bekerja dalam lapangan swasta dan usaha-usaha/kegiatan-kegiatan yang wajib mendapat izin.
  - l. Kewajiban mentaati larangan yang diatur di Kitab UU Hukum Pidana, contoh: Pejabat tidak boleh menerima hadiah atau janji padahal diketahui atau sepatutnya diduga, bahwa itu diberikan karena kekuasaan atau kewenangannya yang berhubungan dengan jabatannya.
  - m. Kewajiban mentaati peraturan tentang larangan korupsi.
  - n. Kewajiban mentaati peraturan tentang larangan mengerjakan judi.



- o. Kewajiban mentaati peraturan tentang larangan menjadi anggota partai politik.
- 3. Kewajiban yang tidak berhubungan dengan tugas dalam jabatan dan tidak berhubungan dengan kedudukan pegawai negeri sipil pada umumnya.
- 4. Kewajiban memiliki NPWP.

Terdapat beberapa kewajiban yang terkait langsung dengan disiplin kerja di antaranya adalah: kewajiban untuk mentaati jam kerja kantor, dan kewajiban masuk kerja.

Hak PNS adalah sebagai berikut:

PNS yang taat pada disiplin kerja, di antaranya seperti masuk kerja dan pulang tepat pada waktunya maka PNS tersebut akan memperoleh hak-hak nya, berikut akan diuraikan apa-apa saja yang menjadi hak-hak dari PNS.

1. Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji.
2. Setiap pegawai negeri berhak memperoleh tunjangan yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
3. Setiap pegawai negeri berhak atas cuti.
4. Setiap pegawai negeri berhak atas kenaikan pangkat.
5. Setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun.

## **B. Peraturan-peraturan yang terkait dengan Disiplin PNS**

Berdasarkan hasil penelitian berikut adalah beberapa peraturan yang terkait dengan disiplin PNS, yang terdiri dari:

1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Undang-undang ini menjelaskan tentang peranan PNS sebagai pelayan masyarakat yang berarti PNS harus berdisiplin dalam bekerja, misalnya masuk kerja tepat pada waktunya sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta, Pegawai negeri sipil yang ingin melakukan usaha terlebih dahulu harus mendapatkan izin dari atasan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1990 tentang Izin Perceraian dan Perkawinan Bagi Pegawai Negeri Sipil, PP ini menjelaskan prosedur perceraian dan izin untuk menikah lagi pelanggaran terhadap ketentuan PP ini berakibat penjatuhan hukuman disiplin pada PNS yang bersangkutan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri, PP ini menjelaskan terhadap CPNS yang pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar dapat diberhentikan bukan atas permintaan sendiri.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan PNS menjadi anggota partai politik, Peraturan Pemerintah ini mengemukakan tentang larangan PNS menjadi anggota partai politik dan pengurus partai politik dan ada sanksi pemberhentian bagi PNS yang anggota partai politik dan pengurus partai politik.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PP ini menjelaskan lebih terperinci kewajiban dan larangan terhadap PNS dan CPNS, dan bagi pelanggaran terhadap ketentuan larangan, PNS dan CPNS yang melanggar dapat dikenai hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Peraturan Pemerintah ini menjelaskan mekanisme pengajuan banding administratif terkait dengan penjatuhan hukuman disiplin berat berupa dengan pemberhentian dengan hormat ataupun pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.

### C. Unit Kerja Terkait Dengan Disiplin PNS

Berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga unit kerja yang terkait dengan disiplin PNS, yaitu: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

#### C.1 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dipimpin oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Tugas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.<sup>53</sup>

Fungsi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara adalah:

- a. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi;
- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi;
- c. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
- d. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Indonesia, *Peraturan Presiden tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta susunan organisasi, tugas, dan fungsi eselon I Kementerian Negara*, Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010, Pasal 612.

<sup>54</sup> *Ibid.*, Pasal 613.

Fungsi yang terkait dengan disiplin kerja PNS adalah fungsi pelaksana reformasi birokrasi, reformasi birokrasi yang di rumuskan oleh Menpan yang tertuang dalam Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Aparatur Negara 2004-2009.

Agenda yang terkait dengan disiplin kerja PNS adalah agenda yang ke 7 (tujuh) yaitu Pengembangan budaya kerja aparatur negara, perubahan *mind set* dan *culture set* aparat negara, serta pemantapan karakter dan jati diri aparat pemerintah/negara, menuju aparat yang jujur, disiplin, transparan, akuntabel, profesional, netral, sejahtera, berkinerja produktif, dan berakhlak mulia. Dan agenda yang ke 9 (Sembilan) yaitu: Membangun aparatur negara yang kredibel, akuntabel, transparan, dan terpercaya:

Terkait juga dengan disiplin kerja PNS, Menpan juga memiliki fungsi mensosialisasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS kepada instansi-instansi pemerintah di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

## C.2 Badan Kepegawaian Negara (BKN)

BKN merupakan Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. BKN berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dalam pelaksanaan tugas operasionalnya dikoordinasikan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. BKN didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional dibidang kepegawaian dan penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil.

- b. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat Negara.
- c. Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi antar propinsi & Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma standar dan prosedur.
- d. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah & Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN.
- e. Pelancaran kegiatan instansi pemerintah dibidang administrasi kepegawaian.
- f. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum ketatausahaan organisasi dan tata laksana kepegawaian keuangan kearsipan persandian perlengkapan dan rumah tangga.
- g. Penyusunan rencana nasional secara makro dibidangnya & . Perumusan kebijakan dibidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
- h. Penetapan sistem informasi dibidangnya.
- i. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi & Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu dibidang kepegawaian
- j. Penyusunan norma standar dan prosedur kepegawaian negara dan pengendaliannya & Penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah
- k. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar propinsi serta perumusan standar dan prosedur mengenai perencanaan pengangkatan pemindahan pemberhentian penetapan pensiun gaji tunjangan kesejahteraan hak dan kewajiban serta kedudukan hukum PNS
- l. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian secara nasional dan perencanaan kebijakan dan pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan struktural

m. Pengawasan dan pengendalian norma standar dan prosedur kepegawaian.<sup>55</sup>

Fungsi BKN yang terkait dengan disiplin PNS adalah fungsi Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian kepada instansi pemerintah & Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN, Mensosialisasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 kepada instansi pemerintah baik ditingkat pusat ataupun ditingkat daerah adalah merupakan bentuk dari Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian.

### C.3 Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)

Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 adalah suatu Badan yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Tugas pokok dari BAPEK adalah:

- a. Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh PNS yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/b kebawah, tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sepanjang mengenai hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- b. Memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas serta pembebasan dari jabatan bagi Pejabat Eselon I yang diajukan oleh

---

<sup>55</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang *Badan Administrasi Kepegawaian Negara*, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972, Lembaran Negara Nomor 42, Pasal 3.

Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan Pimpinan LPND.<sup>56</sup>

#### D. Jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terdapat tiga jenis Hukuman Disiplin, yang terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat, hukuman disiplin yang diuraikan terkait dengan ketidakhadiran pegawai negeri sipil.

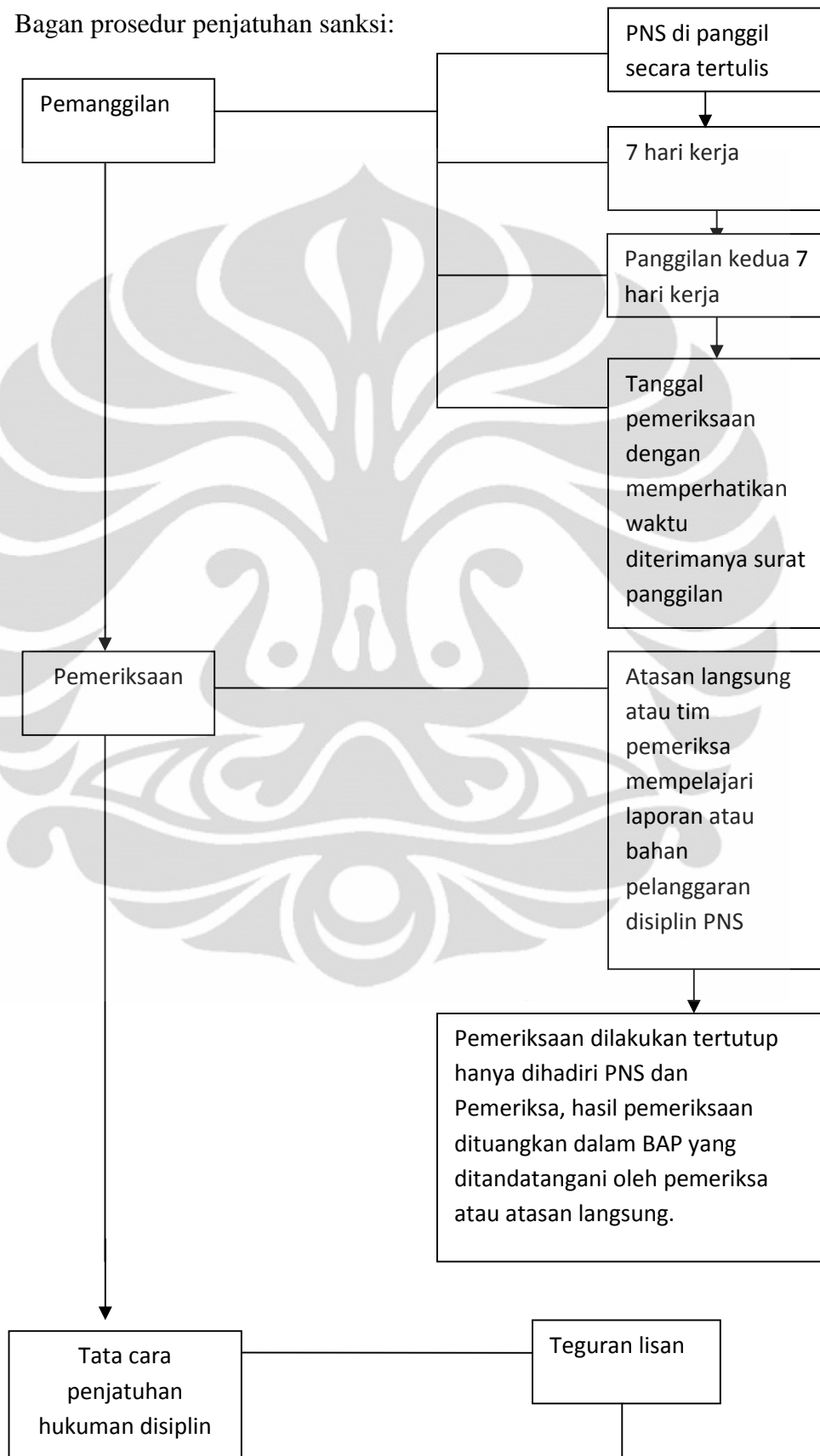
**Tabel**  
Jenis dan Bentuk Hukuman Disiplin Terkait dengan Jumlah Hari  
Ketidakhadiran Tanpa Alasan yang Sah

<b>Jenis Hukuman Disiplin</b>	<b>Bentuk Hukuman Disiplin</b>	<b>Lama Hari Ketidakhadiran Tanpa Alasan Yang Sah</b>
Hukuman Disiplin Ringan	- Teguran Lisan	5 hari kerja
	- Teguran Tertulis	6 s.d.10 hari kerja
	- Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	11 s.d. 15 hari kerja
Hukuman Disiplin Sedang	- Penundaan Kenaikan Gaji Berkala	16 s.d. 20 hari kerja
	- Penundaan Kenaikan Pangkat	21 s.d. 25 hari kerja
	- Penurunan Pangkat Selama 1 Tahun	26 s.d 30 hari kerja
Hukuman Disiplin Berat	- Penurunan Pangkat Selama 3 Tahun	31 s.d. 35 hari kerja
	- Penurunan Jabatan	36 s.d. 40 hari kerja
	- Pembebasan Jabatan	41 s.d. 45 hari kerja
	- Pemberhentian dengan Hormat atau Tidak dengan Hormat	46 hari kerja atau lebih

<sup>56</sup> Badan Pertimbangan Kepegawaian, di unduh dari [www.sukas.wordpress.com](http://www.sukas.wordpress.com).

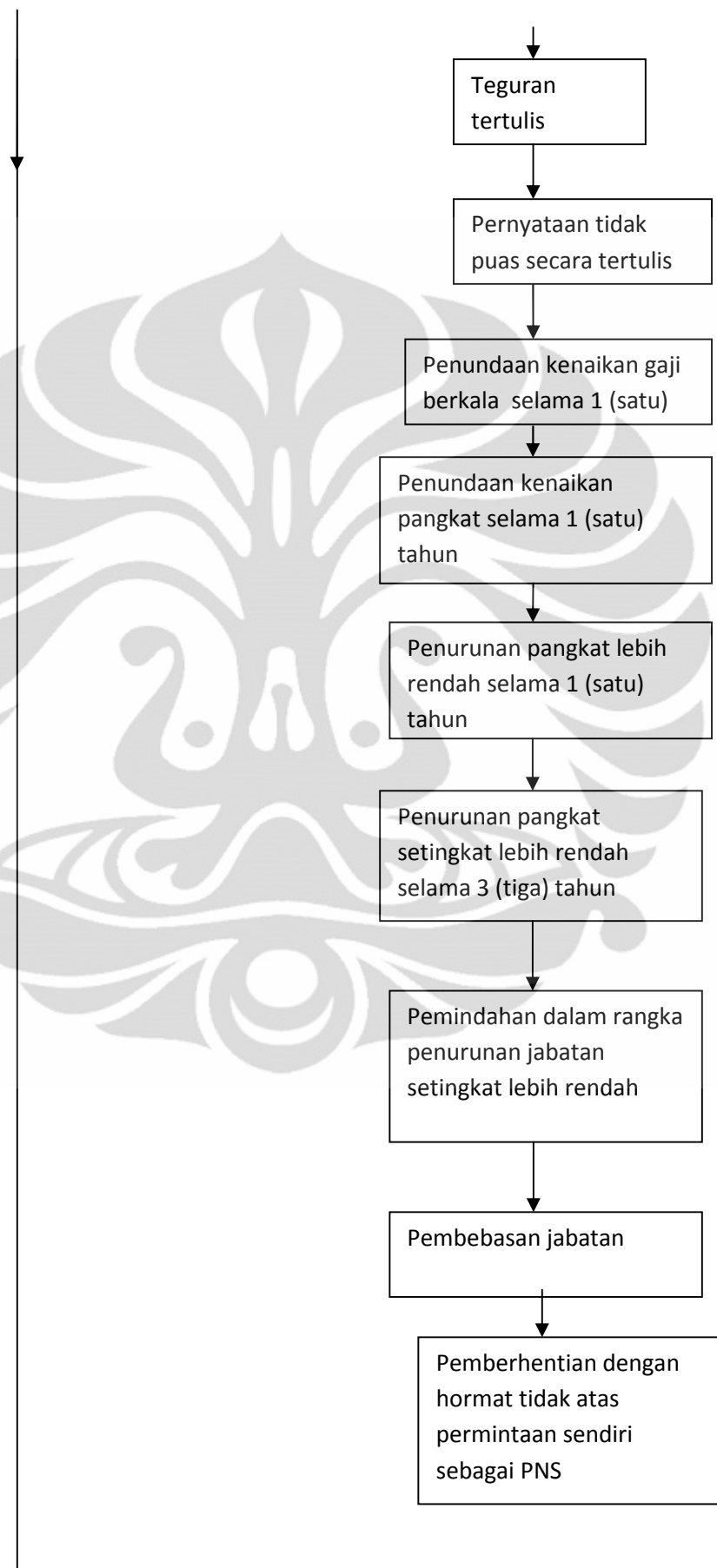
### E. Prosedur penjatuhan sanksi

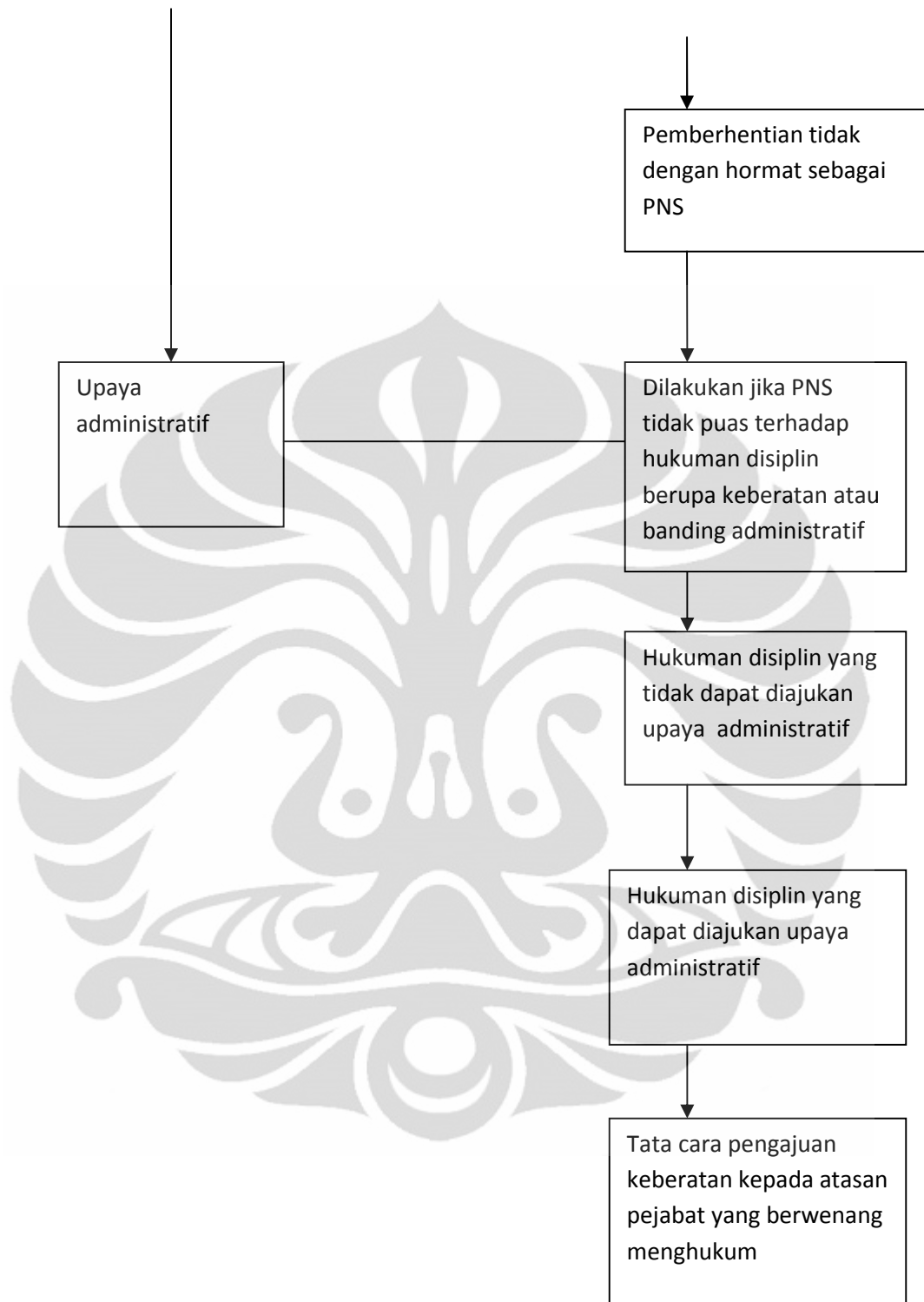
Bagan prosedur penjatuhan sanksi:



Universitas Indonesia







Dibawah ini akan diuraikan keterangan dari bagan diatas.

### E.1 Pemanggilan:<sup>57</sup>

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
2. Pemanggilan secara tertulis kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
5. Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

### E.2 Pemeriksaan:<sup>58</sup>

1. Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya dihadiri dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa.

---

<sup>57</sup>Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No:21 Tahun 2010 mengenai Ketentuan Pelaksana Peraturan Pemerintah No: 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hal. 54.

<sup>58</sup> *Ibid.*, hal. 55.

3. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya menjadi wewenang presiden dan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang pemeriksaannya menjadi kewenangan Pejabat pembina kepegawaian atau Gubernur sebagai atasan langsungnya, pemeriksaannya dilakukan oleh Pejabat pembina kepegawaian atau Gubernur sebagai atasan langsungnya, pemeriksaannya dilakukan oleh Pejabat pembina kepegawaian atau Gubernur yang bersangkutan.
4. PNS yang diperiksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya.
5. Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya.
6. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan
7. Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada.
8. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
  - a. Atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
  - b. Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan, laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin
9. Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat maka Pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk dapat membentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

10. Apabila atasan langsung dari PNS yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
11. Susunan tim pemeriksa terdiri dari:
  - a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota,
  - b. 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota, dan
  - c. Paling kurang 1 (satu) orang anggota
12. Tim pemeriksa bersifat temporer yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang PNS.
13. Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin objektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain
14. Untuk memperlancar pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsungnya sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
15. Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya, maka selama PNS yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, diangkat pejabat pelaksana harian.
16. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
17. Apabila atasan langsung dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ada ataupun terjadi kekosongan, maka untuk pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi atau secara berjenjang.
18. Berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan PNS yang diperiksa. Apabila ada isi berita acara pemeriksaan itu yang menurut pendapat PNS yang diperiksa

tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.

19. Apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan tersebut cukup ditandatangani oleh pemeriksa, dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan, bahwa PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut, tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
20. PNS yang telah diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan.
21. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh atasan langsungnya. Sedangkan penjatuhan hukumannya tetap menjadi kewenangan kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

### E.3 Tata Cara Penjatuhan hukuman disiplin:<sup>59</sup>

1. Teguran lisan
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa teguran lisan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa teguran lisan, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
2. Teguran tertulis
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa teguran tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa teguran tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

---

<sup>59</sup> Indonesia, *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No:21 Tahun 2010, op. cit.*, hal. 60.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
4. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk selama 1 (satu) tahun.
  - c. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin oleh PNS yang bersangkutan.
  - d. Masa penundaan kenaikan gaji berkala, dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.
5. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat, ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
  - c. Masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya.
  - d. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

6. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
  - c. Setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula.
  - d. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat.
7. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
  - a. Jenis hukuman disiplin yang berupa Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Jenis hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat ditetapkan setingkat lebih rendah untuk selama 3 (tiga) tahun.
  - c. Dalam keputusan hukuman disiplin yang berupa Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
  - d. Setelah menjalani hukuman disiplin Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun selesai, maka PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula.
  - e. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat.



8. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
  - a. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
  - b. Jenis hukuman disiplin yang berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - c. Dalam surat keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
  - d. Pejabat pembina kepegawaian harus segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan serta harus segera dilantik dan diambil sumpahnya.
  - e. Tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
  - f. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan struktural setingkat lebih rendah, diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - g. Penurunan jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional tertentu setingkat lebih rendah, tetap menduduki pangkat sebelum diturunkan jabatannya

Pejabat pembina kepegawaian harus segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional tertentu setingkat lebih rendah diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Pembebasan dari jabatan
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, harus ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
  - b. Dalam surat keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
  - c. Selama dibebaskan dari jabatan, PNS yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai PNS kecuali tunjangan jabatan.
  - d. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, baru dapat diangkat kembali dalam suatu jabatan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah dibebaskan dari jabatannya.
10. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum
  - b. Dalam keputusan hukuman disiplin Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan
  - c. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan
11. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS
  - a. Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum

- b. Dalam keputusan hukuman disiplin Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan
- c. PNS yang dijatuhi pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, tidak diberikan hak pensiun

Penyampaian hukuman disiplin:<sup>60</sup>

1. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum
2. Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum
3. PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin
4. Penyampaian keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi yang terkait
5. Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat PNS yang di jatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.
6. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
7. Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.
8. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya.

---

<sup>60</sup> Indonesia, *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No:21 Tahun 2010, op. cit.*, hal. 69

#### E.4 Upaya Administratif:<sup>61</sup>

##### 1. Umum.

- a. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
- b. Keberatan adalah Upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- c. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada badan pertimbangan kepegawaian.

##### 2. Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif

- a. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh presiden
- b. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat pembina kepegawaian, berupa jenis hukuman disiplin:
  - a) Teguran lisan.
  - b) Teguran tertulis.
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
  - d) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
  - e) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
  - f) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
  - g) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
  - h) Pemidahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
  - i) Pembebasan dari jabatan.

---

<sup>61</sup> Indonesia, *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No:21 Tahun 2010, op. cit.*, hal. 71.

- c. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh gubernur selaku wakil pemerintah berupa jenis hukuman disiplin berat, yaitu:
    - a) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
    - b) Pembebasan dari jabatan.
  - d. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh kepala perwakilan republik indonesia berupa hukuman disiplin:
    - a) Teguran lisan.
    - b) Teguran tertulis.
    - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
    - d) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
    - e) Pembebasan dari jabatan.
  - e. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, berupa jenis hukuman disiplin ringan, yaitu:
    - a) Teguran lisan.
    - b) Teguran tertulis.
    - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Hukuman disiplin yang dapat diajukan upaya administratif
- a. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan adalah yang dijatuhkan oleh:
    - a) Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara dibawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa:
      - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
      - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
    - b) Sekretaris daerah/pejabat struktural eselon II kabupaten/kota dibawah/pejabat yang setara dibawah, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa:
    - c) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan unit setara dengan sebutan lain yang atasan langsungnya pejabat struktural eselon I yang bukan

Pejabat pembina kepegawaian, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa.

2) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

3) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

d) Pejabat struktural eselon II ke bawah di lingkungan instansi vertikal dan kantor perwakilan provinsi dan unit setara dengan sebutan lain yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pejabat pembina kepegawaian, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa:

1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

b. Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif adalah yang dijatuhkan oleh Pejabat pembina kepegawaian dan Gubernur sebagai wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin berat berupa:

a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

b. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

4. Tata cara pengajuan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

a. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja.

b. Keberatan tersebut sudah harus diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.

c. Pejabat yang berwenang menghukum setelah menerima tembusan surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang telah dijatuhkannya, harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan.

- d. Tanggapan tersebut disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- e. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan PNS yang bersangkutan, dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- f. Apabila dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan tersebut, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- g. Agar lebih objektif dalam mengambil keputusan penjatuhan hukuman disiplin, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.
- h. Dalam hal atasan pejabat yang berwenang menghukum memiliki keyakinan berdasarkan bukti-bukti yang ada, atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- i. Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin, ditetapkan dengan keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- j. Keputusan tersebut bersifat final dan mengikat. Yang dimaksud dengan final dan mengikat adalah terhadap keputusan peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin tidak dapat diajukan keberatan dan wajib dilaksanakan.
- k. Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan

atas keberatan tersebut, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

- l. Keputusan pejabat yang berwenang menghukum yang batal demi hukum diberitahukan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada satuan unit kerja yang paling rendah pejabat struktural eselon IV dan ditujukan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.
- m. Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kepejabat yang membidangi kepegawaian berkoordinasi dengan atasan pejabat yang berwenang menghukum tentang keberatan atas hukuman disiplin.
- n. Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan kepadanya lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja, di jatuhkan hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan setelah dilakukan pemeriksaan.

5. Banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

- a. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh Pejabat pembina kepegawaian dan gubernur berupa:
  - a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
  - b) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dapat mengajukan banding administratif kepada badan pertimbangan kepegawaian.

- b. PNS yang sedang mengajukan banding administratif gajinya tetap dibayarkan sepanjang PNS yang berangkutan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas.
- c. Untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas, PNS yang bersangkutan harus mengajukan permohonan izin kepada Pejabat pembina kepegawaian.
- d. Penentuan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan Pejabat pembina



kepegawaian dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja.

- e. Pejabat pembina kepegawaian dapat mendelegasikan atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk menetapkan keputusan dapat atau tidaknya PNS tersebut masuk kerja dan melaksanakan tugas.
- f. Apabila PNS yang masuk kerja, apabila melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dapat dikenai hukuman disiplin, maka Pejabat pembina kepegawaian membatalkan keputusan tentang izin masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi PNS yang sedang melakukan banding administratif ke BAPEK, kemudian diikuti dengan penghentian pembayaran gaji.
- g. Apabila tidak mengajukan banding administratif, maka gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.
- h. PNS yang mengajukan banding administratif kepada BAPEK tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pindah instansi sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

## **BAB IV**

### **Pembentukan Peraturan Disiplin, dan Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010**

#### **A. Pembentukan Peraturan Disiplin**

Sejarah lahirnya Peraturan Disiplin pegawai negeri dimulai dengan terbitnya PP Nomor 18 Tahun 1950 yang menjadi landasan dari PP Nomor 18 Tahun 1950 adalah *ordonnantie* yang termuat dalam *staatsblad* Nomor 441 Tahun 1935. Tepatnya pada tanggal 20 february 1952, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, PP ini mencabut PP Nomor 18 Tahun 1950 tentang Hukuman Jabatan dan *ordonnantie* yang termuat dalam *staatsblad* Nomor 441 Tahun 1935. PP Nomor 11 Tahun 1952 dibuat karena pada waktu sebelum PP ini terbit berlaku dua peraturan mengenai hukuman jabatan sehingga pemerintah merasa perlu untuk membuat satu peraturan yang berlaku buat semua untuk semua pegawai negeri.<sup>62</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan memiliki beberapa kelemahan diantaranya tidak mengatur secara jelas mengenai kewajiban dan larangan buat pegawai negeri, siapa pejabat yang menjatuhkan sanksi dan tidak ada aturan yang jelas antara pelanggaran dengan sanksi hukuman yang akan dijatuhkan. Pada tanggal 31 Juli 1952 di tahun yang sama, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1952 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952, tidak ada perubahan pengaturan yang substansial terhadap disiplin pegawai negeri. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 52 tentang perubahan

---

<sup>62</sup> Lihat penjelasan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang *Hukuman Jabatan*.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 berlaku sampai dengan tahun 1980.

Pada tanggal 30 Agustus tahun 1980, pemerintah menerbitkan kembali Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, PP ini merupakan peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. PP Nomor 30 Tahun 1980 berlaku terhadap pegawai negeri dan calon pegawai negeri, dimana pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah pegawai negeri sipil dan anggota angkatan bersenjata termasuk juga polisi. Petunjuk pelaksana dari PP Nomor 30 Tahun 1980 yaitu Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980.

Dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 52 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952, PP Nomor 30 Tahun 1980 lebih jelas dan tegas mengatur kewajiban dan larangan bagi PNS dan CPNS terlihat dari adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar, tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 masih memiliki kelemahan di antaranya tidak ada pengaturan yang jelas terkait dengan pelanggaran dan hukuman disiplin yang dilakukan dan tidak adanya sanksi bagi pejabat yang seharusnya menghukum bawahan tetapi tidak melaksanakan wewenang menghukumnya, sehingga bisa saja faktor nepotisme mengakibatkan bawahan yang seharusnya di hukum oleh atasannya, dimana kebetulan atasannya adalah pamannya sendiri, jadi tidak terkena hukuman disiplin.

Pasca reformasi 1998 timbul keinginan kuat dari pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi. Yang dimaksud dengan reformasi birokrasi adalah: upaya pembaharuan system manajemen pemerintahan dengan maksud untuk menata kembali, menyempurnakan dan atau memperbaiki system penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai negeri agar sesuai dengan perkembangan lingkungan, perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat. Tujuan reformasi birokrasi pemerintahan adalah

terbentuknya aparatur Negara yang efisien, efektif dan produktif dalam melaksanakan urusan pemerintahan serta bebas dari praktek KKN dan perbuatan tercela lainnya.<sup>63</sup>

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara selaku lembaga yang memiliki fungsi sebagai pelaksana reformasi birokrasi merespon dengan menuangkan Kebijakan reformasi birokrasi yang termaktub dalam Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Aparatur Negara 2004-2009, sebagai penjabaran RPJMN 2004-2009 yang terdiri dari:

1. Penataan Kelembagaan Aparatur, dimulai dari lembaga kepresidenan, kementerian dan kementerian negara, lembaga pemerintah pusat dan daerah (provinsi, kabupaten, dan kota), lembaga-lembaga yang dibentuk berdasarkan amanat undang-undang, dan lembaga-lembaga koordinatif.
2. Penyederhanaan ketatalaksanaan harus mendorong pelayanan terpadu, sistem, mekanisme dan prosedur, ketatalaksanaan internal dan eksternal manajemen pemerintahan, tata hubungan kewenangan, korporatisasi unit-unit pelayanan publik, memasukkan aspek-aspek kemiskinan, pembangunan pertanian, perkebunan, kehutanan, kelautan, nelayan, dan usaha kecil menengah kedalam kegiatan pendayagunaan aparatur negara.
3. Kepegawaian berbasis kinerja harus dibangun, meliputi perencanaan kepegawaian (formasi, analisis jabatan, organisasi dan bebas kerja, nomenklatur jabatan fungsional, rekrutmen, seleksi, *fit and proper test* yang tidak diskriminatif, standar kompetensi, kompetitif, transparan, anti KKN); penempatan pegawai (standar kompetensi, kompetitif, transparan, standar kompetensi jabatan, penggunaan metode *assessment centre*, perpindahan sesuai kompetensi, jabatan terbuka, orientasi pada prestasi kerja, DP3 lebih obyektif, berorientasi hasil dan kualitas, ada catatan prestasi harian pegawai). Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pola pikir-sikap-perilaku produktif, didukung analisis kebutuhan diklat, penyaluran pasca diklat, dukungan anggaran memadai; *reward and*

---

<sup>63</sup> Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, *Pedoman Umum Pendayagunaan Aparatur Negara*, (Jakarta: Menpan, 2006), hal. 275

*punishment* (penghargaan, sanksi tegas, kriteria dan konsistensi pemberian penghargaan); remunerasi, pengaturan tunjangan, gaji, beban kerja dan tanggungjawab, secara adil dan layak. Pemberhentian dan pemensiunan (batas usia pensiun masih 56 tahun, harus ketat di seluruh Indonesia, mengapa TNI dan Polri 58 tahun, tetapi PNS tetap 56 tahun? Pola karir PNS, pengaturan jabatan struktural dan jabatan fungsional, pola kerja PNS, rangkap jabatan, PNS menjadi anggota LSM, dan PNS aktif di partai politik.

4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, AKIP (pelaporan, pemahaman, rencana strategis, rencana kinerja tahunan, penetapan indikator kinerja, pengukuran, analisis, evaluasi kinerja, pelaporan kinerja, peningkatan komitmen pimpinan dalam menerapkan sistem AKIP, penentuan indikator kinerja yang disepakati, penentuan target kinerja, kurangnya sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja, kurangnya koordinasi, dan derajat dasar hukum penerapan sistem AKIP (Inpres) ditingkatkan menjadi Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.
5. Pelayanan publik meliputi kelembagaan pelayanan satu atap (landasan hukum, kewenangan, dan mekanisme pembentukan, kebijakan penanaman modal di pusat dan daerah); kejelasan kewenangan; kejelasan institusi; kejelasan sistem dan prosedur; koordinasi lintas sektoral; peraturan perundang-undangan yang inkonsisten dan tumpang tindih; keamanan dan penegakan hukum; ijin lokasi dalam mendorong investasi sistem dan prosedur; persyaratan; jangka waktu; biaya.
6. Pengembangan sistem pengawasan nasional, mekanisme kormonev (koordinasi, monitoring dan evaluasi) secara berjenjang dan pembentukan organisasi kormonev di masing-masing instansi, penyelenggaraan konsultasi publik oleh masing-masing instansi dalam program percepatan pemberantasan korupsi dan pengawasan (fungsional, melekat, internal, eksternal, masyarakat), dan koordinasi pengawasan yang komprehensif.

7. Pengembangan budaya kerja aparatur negara, perubahan *mind set* dan *culture set* aparat negara, serta pemantapan karakter dan jati diri aparat pemerintah/negara, menuju aparat yang jujur, disiplin, transparan, akuntabel, profesional, netral, sejahtera, berkinerja produktif, dan berakhlak mulia.
8. Peningkatan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas, fungsi, peran, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing, dengan membangun mengubah perilaku penguasa ke pelayan masyarakat.
9. Membangun aparatur negara yang kredibel, akuntabel, transparan, dan terpercaya:
  - a. Kredibel, kredibilitas adalah kepercayaan, keadaan dapat dipercaya. Aparat negara harus kredibel dan pemerintah harus dipercaya (*trust government*). Aparat harus menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai dasar budaya kerja, yaitu punya komitmen dan konsisten terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, punya keteguhan hati, tekad yang mantap untuk melakukan dan mewujudkan sesuatu yang diyakini, ketetapan, kesesuaian, ketaatan, kemantapan dalam bertindak sesuai visi dan misi; kejelasan wewenang dan tanggungjawab, ikhlas (rela sepenuh hati, datang dari lubuk hati, tidak mengharapkan imbalan atau balas jasa, dan semata-mata karena menjalankan tugas/amanah demi Tuhan) dan jujur (benar dalam kata dan perbuatan, dan berani menolak/melawan kebatilan), integritas (menyatu dengan unit kerja/sistem yang ada) dan profesional (terampil, andal, kompeten, bertanggungjawab, berpengalaman, berilmu pengetahuan, dan berkemampuan), kreatif (ide spontan, inovasi, adopsi, dan difusi) dan peka (responsif dan proaktif), mempunyai *leadership* yang kuat (mengarahkan, membimbing, memotivasi, konsisten, dan komunikatif) dan teladan/keteladanan (tindakan yang segera memicu/mendorong pihak lain, berbuat/bertindak agar ditiru, antara lain iman, taqwa, berilmu pengetahuan, budaya baca tulis, belajar, integritas, adil, arif, tegas, bertanggungjawab, ramah, rendah hati, toleran, gembira, silih asah-asih-asuh, sabar, periang dan

tersenyum), punya rasa kebersamaan dan dinamika kelompok kerja (*team work*, tidak selalu bekerja sendiri, tidak egois, dan bekerja terintegrasi), bekerja tepat, akurat, dan cepat, rasional (berpikir cerdas, obyektif, logis, sistematis/sistemik, ilmiah, dan intelektual) dan cerdas emosi (spontan, kreatif, inovatif, holistik, integratif, dan kooperatif), teguh (kuat dalam berpegang pada aturan, nilai moral, dan prinsip manajemen) dan tegas (sifat, watak dan tindakan jelas tegas tidak ragu-ragu), disiplin (taat aturan, norma dan prinsip) dan bekerja teratur (konsisten mengikuti prosedur), berani dan arif, berdedikasi dan loyal, bersemangat dan punya motivasi, tekun (teliti, rajin, konsisten, dan berkelanjutan) dan sabar, adil dan terbuka, dan berusaha menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- b. Akuntabel, akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS/aparatur negara harus meningkatkan akuntabilitas. Harus ditingkatkan tanggungjawab dan tanggungugat para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat luas.
- c. Transparan, Transparansi adalah keterbukaan. Asas keterbukaan adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara. Di samping tiga hal di atas, aparat negara harus meningkatkan kinerja, profesional, netral, mengikuti diklat berbasis kompetensi, kompeten, beretika sosial dan budaya, politik dan pemerintahan, ekonomi dan bisnis, penegakan hukum yang berkeadilan, keilmuan, dan etika lingkungan.

- d. Terpercaya adalah agar aparat dipercaya masyarakatnya, maka harus menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, contoh, dan teladan kepada masyarakat.<sup>64</sup>

Penjabaran RPJMN 2004-2009, yaitu program ke 7 (tujuh) yaitu: Pengembangan budaya kerja aparatur negara, perubahan *mind set* dan *culture set* aparat negara, serta pematapan karakter dan jati diri aparat pemerintah/negara, menuju aparat yang jujur, disiplin, transparan, akuntabel, profesional, netral, sejahtera, berkinerja produktif, dan berakhlak mulia. Dan program ke 9 (sembilan) membangun aparatur negara yang kredibel, akuntabel, transparan, dan terpercaya yang artinya pegawai negeri harus bisa menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, contoh dan teladan kepada masyarakat, bisa dianalisa sebagai ide awal dari munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Beberapa isi dalam PP Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah tidak sesuai lagi, diantaranya:

1. Lahirnya UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah jo. UU Nomor 12 Tahun 2008 telah menghilangkan kewenangan Menteri Dalam Negeri dalam menjatuhkan hukuman disiplin, sementara di PP Nomor 30 Tahun 1980 Menteri Dalam Negeri memiliki kewenangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin, sementara menurut UU Nomor 10 tahun 2004 tentang tata urutan peraturan perundang-undangan peraturan yang dibawah tidak boleh bertentangan dengan peraturan di atasnya.
2. UU Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan dari UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memperkenalkan istilah pejabat pembina kepegawaian yang tidak dikenal dalam PP Nomor 30 Tahun 1980.
3. UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. UU Nomor 9 Tahun 2004 memperkenalkan istilah upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif. PP Nomor 30 Tahun 1980

---

<sup>64</sup> Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, *Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Aparatur Negara tahun 2004-2009*.



hanya mengatur tentang keberatan dan tidak mengatur tentang ketentuan banding administratif.

4. Dalam beberapa peraturan pemerintah, PNS memperoleh sanksi jika melanggar aturan ijin perkawinan dan ijin perceraian (PP Nomor 10 Tahun 1983 jo PP Nomor 45 Tahun 1990), menjadi anggota dan atau pengurus partai politik (PP Nomor 37 Tahun 2004), dan mendukung calon anggota legislatif/kepala daerah serta terlibat aktif dalam kampanye pemilu. Hal-hal seperti itu tidak diatur dalam PP Nomor 30 Tahun 1980.

Beberapa Kelemahan materi muatan PP Nomor 30 Tahun 1980 yaitu:

1. Adanya ketidakjelasan (tidak kongkret) dalam rumusan kewajiban (Pasal 2) dan larangan (Pasal 3). Karena ketidakjelasan itu masing-masing pemerintah daerah menafsirkan beragam, bahkan dalam satu instansi pun boleh jadi ada ketidaksamaan penafsiran. Contohnya kewajiban yang tercantum dalam huruf u, yakni berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun. Rumusan ini seharusnya masuk dalam ranah etika. Setiap daerah tentu menafsirkan berbeda masalah kesopanan. Satu pemda, misalkan menganggap bahwa PNS yang menyemir rambutnya dengan warna merah merupakan perbuatan tidak sopan sehingga harus terkena hukuman. Namun di daerah lain hal itu tidak masalah karena pejabatnya juga melakukan kebiasaan ini. Jadi hal ini tergantung suka atau tidak sukanya pejabat setempat.<sup>65</sup>
2. Tidak ada klasifikasi kewajiban dan larangan yang dikaitkan dengan penerapan hukuman disiplinya. Misalnya tindakan sewenang-wenang terhadap bawahannya (larangan huruf j) tidak jelas harus diberi hukuman apa. Ia bisa hanya dikenai teguran lisan, namun juga bisa terkena hukuman pemberhentian. Bahkan dua orang yang melakukan pelanggaran yang sama, penerapan hukumannya berbeda jauh sekali. Sehingga seolah-olah tidak ada hubungan antara pelanggaran dan hukuman. Seharusnya setiap kewajiban dan larangan harus disertai apa hukumannya.
3. Tidak ada rumusan yang tegas jika ada pejabat yang berwenang menghukum enggan menjatuhkan hukuman disiplin. Akibatnya ada kasus

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan staff Pemerintahan Provinsi Jambi.

yang dilindungi oleh pejabat yang bersangkutan. Misalnya karena adanya hubungan kekerabatan, rasa kasihan, lobi dari pelaku, hingga ancaman pihak luar (LSM, pers, DPRD, massa).<sup>66</sup>

Maka berdasarkan beberapa kelemahan dari PP Nomor 30 Tahun 1980 dan RPJM dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara maka pemerintah merasa perlu menerbitkan PP Nomor 53 Tahun 2010, lahirnya PP Nomor 53 Tahun 2010 di latar belakang dengan dicabutnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, alasan pencabutan di antaranya:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 perlu disesuaikan dengan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.
- b. Dalam kurun waktu 29 (dua puluh sembilan) tahun telah banyak perubahan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- c. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 terdapat beberapa materi yang perlu disempurnakan rumusannya.
- d. Rumusan kewajiban (Pasal 2) dan rumusan larangan (Pasal 3) kurang kongkrit dan tumpang tindih.
- e. Tidak ada klasifikasi kewajiban dan larangan yang dikaitkan dengan jenis hukuman disiplin, sehingga tidak tampak adanya hubungan antara pelanggaran dan jenis hukuman.
- f. Tidak adanya sanksi bagi pejabat yang berwenang menghukum apabila tidak menjatuhkan hukuman, sehingga mengakibatkan terjadinya keengganan untuk menjatuhkan hukuman disiplin
- g. Ketentuan mengenai pejabat yang berwenang menghukum tidak diatur secara rinci dan tegas, sehingga menghambat proses penegakkan disiplin.
- h. Pengaturan mengenai ketidakhadiran masih terlalu longgar.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Staff Pemerintahan Kabupaten Muara Bulian Jambi pada tanggal 15 juni 2011.

<sup>67</sup> Di ambil dari sosialisasi PP no; 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Disampaikan oleh: Kedeputusan SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Jambi, 23 Maret 2011.

**B. Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.**

Berikut uraian garis besar Persamaan dan perbedaan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 30 Tahun 1980 sebagai berikut:

Persamaan.

- a. Kedua Peraturan Pemerintah yaitu, PP Nomor 30 Tahun 1980 dan PP Nomor 53 Tahun 2010 sama-sama berlaku bagi PNS dan CPNS.
- b. Sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan di PP Nomor 30 Tahun 1980 dan PP Nomor 53 Tahun 2010 terdiri dari, hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Dan sanksi dijatuhkan apabila kewajiban tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Perbedaan.

- a. Perbedaan dari PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 30 Tahun 1980 terletak di ketentuan hari kerja, di PP Nomor 53 Tahun 2010 untuk ketidakhadiran mengenal hitungan kumulatif yang diperhitungkan mulai bulan januari sampai dengan akhir tahun berjalan. Ketentuan hitungan kumulatif untuk ketidakhadiran pegawai tidak dikenal dalam PP Nomor 30 Tahun 1980.
- b. PP Nomor 30 Tahun 1980, ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban berjumlah 26 butir dan larangan berjumlah 18 butir sedangkan di PP Nomor 53 Tahun 2010 ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban berjumlah 17 butir dan larangan berjumlah 15 butir.
- c. Di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak ada sanksi bagi pejabat yang seharusnya menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya tetapi dia tidak melakukannya sedangkan di PP Nomor 53 Tahun 2010 ada sanksi bagi pejabat yang seharusnya menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya tetapi dia tidak melakukannya.
- d. Di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak diatur dengan jelas antara pelanggaran yang dilakukan dengan hukuman disiplin yang akan dijatuhkan sedangkan

di PP Nomor 53 Tahun 2010 diatur dengan jelas antara pelanggaran yang dilakukan dengan hukuman disiplin yang dijatuhkan.

### Matriks

#### Persamaan dan Perbedaan

PP Nomor 30 Tahun 1980 dan PP Nomor 53 Tahun 2010 :<sup>68</sup>

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
I.	Judul Peraturan	Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Disiplin PNS	Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS	Kata “peraturan” dihapus karena pengertian “peraturan” tersebut sudah tercakup dalam judulnya
	Diberlakukan Bagi	PNS dan CPNS	PNS dan CPNS	
II.	<b>BATANG TUBUH</b>			
	1. Ketentuan Kewajiban	<p>Pasal 2</p> <p>Kewajiban terdiri dari <b>26 butir.</b></p>	<p>Pasal 3</p> <p>Kewajiban berjumlah <b>17 butir</b>, dengan penyempurnaan meliputi antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Penambahan ketentuan kewajiban masuk kerja (selama ini diatur dalam PP 32 Tahun 1979 tentang pemberhentian PNS).</li> <li>Penambahan ketentuan kewajiban mencapai sasaran kerja.</li> </ol>	<p>12 butir kewajiban/ larangan dihapus, karena abstrak dan terlalu relatif dimasukkan sebagai etika, seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>berpakaian dan bertingkah laku sopan.</li> <li>menjaga persatuan dan kekompakan PNS.</li> <li>memasuki tempat-tempat yang dapat menurunkan martabat PNS/ pemerintah.</li> </ol>
	2. Ketentuan Larangan	<p>Pasal 3</p> <p>Larangan berjumlah <b>18 butir.</b></p>	<p>Pasal 4</p> <p>Larangan berjumlah <b>15 butir</b>, dengan penyempurnaan meliputi antara lain:</p>	

<sup>68</sup> Di ambil dari sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Disampaikan oleh: Kedepuitan SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Jambi, 23 Maret 2011.

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
		<p data-bbox="464 696 699 801">Ketentuan Masuk Kerja (PP 32/79)</p> <p data-bbox="464 842 576 875">Pasal 12</p> <ol data-bbox="464 913 767 1462" style="list-style-type: none"> <li>1. PNS meninggalkan tugas secara tidak sah 2 bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya pada bulan ketiga.</li> <li>2. PNS yang meninggalkan tugas selama 6 bulan terus menerus secara tidak sah diberhentikan tidak dengan hormat.</li> </ol>	<p data-bbox="799 365 1134 689">Penambahan butir larangan dalam mendukung Capres / Cawapres dan anggota Legislatif (DPR, DPD dan DPRD) sebagaimana diamanatkan dalam UU No.10 Tahun 2008 dan UU No. 42 Tahun 2008.</p> <p data-bbox="799 842 895 875">Pasal 8</p> <ol data-bbox="799 913 1134 1991" style="list-style-type: none"> <li>a. PNS yang tidak masuk kerja selama 5 s.d. 15 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman disiplin ringan.               <ol data-bbox="847 1171 1134 1462" style="list-style-type: none"> <li>a) Teguran lisan → 5 hari</li> <li>b) Teguran tertulis → 6 s.d. 10 hari</li> <li>c) Pernyataan tidak puas secara tertulis → 11 s.d. 15 hari</li> </ol> </li> <li>b. PNS yang tidak masuk kerja selama 16 s.d. 30 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman disiplin sedang.               <ol data-bbox="847 1776 1134 1991" style="list-style-type: none"> <li>a) Penundaan KGB → 16 s.d. 20 hari</li> <li>b) Penundaan KP → 21 s.d. 25 hari</li> </ol> </li> </ol>	<p data-bbox="1166 842 1398 875">Huruf (a) s.d. (e)</p> <ol data-bbox="1166 913 1541 1659" style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak masuk kerja baik terus menerus maupun tidak terus menerus.</li> <li>2. PNS mempunyai hak untuk minta ijin tidak masuk kerja selama 4 hari kerja selama 1 tahun.</li> <li>3. Tanpa alasan yang sah adalah alasan ketidakhadirannya tidak dapat diterima akal sehat.</li> <li>4. Dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan adalah pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.</li> </ol> <p data-bbox="1166 1776 1541 1991">Contoh: Seorang PNS dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2011 tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari maka yang bersangkutan</p>

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
			<p>c) Penurunan pangkat selama 1 tahun → 26 s.d. 30 hari</p> <p>c. PNS yang tidak masuk kerja selama 31 s.d. 45 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi:</p> <p>a) Penurunan pangkat selama 3 tahun → 31 s.d. 35 hari</p> <p>b) Penurunan jabatan → 36 s.d. 40 hari</p> <p>c) Pembebasan jabatan → 41 s.d. 45 hari</p> <p>d) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat → 46 hari atau lebih</p> <p>d. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif.</p> <p>e. Keterlambatan dihitung secara kumulatif dan dikonversi 1 hari sama dengan 7 ½ jam.</p>	<p>dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan. Selanjutnya pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2011 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi selama 2 (dua) hari. Sehingga jumlahnya menjadi 7 (Tujuh) hari. Dalam hal demikian maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis. Selanjutnya pada bulan September sampai dengan bulan November 2011 yang bersangkutan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari sehingga jumlahnya menjadi 12 (duabelas) hari. Dalam hal demikian maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.</p>
3.	Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin	Pasal 6 1. Tingkat Hukuman Disiplin:	Pasal 7 1. Sama	Jenis hukuman disiplin sedang “ <i>penurunan gaji</i> ”

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
		<p>a. Hukuman disiplin ringan. b. Hukuman disiplin sedang. c. Hukuman disiplin berat.</p> <p>2. Hukuman Disiplin Ringan: a. Teguran lisan. b. Teguran tertulis. c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.</p> <p>3. Hukuman Disiplin Sedang: a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun. b. Penurunan gaji berkala sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun. c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.</p> <p>4. Hukuman Disiplin Berat: a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1</p>	<p>2. Sama</p> <p>3. Hukuman Disiplin Sedang: a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun. b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun. c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.</p> <p>4. Hukuman Disiplin Berat: a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.</p>	<p><i>berkala sebesar satu kali kenaikan gaji berkala</i>“ dihapus karena dalam UU 43/99 tentang Pokok-pokok Kepegawaian tidak diatur.</p> <p>Ditambahkan jenis hukuman disiplin berat “<i>pemindahan dalam rangka penurunan jabatan</i>” sesuai dengan UU 43/99.</p> <p>Penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persaratan jabatan.</p>

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
		<p>tahun.</p> <p>b. Pembebasan dari jabatan.</p> <p>c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.</p> <p>d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.</p>	<p>b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.</p> <p>c. Pembebasan dari jabatan.</p> <p>d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.</p> <p>e. Pemberhentian tidak dengan hormat.</p>	
4.	<p>Penambahan Ketentuan Baru</p> <p>a) Klasifikasi</p>	<p>Tidak ada klasifikasi pelanggaran dan jenis hukuman.</p>	<p>Pasal 8 s.d. Pasal 14 Jenis hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan diatur secara rinci.</p>	



NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
	b) Ketentuan Mengenai Pejabat yang Berwenang Menghukum	<p>Pasal 8</p> <p>Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat pembina kepegawaian dan dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing untuk penjatuhan hukuman disiplin.</p>	<p>Pasal 15 s.d. Pasal 30</p> <p>Pejabat yang berwenang menghukum adalah Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat Struktural (Eselon I s.d. V) dan pejabat yang setara, dengan ketentuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presiden menjatuhkan hukuman disiplin berat (Pasal 7 ayat (4) huruf b, c, d dan e) bagi pejabat struktural Eselon I dan jabatan lain yang pengangkatannya dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.</li> <li>2. Pejabat pembina kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Berat dan sedang berupa penurunan pangkat selama 1 tahun ( Pasal 7 ayat (3) huruf c) bagi PNS Eselon II, III, IV dan V serta jabatan fungsional tertentu dan fungsional umum.</li> <li>b. Berat pasal 7 ayat (4) huruf a dan pasal 7 ayat (2) dan ayat (3) bagi eselon I.</li> </ol> </li> </ol>	<p>Yang dimaksud dengan “<i>pejabat yang setara</i>” adalah PNS (jabatan fungsional) yang diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan unit kerja tertentu, antara lain Rektor, Dekan, Ketua Pengadilan, Kepala Sekolah.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pejabat struktural eselon I yang diturunkan jabatannya menjadi pejabat eselon II, untuk pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ditetapkan oleh PPK.</li> <li>b. Pejabat lain yang pengangkatannya dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden seperti Panitera MA.</li> </ol> <p>Dalam rangka memperpendek rantai birokrasi , untuk penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c (turun pangkat) bagi pejabat struktural eselon V kebawah, jabatan fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan dan pegawai golongan III-D kebawah, menjadi kewenangan pejabat struktural eselon II yang atasannya pejabat pembina kepegawaian (Ka. Kanwil Kementerian KUMHAM) dan pejabat struktural eselon II yang atasannya bukan</p>

NO.	MATERI MUATAN/ SUBSTANSI	PP 30 TAHUN 1980	PP 53 TAHUN 2010	DESKRIPSI BAHASAN
			3. Ketentuan mengenai penjatuhan hukuman disiplin sedang dan ringan: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sedang berupa penundaan gaji dan penundaan kenaikan pangkat berlaku ketentuan dua tingkat/ jenjang ke bawah (“<i>two step down</i>”).</li> <li>b. Ringan berlaku ketentuan satu tingkat/ jenjang ke bawah “<i>one step down</i>”.</li> </ol>	pejabat pembina kepegawaian (seperti Ka.Kanwil Ditjen Pajak Kepala Balai Besar).  Contoh: Eselon I menghukum Eselon III.  Contoh: Eselon II menghukum Eselon III. <sup>69</sup>

### C. Temuan penelitian:

Terhadap PNS yang tidak masuk kerja dibawah 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah tidak dapat dikenai sanksi, karena menurut aturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan baru bisa dilakukan terhadap PNS dan CPNS yang tidak masuk kerja minimal 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah. Hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan terhadap PNS yang tidak masuk kerja selama 36 (tiga puluh enam) hari sampai 40 (empat puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah hanya bisa dijatuhkan terhadap PNS yang mempunyai jabatan itu pun dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan prasyarat jabatan. Hukuman Penurunan jabatan tidak bisa dikenakan bagi PNS yang berkedudukan sebagai staff biasa apalagi terhadap CPNS.

<sup>69</sup> Sumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, *Matrik Perbandingan Peraturan pemerintah No 30 tahun 1980 dengan Peraturan pemerintah No 53 tahun 2010*.

Tidak ada sanksi bagi institusi pemerintah baik yang ditingkat pusat ataupun ditingkat daerah untuk menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 jadi diperlukan komitmen kuat bagi institusi yang bersangkutan untuk menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sosialisasi menjadi urusan yang klasik bagi pemerintah dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk tahun 2010 saja hanya mampu mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

- a. Provinsi Sumatera Utara
- b. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- c. Provinsi Jawa Timur
- d. Provinsi Jawa Barat
- e. Provinsi Bali
- f. Provinsi Riau

Dari 33 (tiga puluh tiga) provinsi yang ada di Indonesia BKN hanya bisa mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ke 6 (enam) provinsi saja hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran, sehingga sangat wajar jika Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tidak berlaku secara maksimal.<sup>70</sup>

Terhadap ketentuan masuk kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pengaturan jauh lebih baik, karena di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 minimal tidak masuk 5 (lima) hari kerja saja tanpa alasan yang sah sudah bisa dikenai sanksi berupa teguran lisan sedangkan di Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, minimal 2 (dua) bulan tidak bekerja dan harus secara berturut-turut baru bisa dikenai sanksi hukuman, jadi jika menurut di Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 PNS yang tidak masuk kerja pada hari Senin kemudian dia masuk lagi pada hari Selasa maka ketidakhadirannya pada hari Senin dianggap hangus, hal ini kontras berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengenal kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan adalah pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang

---

<sup>70</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Deputy Perundang-undangan Badan Kepegawaian Negara.

bersangkutan, keterlambatan dihitung secara kumulatif dan dikonversi 1 (satu) hari sama dengan 7 ½ (tujuh setengah) jam.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur secara tegas dan jelas klasifikasi pelanggaran kewajiban dan larangan dengan hukuman disiplin yang dijatuhkan dan pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin atas pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tidak mengenal delegasi kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin sedangkan di Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tidak ada klasifikasi pelanggaran dengan jenis hukuman yang dijatuhkan dan ada pendelegasi kewenangan menjatuhkan hukuman.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di pasal 21 ayat (2) apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

Kelemahan dari ketentuan yang diatur di Pasal 21 ayat (2) adalah:

- a. Siapa yang akan melaporkan ke atasan pejabat bahwa pejabat yang berwenang menghukum tidak melakukan kewajibannya, apakah mungkin si PNS atau CPNS yang akan terkena hukuman melaporkan ke atasan pejabat bahwa dia tidak dihukum.

Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, menjelaskan presiden menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang presiden. Pertanyaannya adalah siapa pejabat yang akan memberitahukan presiden jika ada pejabat struktural eselon I yang melakukan pelanggaran hukuman disiplin mengingat pejabat struktural eselon I pemimpin tertinggi dalam struktural institusi pemerintahan. Seandainya pun presiden mengetahui ada pejabat struktural eselon I yang melakukan pelanggaran hukuman disiplin dan presiden tidak mau menghukum apakah ketentuan pasal 21 ayat (2) bisa diberlakukan dalam hal ini, dan siapa atasan dari presiden mengingat presiden adalah pemimpin tertinggi pemerintahan.

Pada pasal 3 angka 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan kewajiban pegawai untuk mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, apa sanksi bagi pegawai yang tidak bisa mencapai sasaran kerja yang ditetapkan mengingat keterbatasan dari sdm si pegawai yang bersangkutan. Penegakan hukum juga adalah hal yang penting dalam melihat apakah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah berlaku efektif atau tidak, penegakan hukum dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini tergantung dari kemauan masing-masing pejabat Pembina kepegawaian di pusat ataupun di daerah dan pejabat-pejabat lain yang diberikan kewenangan oleh PP ini untuk menjatuhkan hukuman disiplin, tanpa ada kemauan dari Pejabat yang bersangkutan penegakan hukum dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 akan sulit untuk dilaksanakan.

Mengingat PP ini baru terbit, tidak dapat dideteksi tentang keterkaitan ketidakhadiran dengan hukuman disiplin yang dijatuhkan. PP ini sudah lebih jelas mengatur hukuman disiplin yang akan dijatuhkan terhadap PNS dan CPNS yang melanggar larangan dan tidak melakukan kewajiban. Tetapi pada pelaksanaannya, PP ini belum terimplementasikan dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan terhadap permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Lahirnya PP Nomor 53 tahun 2010 untuk menyempurnakan ketentuan dari dari PP Nomor 30 Tahun 1980, beberapa kelemahan dari PP Nomor 30 Tahun 1980:
  - a. tidak adanya pengaturan yang jelas antara pelanggaran dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan sehingga sanksi yang dijatuhkan tergantung subjektif dari atasan.
  - b. lemahnya pengaturan terhadap jam masuk kerja.
  - c. tidak adanya sanksi bagi pejabat yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin
  - d. dan terdapat beberapa ketentuan dari PP Nomor 30 Tahun 1980 yang tidak sesuai lagi dengan peraturan perundang-undangan, diantaranya adanya larangan PNS untuk tidak boleh aktif berpolitik sementara di PP Nomor 30 Tahun 1980 ketentuan seperti ini tidak diatur.

Fungsi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara sebagai pelaksana fungsi Reformasi birokrasi memiliki andil dalam lahirnya PP Nomor 53 tahun 2010 hal ini terlihat dari Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Aparatur Negara 2004-2009 yang terdiri dari 9 agenda.

Agenda strategis reformasi birokrasi yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah agenda yang ke 7 (tujuh) yaitu Pengembangan budaya kerja aparatur negara, perubahan *mind set* dan *culture set* aparat negara, serta pemantapan karakter dan jati diri aparat pemerintah/negara, menuju aparat yang jujur, disiplin, transparan, akuntabel, profesional, netral, sejahtera, berkinerja produktif, dan berakhlak mulia. Dan agenda

yang ke 9 (Sembilan) yaitu: Membangun aparatur negara yang kredibel, akuntabel, transparan, dan terpercaya.

2. Perbedaan dan persamaan PP Nomor 30 Tahun 1980 dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. PP Nomor 53 Tahun 2010 lebih mengatur dengan jelas hukuman dengan sanksi terhadap hukuman, sedangkan di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak diatur dengan jelas.
- b. PP Nomor 53 Tahun 2010 terdapat aturan bagi pejabat yang tidak menindak bawahannya maka dia sendiri akan terkena hukuman yang seharusnya diterima anak buahnya sedangkan di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak ada sanksi bagi pejabat yang tidak menghukum bawahannya.
- c. PP Nomor 53 Tahun 2010 mengatur mengenai ketidakhadiran PNS dan mengenal hitungan konversi, dimana 7,5 jam sama dengan 1 hari tidak masuk kerja sedangkan di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak diatur.
- d. PP Nomor 53 Tahun 2010 mengatur mengenai penurunan jabatan hal ini tidak diatur di PP Nomor 30 Tahun 1980.
- e. Tentang butir kewajiban dan larangan di PP Nomor 53 Tahun 2010, kewajiban menjadi 17 butir dengan penyempurnaan: penambahan ketentuan kewajiban masuk kerja dan ketentuan kewajiban mencapai sasaran kerja sedangkan di PP Nomor 30 Tahun 1980 kewajiban terdiri dari 26 butir.
- f. Beberapa persamaan dari PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 30 Tahun 1980 terletak di keberlakuan PP, dimana kedua PP sama-sama berlaku bagi PNS dan CPNS, dan tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

## B. Rekomendasi

Memperhatikan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diajukan pada bagian sebelumnya maka disarankan sebagai berikut:

1. BKN yang memiliki fungsi sebagai lembaga yang mensosialisasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 harus lebih bekerja secara maksimal lagi agar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dapat dipahami dengan baik oleh instansi Pemerintah pusat dan instansi pemerintah di daerah. Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di daerah bisa dilakukan dengan melibatkan *civitas* akademisi di daerah tersebut sehingga bisa menekan biaya sosialisasi.
2. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara diberikan kewenangan untuk bisa menjatuhkan sanksi kepada institusi pemerintah baik ditingkat pusat ataupun ditingkat daerah yang tidak melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambil Keputusan*. Jakarta: TP, 1976.
- , *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982.
- , *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Asshiddiqie, Jimly. *Makalah Penegakan Hukum*. Diunduh dari [www.google.com](http://www.google.com), pada 14 Juni 2011.
- Astrid, Susanto. *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Cipta, 1974.
- A.S. Moenir. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung, 1983.
- BP-7 Pusat. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: BP7, 1993.
- Brigham, J. C. *Social Psychology*. Edisi 2. NewYork: Harpers Collin Publishers, 1994.
- Jasin. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Jakarta: Center For Strategic and international Studies, 1989.
- Hadiperwono. *Tata Personalia*. Bandung: Penerbit Djambatan, 1982.
- Harahap, Yahya (2), *Pembahasan dan Permasalahan Penerapan KUHAP: Pemeriksaan Sidang, Pengadilan, Banding dan Kasasi, dan Peninjauan Kembali*, ed 2, cet IV, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Indrawan, Herry. *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2008.
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, *Agenda Strategis Reformasi Birokrasi Aparatur Negara tahun 2004-2009*. Diunduh dari [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id), pada 11 Juni 2011.

- Livine. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Cemerlang, 1980.
- Lemhanas, *Disiplin Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Mamudji, Sri, et. al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Marsono. *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: PT Ikhtiar Baru, 1974.
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Alumni, 1987.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Chalia, 1991.
- Pidato Sekda Sragen. *Tiga Fungsi PNS*. Pada Tanggal 17-02-2010. Diunduh dari <http://www.sragenkab.go.id/index.php>, pada 11 Juni 2011.
- Ridhowi. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Antara Tantangan Dan Realita*. Diunduh dari, <http://www.bkn.go.id/kanreg01/in/home.html>, pada 13 juni 2011.
- Sianipar, *Sekitar Disiplin dan Pancasila*. Jakarta: Majalah Komunikasi No. 12-IV, 1980.
- Sinamo, *Membangun Budaya Produktif Dan Etos Kerja PNS*. Diunduh dari, <http://jansen-sinamo.blogspot.com/2009/11/membangun-budaya-produktif-dan-etos.html>, pada 13 Juni 2011.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 2007.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soehardjono. *Kepemimpinan*. Malang: Sangkakala, 1981.
- Staf dosen BPA Universitas Gajah Mada. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1981.
- Sudjono, Iman. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Tjemerlang, 1971.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Mewujudkan Netralitas PNS Dalam Era Otonomi Daerah*. Diunduh dari <http://www.google.com>, pada 22 Juni 2011.
- Winardhi. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni, 1981.
- Witarsa, Nurlita. *Dasar-Dasar produksi*. Jakarta: Karunika, 1988.
- Wursanto, IG. *Dasar-Dasar Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Dian Pustaka, 1985.

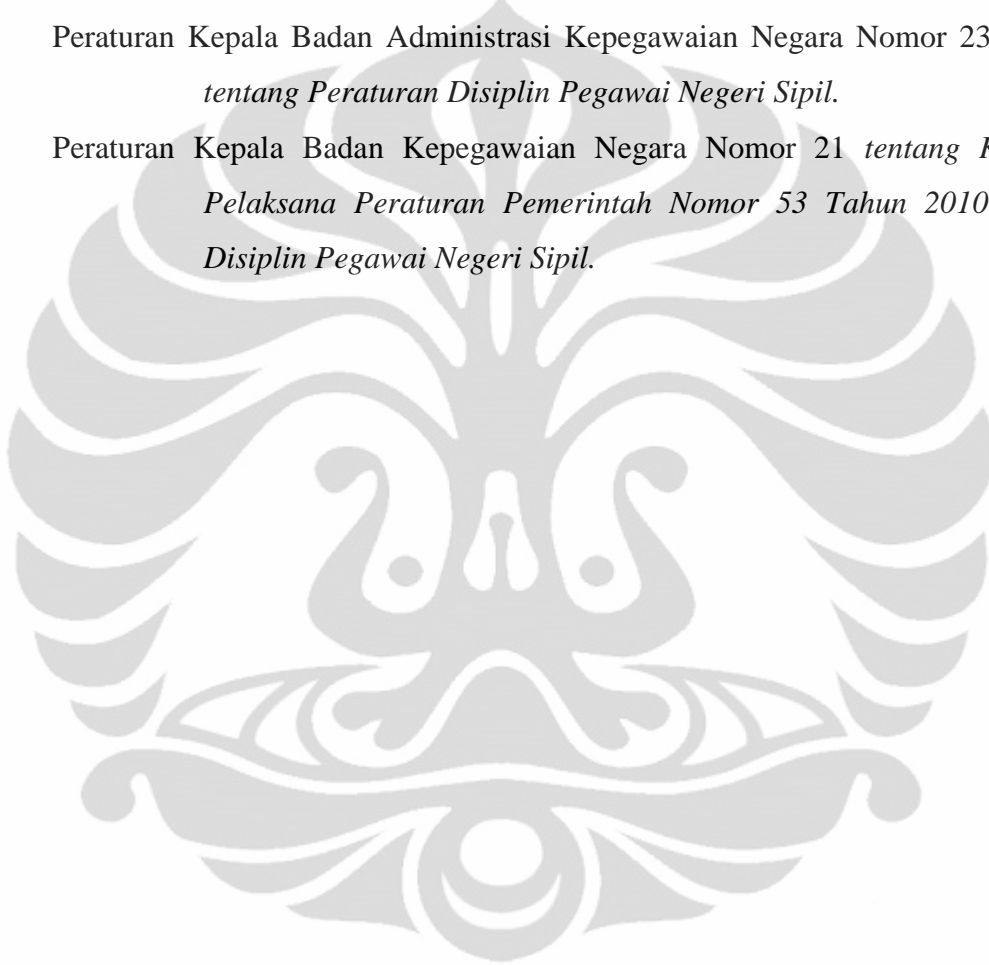
- \_\_\_\_\_. *Managemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, 1989.
- Yeremias T, Keban. "Pokok-Pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia," *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik Universitas Gajah Mada* Vol.8. Yogyakarta: Fisip UGM, 2006.
- Indonesia. Undang-Undang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. UU No. 8, LN No. 55 Tahun 1974. TLN No. 3041.
- \_\_\_\_\_. *Undang-undang Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. UU No.43. LN No. 169 Tahun 1999. TLN No. 5135.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1950 *tentang Hukuman Jabatan*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 *tentang Hukuman Jabatan*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 *tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 *tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 *tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1990 *tentang Izin Perceraian dan Perkawinan Bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 *tentang Pengadaan Pegawai Negeri*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 *tentang Larangan PNS Menjadi Anggota Partai Politik*.
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- \_\_\_\_\_. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 *tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian*.

————— Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 *tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara.*

————— Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 *tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.*

Peraturan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 *tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 *tentang Ketentuan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*



**DAFTAR LAMPIRAN**

1. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.2/89/205/2010 Tentang Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
2. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.2/86/205/2010 Tentang Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
3. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.3/70/205/2010 Tentang Penurunan Pangkat Pada Pangkat Yang Setingkat Lebih Rendah Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
4. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.3/78/205/2010 Tentang Penurunan Pangkat Pada Pangkat Yang Setingkat Lebih Rendah Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
5. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.3/71/205/2010 Tentang Penurunan Pangkat Pada Pangkat Yang Setingkat Lebih Rendah Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
6. Daftar Nominatif Surat Keputusan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan oleh instansi Kabupaten Tuluangagung.
7. SK BUPATI TULUNG AGUNG NOMOR: 862.3/85/205/2010 Tentang Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Paling Lama 1 (Satu) Tahun.
8. Tabel Rekapitulasi Hukuman Disiplin Dirinci Menurut Instansi dan Jenis Hukuman Keadaan Tanggal: 15 April 2011.



Tabel: Rekapitulasi Hukuman Disiplin

Dirinci Menurut Instansi Dan Jenis Hukuman

Kedanaan Tanggal : 15 April 2011

Periode Tahun Hukuman : 2011

No.	Instansi	Jenis Hukuman													Jumlah
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	
1	Dep. Pertahanan	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
2	Dep. Hukum dan Hak Asasi Manusia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
3	Dep. Kesehatan	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
4	Dep. Kebudayaan dan Pariwisata	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
5	Kejaksaan Agung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
6	Badan Kepegawaian Negara	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	5
7	Badan Pengawas Obat dan Makanan	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
8	Pemerintah Kab. Sijunjung	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9	Pemerintah Kab. Bungo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10	Pemerintah Kab. Lebong	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
11	Pemerintah Kota Bandar Lampung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
12	Pemerintah Kota Cilegon	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
13	Pemerintah Kota Serang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
14	Pemerintah Kota Semarang	0	1	2	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0	9
15	Pemerintah Kab. Sumenep	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3
16	Pemerintah Kab. Lumajang	3	3	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	11
17	Pemerintah Kab. Tulung Agung	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
18	Pemerintah Kab. Pacitan	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
19	Pemerintah Kota Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
20	Pemerintah Kab. Bulukumba	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
21	Pemerintah Propinsi NTB	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
22	Pemerintah Kab. Lombok Tengah	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	2
JUMLAH		7	9	7	5	0	4	18	2	3	5	0	0	0	60

BULAN : AGUSTUS 2010

NO	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL RUANG	JABATAN	SURAT KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN			JENIS DAN TINGKAT HUKUMAN DISIPLIN	KET
				PEJABAT	NOMOR	TANGGAL		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	GUNTUR WICAKSONO 19760619 200701 1 009	Pengatur Muda (II/a)	Staf, Kantor Camat Boyolangu	BUPATI	862.2/86/205/2010	10-08-2010	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 th	-
2.	JAKA WIYANA, S.Pd 19710806200801 1 015 0608	Penata Muda (III/a)	Staf, UPTD Dinas Pendidikan Kec. Ngantru	BUPATI	862.2/85/205/2010	10-08-2010	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 th	-

Tulungagung, September 2010



a.n. **BUPATI TULUNGAGUNG**  
Sekretaris Daerah

*Maryoto Birowo*

**Drs. MARYOTO BIROWO, MM**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19530808 198003 1 036