

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara**



Diajukan Oleh :

TUTIK LESTARI SETYANINGSIH

03.200.5447

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2004

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

Disusun Oleh :

Tutik Lestari Setyaningsih

03.200.5447



Pada Tanggal, 20 Agustus 2004, Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing,
جامعة سلطان السعدي الإسلامية

(Widayati, SH., M.Hum)

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :
Tutik Lestari Setyaningsih
03.200.5447

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 16 September 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji
Ketua,

H. Mahfudz Ali, SH., Msi

Anggota

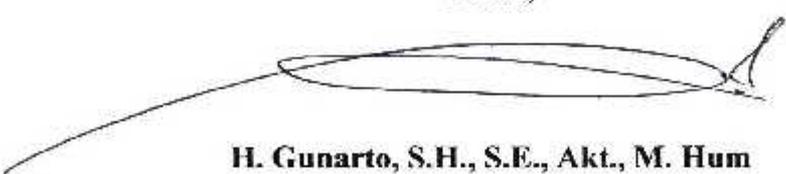
Rakmat Bowo Suharto, SH. MH

Anggota

Widayati, SH., M.Hum



Mengetahui,
Dekan,


H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M. Hum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1. *Dengan ilmu, kehidupan menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi halus, dengan agama kehidupan menjadi terarah dan bermakna*
2. *Tidak dengan mudah menusia berjuang, tetapi dengan perjuangan manusia akan memperoleh kemudahan*



Persembahan :

1. *Ayah dan Bundaku yang tercinta*
2. *Kakak dan adik-adikku tersayang*
3. *Almamater*

*Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanurrohim

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Robbil ‘Alamin penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat dalam penulisan skripsi ini
2. Bapak H. Gunarto, SH., SE,Akt., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ibu Widayati, SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum dan Bagian Tata Usaha yang turut membantu dalam menyusun skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung

5. Bapak Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus yang telah memberikan ijin dan bantuannya dalam penelitian skripsi ini

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat digunakan bagi yang membutuhkannya dan penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan serta kekurangan-kekurangan.

Semarang, Agustus 2004

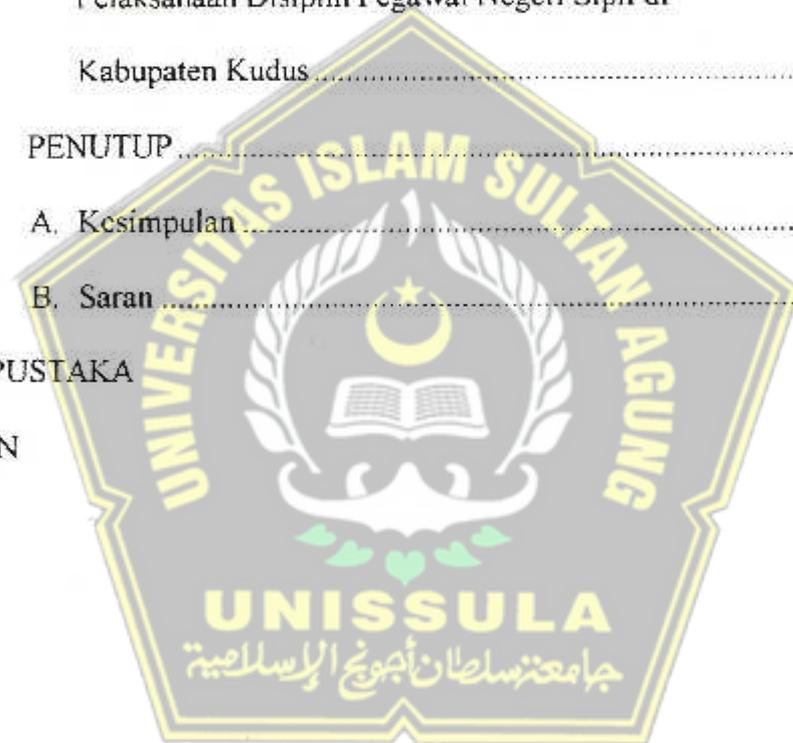
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	13
B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	16
C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.....	20

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
	A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	23
	B. Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	41
	C. Upaya-upaya Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	42
BAB IV	PENUTUP.....	44
	A. Kesimpulan.....	44
	B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diketahui bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting bahkan sangat menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, yang diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Tujuan nasional sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 alinea keempat adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Melalui TAP MPR RI NO.IV/MPR/1999 tentang Garis – Garis Besar Haluan Negara dinyatakan pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, dan bersatu dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis, serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam bidang pemerintahan kedudukan pegawai negeri adalah sebagai aparatur pemerintah dan aparatur pembangunan negara dan bangsa, abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai kewajiban untuk setia dan taat kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, dan kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Selanjutnya di dalam Mukadimah Anggaran Korps Pegawai Republik Indonesia pada alinea ketiga dikemukakan :

“Bahwa untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, diperlukan adanya pegawai yang bersatu padu, berwibawa dan mampu melaksanakan tugas pengabdianya dalam mengisi kemerdekaan, sebagai alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas - tugas pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat”.¹⁾

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut diatas, mengingat pegawai negeri merupakan alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas – tugas pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Selanjutnya untuk meningkatkan kualitas aparatur negara melalui Garis-Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 Mengenai Penyelenggara Negara dinyatakan bahwa :

¹⁾ Dewan Pembina Pusat Korps Pegawai Republik Indonesia, *Himpunan Hasil-Hasil Musyawarah Nasional Pertama Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia Tahun 1978*, Jakarta, 1978, hal. 77

“Meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi”²⁾

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas diperlukan pembinaan dengan baik atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kedudukan dan peranannya tersebut.

Pembinaan kepegawaian diarahkan pada terwujudnya kepegawaian negara yang handal, mantap dan memiliki kesetiaan penuh kepada negara dengan mengembangkan karier berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya tersebut terus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, moral, etika, dan disiplin kedinasan yang sehat didukung dengan penataan dan penetapan standarisasi pegawai menurut jenis dan jumlahnya secara rasional. Di samping itu sistem kepegawaian yang mantap perlu dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan secara wajar serta sanksi secara tegas dan proporsional.

Pegawai Negeri Sipil bukan saja unsur aparatur negara, tetapi juga adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup di tengah – tengah masyarakat dan

²⁾ Redaksi Sinar Grafika. Garis-Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 – 2004, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hal. 25

bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan selain dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal itu bertujuan agar ada keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan maka kepentingan dinas yang diutamakan.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, yaitu dengan pengaturan pembinaan yang seragam, baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya keseragaman pembinaan tersebut maka di samping memudahkan penyelenggaraan pembinaan, dapat pula diselenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap Pegawai Negeri Sipil.

Adapun salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ini juga akan mempengaruhi karir dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka membina Pegawai Negeri Sipil, sebagai landasan untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya suatu undang – undang pokok kepegawaian yaitu Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan kemudian telah disempurnakan lagi dengan adanya Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengatur tentang kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Untuk menunjang kelancarannya, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan diadakannya peraturan disiplin ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas yang diemban oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian maka pembinaan terhadap aparatur pemerintah, khususnya bagi para Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan perhatian yang serius guna meningkatkan kecakapan, ketrampilan dan pengetahuan, selain itu pula adanya rasa pengabdian dan kesetiaan dari aparatur itu sendiri.

Dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil secara umum penulis masih melihat pelanggaran disiplin pada jam kerja. Hal ini terlihat dari beberapa Pegawai Negeri Sipil yang berada di warung makan pada jam kerja tanpa seijin atasannya langsung. Selain itu ada Pegawai Negeri Sipil yang juga sebagai ibu rumah tangga pulang untuk belanja dan masak kemudian kembali ke kantor setelah jam istirahat siang. Dalam hal ini jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan kurang berdisiplin. Terhadap pelanggaran tersebut Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam hal ini ingin mengetahui lebih jauh tentang pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah disempurnakan dengan adanya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kabupaten Kudus.

Oleh karena itu penulis mengambil judul : **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS “**

B. Perumusan Masalah

Uraian yang panjang lebar dan pembahasan yang melampaui batas lingkup permasalahan akan mengakibatkan para pembaca jadi sulit memahami tulisan itu sendiri. Agar penulisan skripsi ini dapat terarah pada sasaran serta menjaga agar pembahasan tidak terlalu luas ruang lingkungannya, penulis telah dapat mengidentifikasi permasalahan yang timbul dengan merumuskan hal – hal sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus ?
2. Hambatan – hambatan apa saja yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
3. Upaya apakah yang ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara jelas pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Untuk mengetahui upaya yang harus ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Kegunaan Penelitian

Secara praktis, skripsi ini merupakan karya ilmiah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pelayanan dan memberikan saran atau langkah yang lebih baik untuk kelancaran pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bagi penulis sendiri skripsi ini sangat besar manfaatnya dalam rangka mempelajari dan mendalami pengetahuan administrasi kepegawaian dalam kegiatan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu penelitian

yang menggunakan faktor – faktor yuridis juga mendasarkan pada faktor – faktor sosiologis, yaitu berdasarkan pada kenyataan yang ada di lapangan.³⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan obyeknya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan mendapatkan atau memperoleh suatu jawaban. Lokasi penelitian yang penulis teliti adalah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data pokok dalam penelitian ini, yang bersumber langsung dari keterangan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung penelitian ini yang bersumber dari peraturan perundang – undangan, literatur dan dokumen – dokumen resmi yang relevan dengan obyek penelitian.

³⁾ Ronny Hanitijo Soemito, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 35

5. Metode Pengumpulan Data

Karena data merupakan masalah yang penting dalam penelitian ilmiah, maka untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan obyek penelitian itu diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat.

Adapun data – data tersebut diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan sebagai berikut :

a) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan cara memperoleh data yang bersifat sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat maupun tulisan dari pihak yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal maupun data resmi dari naskah – naskah yang ada, yang berhubungan erat dengan masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Semua ini dapat diperoleh dari buku – buku serta sumber – sumber lain.

b) Studi lapangan

Studi lapangan merupakan cara memperoleh data yang bersifat primer. Dalam hal mendapatkan data yang diperlukan, dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin dengan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. Dalam hal ini penulis terlebih dahulu telah mempersiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman, tetapi masih memungkinkan adanya variasi – variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara terjadi.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan dipergunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul, akan mempergunakan metode analisis normatif – kualitatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan – peraturan yang ada sebagai norma hukum positif. Sedangkan kualitatif dimaksudkan karena analisa ini bertitik tolak pada informasi – informasi yang diberikan oleh responden.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membaginya menjadi empat bab dimana setiap bab diuraikan dalam beberapa sub – sub menjadi lebih rinci. Sedangkan sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan
- A. Latar Belakang
 - B. Perumusan Masalah
 - C. Tujuan Penelitian
 - D. Kegunaan Penelitian
 - E. Metode Penelitian
 - F. Sistematika Penulisan
- BAB II : Tinjauan Pustaka
- A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
 - B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

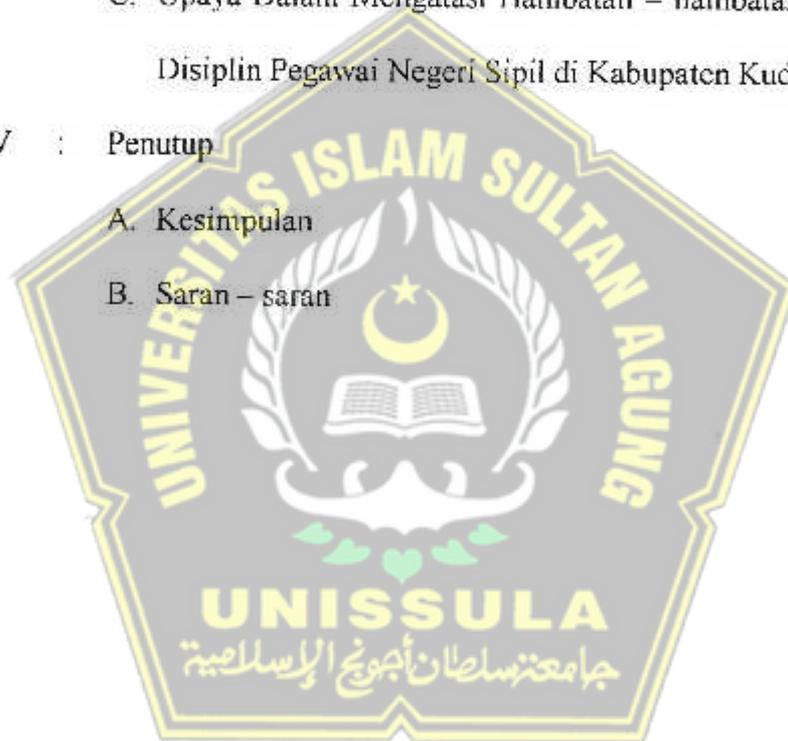
B. Hambatan – hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

C. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan – hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

BAB IV : Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran – saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan kata “negeri sipil” berarti pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Jadi “Pegawai Negeri Sipil” adalah orang yang bekerja pada pemerintah sebagai aparatur negara yang bukan militer.⁴⁾

Berikut ini beberapa pengertian Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain :

1. E. Utrecht⁵⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah baik tetap maupun sementara.

2. SF Marbun⁶⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila,

⁴⁾ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hal. 658

⁵⁾ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1964, hal. 145

⁶⁾ SF. Marbun, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hal. 130

Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

3. A. Ridwan Halim⁷⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap orang yang bekerja sebagai pegawai atau karyawan pada kantor-kantor / perusahaan-perusahaan milik pemerintah atau negeri dan menerima gaji dan upah atau berbagai fasilitas lainnya dari pemerintah berdasarkan ketentuan hukum yang sama atau seragam di seluruh wilayah negara yakni hukum administrasi negara.

4. Logemann⁸⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Di dalam ketentuan perundangan yang pernah berlaku, pengertian Pegawai Negeri Sipil tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu rumusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 1 angka 1 yang disebut Pegawai Negeri Sipil 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

⁷⁾ A. Ridwan Halim, *Hukum Administrasi Negara dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal. 114

⁸⁾ Logemann, dalam Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1967, hal. 164

tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi atau Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi, Kabupaten / Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau diperkerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

Oleh karena Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara sekarang sudah tidak ada lagi, maka menurut penulis yang termasuk Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Kesekretariatan Lembaga Negara.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi / Kabupaten / Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau diperkerjakan di luar instansi induk.

B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib Pegawai Negeri Sipil yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.⁹⁾ Adapun tujuan diadakannya disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menciptakan keadaan di lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.¹⁰⁾

Untuk menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas seorang Pegawai Negeri Sipil maka diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu peraturan yang mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.¹¹⁾

Dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dinyatakan bahwa peraturan disiplin diadakan tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, hal ini berarti bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat dituntut di depan pengadilan apabila perbuatan itu juga merupakan tindak pidana kejahatan atau pelanggaran.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang meliputi:

1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
2. Larangan Pegawai Negeri Sipil

⁹⁾ AS Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 181

¹⁰⁾ Ibid.

¹¹⁾ Djoko Prakoso, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Dahara Prize, Semarang, 1991, hal. 114

3. Hukuman Disiplin
4. Pejabat yang Berwenang Menghukum
5. Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin
6. Keberatan atas Hukuman Disiplin
7. Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin
8. Badan Pertimbangan Kepegawaian

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu :¹²⁾

1. Yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah meliputi :
 - a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah
 - b. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain
 - c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil
 - d. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
2. Yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan, meliputi :
 - a. Mengangkat dan mentaati sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah atau janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - b. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum
 - c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab

¹²⁾ Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hal. 146

- d. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil
 - e. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material
 - f. Mentaati ketentuan jam kerja
 - g. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
 - h. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
 - i. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing
 - j. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya
 - k. Membimbing bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya
 - l. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya
 - m. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya
 - n. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya
 - o. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan
 - p. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan
 - q. Hormat menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama atau kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan
 - r. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat
 - s. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
 - t. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang
 - u. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
3. Yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan yaitu menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

Larangan Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 juga dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu:¹³⁾

¹³⁾ Ibid., hal. 150

1. Yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah meliputi :
 - a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil
 - b. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
2. Yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan, meliputi :
 - a. Menyalahgunakan wewenang
 - b. Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing
 - c. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara
 - d. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah
 - e. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya
 - f. Menerima hadiah, atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - g. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan
 - h. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
 - i. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani
 - j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
 - k. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor atau instansi pemerintah
 - l. Memiliki saham atau modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya
 - m. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan
 - n. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang

- berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I.
- o. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
3. Yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan yaitu membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang disetujui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil, karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁴⁾

Adapun bentuk pelanggaran disiplin bermacam-macam bentuknya, seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tersebut di atas. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan tentang kewajiban-kewajiban dan melanggar ketentuan-ketentuan tentang larangan-larangan, baik itu dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.¹⁵⁾

Ucapan yang dimaksud di sini adalah setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau dengan alat komunikasi lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan yang

¹⁴⁾ Djoko Prakoso, *op. cit.*, hal. 114

¹⁵⁾ Sudibyo Triatmojo, *op.cit.*, hal. 163

dimaksud dengan perbuatan adalah memperbanyak, mengedarkan, mempertontonkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk tidak mentaati ketentuan tentang kewajiban dan larangan kecuali apabila hal itu dilakukan untuk kepentingan dinas.¹⁶⁾

Dalam hal melakukan pelanggaran disiplin, Pegawai Negeri Sipil dapat dikenakan tindakan berupa hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum, dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana. Selanjutnya hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringan pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkan atas pelanggaran tersebut.

Menurut Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, dapat dikenakan hukuman disiplin yang terdiri dari tiga tingkat yaitu :

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

Adapun jenis-jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah sebagai berikut :

1. Menurut Pasal 6 ayat (2), jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

¹⁶⁾ Ibid.

- a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Menurut Pasal 6 ayat (3), jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
3. Menurut Pasal 6 ayat (3), jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 ini tidak terdapat perincian yang jelas untuk menentukan kesalahan yang bagaimana masing-masing jenis-jenis hukuman disiplin tersebut dijatuhkan. Dengan demikian akan membuka peluang terjadinya hukuman disiplin yang berbeda-beda terhadap jenis kesalahan yang sama dilakukan. Hal itu dapat terjadi karena tidak adanya patokan yang jelas untuk menentukan jenis hukuman terhadap suatu kesalahan yang dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus selama ini telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terwujud karena adanya keseriusan dari Pemerintah Kabupaten Kudus untuk melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan perundang-undangan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan sanksi tegas tanpa memandang pangkat maupun golongannya.

Berdasarkan data yang tercatat di Badan Kepegawaian Daerah kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus selama bulan Januari sampai dengan bulan Juli tahun 2004 yaitu sebanyak 16 kasus, baik untuk pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat. Dari semua kasus pelanggaran disiplin tersebut telah dapat diselesaikan dengan baik oleh pihak Pemerintah Kabupaten Kudus.

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan salah satu isu dan tuntutan masyarakat saat ini. Masyarakat berharap agar dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, aparatur negara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi,

dan nepotisme (KKN) dan selalu memenuhi kaidah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan apa yang menjadi beban tugasnya, serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah kepada Pegawai Negeri Sipil perlu diberikan pembinaan yang baik. Salah satu elemen dalam pembinaan adalah dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di samping peraturan pemerintah yang lain.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diundangkan dengan tujuan agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Tata tertib dimaksud dapat terwujud antara lain bilamana setiap Pegawai Negeri Sipil mengetahui dengan pasti kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan larangan-larangan yang harus dihindari. Jadi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 merupakan suatu peraturan yang memuat kewajiban Pegawai Negeri Sipil, larangan Pegawai Negeri Sipil, dan sanksi apabila kewajiban dan larangan itu dilanggar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan peraturan pelaksanaannya dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati semua kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar.

Bahwa dalam rangka menegakkan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan pegawai, serta agar dapat memusatkan segala perhatian, pikiran dan tenaganya pada tugas dan kewajibannya maka diperlukan upaya menjaga netralitas pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari pengaruh politik / kegiatan politik praktis yaitu dengan dikeluarkannya Keputusan Bupati Kudus Nomor : 7 Tahun 2004 Tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerinah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, harus bersikap netral dan menghindari penggunaan fasilitas negara untuk kegiatan politik praktis secara tidak sah, serta tidak diskriminatif dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Guna menjamin sikap sebagaimana dimaksud, berdasarkan Keputusan Bupati Kudus Nomor 7 Tahun 2004 tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis maka setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik
2. Menjadi calon legislatif atau anggota legislatif

3. Melibatkan diri dalam kegiatan kampanye pemilu termasuk menggunakan fasilitas oleh karena jabatannya serta mengikuti arak-arakan kampanye baik sebagai peserta, juru kampanye dan lain-lain yang ada kaitannya dengan kegiatan kampanye pemilu.

Berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik, maka bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik harus mengajukan permohonan melalui atasan langsung. Apabila diizinkan maka yang bersangkutan akan diberhentikan dari jabatan negeri dan diberikan uang tunggu sebesar gaji pokok terakhir selama satu tahun.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tetap menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, apabila tidak mengajukan permohonan melalui atasan langsung, maka dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999. Pelanggaran terhadap ketentuan ini adalah merupakan pelanggaran peraturan disiplin yang proses penjatihan hukumannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus, bahwa dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di dalam lingkungan kerja, diperlukan adanya suatu sarana pengawasan atau instrumen pengendali kedisiplinan antara lain :

1. Pemberian sanksi atau hukuman disiplin

Dengan pemberian sanksi atau hukuman disiplin ini diharapkan agar setiap Pegawai Negeri Sipil yang ingin melakukan pelanggaran disiplin akan berpikir dua kali untuk melakukannya.

2. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ini dilakukan oleh atasan langsung, di mana kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu obyek yang diawasi dan nantinya akan dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

3. Penurunan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3)

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil akan mempengaruhi nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Dengan berkurangnya nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut maka akan menghambat karir dan prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat berhubungan sekali dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya menjadi kurang baik, maka akan mengurangi penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, maka setiap Pegawai Negeri Sipil

akan dinilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut kemudian dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (P-3) seorang Pegawai Negeri Sipil selama satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (P – 3) tersebut dibuat berdasarkan buku catatan penilaian Pegawai Negeri Sipil yang meliputi catatan absensi, hasil pengamatan sehari-hari seperti berpakaian, rambut, sopan santun, jam kerja, mengikuti kegiatan, dan lain-lain. Sedangkan khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalani hukuman disiplin akan lebih diperhatikan.

Tujuan dibuatnya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) adalah untuk mengetahui perilaku maupun prestasi seorang Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan kerja sehari-hari guna memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif di dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut meliputi:¹⁷⁾

1. Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

¹⁷⁾ Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, *Materi Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta, 2004, hal. 52

- dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
 5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 6. Kerjasama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
 7. Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
 8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (khusus untuk Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memegang suatu jabatan).

Secara langsung daftar tersebut memang tidak dapat dijadikan alat untuk menindak bawahannya, namun merupakan sarana yang sangat ampuh dalam rangka pembinaan dan sarana instrumen pengendalian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, apabila hal ini dilakukan secara benar oleh setiap instansi.

Kesetiaan merupakan salah satu unsur dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena hal-hal yang dinilai menyangkut hal-hal yang sama dalam disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu mengenai ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, kehormatan Negara dan Pemerintah. Demikian pula mengenai unsur

ketaatan di mana setiap Pegawai Negeri Sipil akan dinilai sikapnya mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) bukan merupakan sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil, tetapi hanyalah berupa penilaian dan dapat berpengaruh sama sebagaimana halnya pelanggaran disiplin. Sebab penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) yang terlampau rendah, dapat mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ditunda kenaikan gaji berkalananya atau ditunda kenaikan pangkatnya.

Selanjutnya yang dipakai sebagai parameter atau ukuran kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yaitu tidak melalaikan kewajiban selaku Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 dan juga tidak melanggar larangan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Selain itu dalam lingkungan kerja sehari-hari di Pemerintah Kabupaten Kudus masih ada 9 (sembilan) jalur disiplin sebagai tolok ukur disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Surat Edaran Bupati KDH TK II Kudus Nomor 061 / 2179 / 97 tanggal 27 Mei 1995 sebagai berikut :

1. Apel pagi dan apel siang
2. Senam kesegaran jasmani aerobik / jalan cepat
3. Keseragaman dan kelengkapan pakaian dinas
4. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat
5. Kepastian tugas dan fungsi unit kerja

6. Laporan kegiatan harian
7. Pengawasan melekat (waskat)
8. Upacara-upacara kenegaraan
9. Pembinaan mental (bintal) dan jam pimpinan

Dalam hal pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil karena tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil, maka akan dikenakan sanksi atau dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan dijatuhkannya hukuman disiplin tersebut adalah untuk memperbaiki, membina dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, agar kembali memiliki sikap ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸⁾

Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin adalah:¹⁹⁾

1. Presiden
 - a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas (berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003), untuk jenis hukuman disiplin
 - 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - 2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentian di tangan Presiden.
2. Menteri / Jaksa Agung
Bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing untuk semua jenis hukuman disiplin kecuali yang menjadi wewenang Presiden.
3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali untuk jenis hukuman disiplin.

¹⁸⁾ *Ibid.*, hal. 62

¹⁹⁾ *Ibid.*, hal. 63

- a. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Pemberhentian yang menjadi wewenang Presiden
4. Menteri Sekretaris Negara
Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil golongan ruang IV/a ke bawah di lingkungan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah
Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya dengan memperhatikan jenis dan tingkat hukuman disiplin serta pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang akan dijatuhi hukuman disiplin, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003.
6. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri
Bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, dipekerjakan atau diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai hukuman disiplin ringan dan pembebasan dari jabatan.

Wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana tersebut di atas, dapat didelegasikan kepada pejabat di bawahnya yang memangku jabatan serendah-rendahnya eselon V atau jabatan lain yang setingkat dengan itu dalam lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang menjadi wewenang Presiden sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Dengan adanya otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan salah satu hal yang diatur adalah kewenangan daerah, maka Bupati sebagai pejabat pembina kepegawaian daerah mempunyai kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten. Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Surat Edaran

Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor K.26-3/V 18-2/99 perihal Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin, Pengajuan Keberatan pada Badan Pertimbangan Kepegawaian, Ijin Perkawinan, dan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan dari pemeriksaan tersebut adalah untuk mengetahui latar belakang dan motif terjadinya pelanggaran disiplin, sehingga hukuman disiplin yang dijatuhkan benar-benar sesuai dan memenuhi asas keadilan. Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan lisan atau tertulis dan secara tertutup, apabila dipandang perlu dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil oleh pejabat yang berwenang untuk diperiksa. Panggilan tersebut dilakukan secara lisan, namun bila dengan cara tersebut tidak hadir, maka panggilan dilakukan secara tertulis. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak memenuhi panggilan pertama, maka dibuat panggilan kedua. Dan apabila pada panggilan kedua Pegawai Negeri Sipil tersebut juga tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada.

Mengenai hukuman disiplin ringan, maka pemeriksaannya cukup dilakukan secara lisan. Sedangkan untuk hukuman disiplin sedang dan berat

pemeriksaannya dilakukan secara tertulis. Proses pemeriksaan dapat didelegasikan kepada pejabat lain yang pangkatnya serendah-rendahnya sama dengan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang wewenang penjatuhan hukuman disiplinya di tangan Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman, kemudian melakukan pelanggaran yang sama, maka akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat. Mengingat hukuman disiplin tersebut sifatnya pembinaan, maka ada beberapa prinsip dalam menjatuhkan hukuman disiplin yang harus diperhatikan yaitu:²⁰⁾

1. Prinsip keadilan
Penjatuhan hukuman disiplin tersebut harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
2. Prinsip kemanfaatan
Penjatuhan hukuman disiplin tersebut membawa manfaat untuk merubah perilaku Pegawai Negeri Sipil yang keliru
3. Prinsip konsistensi
Keputusan penindakan yang pernah diambil atau dijatuhkan pada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menjadi pedoman dalam penindakan untuk kasus yang sama.
4. Prinsip kepastian hukum
Penindakan terhadap setiap pelanggaran disiplin harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

²⁰⁾ Ibid

Adapun tata cara penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :²¹⁾

1. Teguran lisan
 - a. Pejabat yang berwenang memberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil tentang pelanggaran disiplin yang telah dilakukan
 - b. Pernyataan tersebut dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin
 - c. Penjatuhan hukuman disiplin tersebut wajib diberitahukan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang kepada pejabat yang mengurus masalah kepegawaian
2. Teguran tertulis
Ditetapkan dengan surat keputusan dan di dalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis
Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
4. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan untuk masa paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Masa penundaan gaji berkala dihitung penuh untuk masa kenaikan gaji berkala berikutnya
5. Penurunan gaji
 - a. Ditetapkannya dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali gaji kenaikan gaji berkala
 - c. Masa penurunan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun
 - d. Setelah masa hukuman selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil akan kembali seperti semula
 - e. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk masa kenaikan gaji berkala berikutnya
 - f. Apabila dalam menjalani hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil tersebut mempunyai hak untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut diberikan terhitung mulai bulan berikutnya setelah berakhirnya menjalani hukuman.

²¹⁾ Ibid., hal. 64

6. Penundaan kenaikan pangkat
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dihitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
7. Penurunan pangkat
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Setelah selesai menjalani masa hukuman, pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan otomatis kembali ke pangkat semula
 - d. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya
 - e. Kenaikan pangkat berikutnya baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dikembalikan pada pangkat semula
8. Pembebasan jabatan
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Selama menjalani hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan baru dapat diangkat lagi dalam suatu jabatan setelah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun menjalani hukuman
9. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
10. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan

- b. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tidak diberikan hak-hak kepegawaiannya kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.

Mengenai penyampaian hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dipanggil untuk menerima keputusan hukuman disiplin. Apabila yang bersangkutan tidak hadir, maka dikirimkan panggilan yang kedua. Apabila pada panggilan kedua tersebut tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan dianggap telah menerima keputusan hukuman disiplin tersebut.

Penyampaian hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang. Namun bila tempat antara Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dengan pejabat yang berwenang berjauhan, maka pejabat yang berwenang dapat menunjuk pejabat lain dalam lingkungannya untuk menyampaikan hukuman tersebut. Khusus untuk hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden, disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan oleh pimpinan instansi induknya.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya, maka yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam hal mengajukan keberatan hukuman disiplin, ada jenis hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan dan ada pula jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagai berikut :²²⁾

²²⁾ Ibid., hal. 66

1. Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan
 - a. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden
 - b. Hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan pejabat yang berwenang
 - c. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, terhadap jenis hukuman disiplin :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala
 - 2) Penurunan gaji
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat
 - 4) Penurunan pangkat
 - d. Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan
2. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu hukuman disiplin selain yang tersebut di atas, dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi. Keberatan tersebut diajukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi waktu 14 (empat belas) hari dianggap kadaluwarsa dan tidak bisa dipertimbangkan.
3. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Keberatan tersebut dilakukan secara hirarkhi dan tidak melebihi waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman. Keberatan yang diajukan setelah 14 (empat belas) hari dianggap kadaluwarsa dan tidak dapat dipertimbangkan.

Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980, merupakan suatu badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pertimbangan Kepegawaian tersebut mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke

bawah, tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sepanjang mengenai hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

2. Memberikan pertimbangan kepada presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/d ke atas, serta pembebasan dari jabatan bagi pejabat eselon I yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Selanjutnya mengenai berlakunya keputusan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, berlaku ketentuan.²³⁾

1. Jenis hukuman disiplin ringan mulai berlaku sejak tanggal disampaikan
2. Keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi, Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah mulai berlaku sejak tanggal disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman, kecuali untuk jenis hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
3. Hukuman disiplin pembebasan dari jabatan berlaku sejak tanggal ditetapkan
4. Apabila tidak ada keberatan, maka berlaku pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal disampaikan, untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 - d. Penurunan pangkat

²³⁾ Ibid.

- e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
5. Apabila ada keberatan, mulai berlaku sejak keputusan atas keberatan itu ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum atau oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 - d. Penurunan pangkat
 - e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
6. Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin tersebut mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh) terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman tersebut.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun yang dijatuhi hukuman disiplin penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji atau penurunan pangkat, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin tersebut.

B. Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus, bahwa dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dari pihak Pemerintah Kabupaten Kudus sendiri tidak ada hambatan yang berarti. Hambatan tersebut justru berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sendiri antara lain :

1. Tidak adanya sikap mau mentaati semua kewajiban dan menjauhi larangan-larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil

2. Tidak adanya kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang
3. Kurangnya rasa tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan yang berwenang
4. Kurangnya kesadaran berdisiplin dalam bersikap dan berperilaku di dalam lingkungan kerja sehari-hari
5. Kurang baiknya mental dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan

C. Upaya-upaya Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dalam mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas adalah :

1. Diadakannya apel bagi Pegawai Negeri Sipil, baik apel jam masuk (pagi) maupun apel jam pulang (siang) kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Apel sebagaimana dimaksud adalah sebagai salah satu alat untuk mencapai kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, titik berat pelaksanaannya adalah ditaatinya dan dipenuhi jam kerja pegawai sesuai Surat Edaran Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 08 / SE / MENPAN / 80 tanggal 25 Oktober 1980 minimal 37 jam 30 menit dalam waktu 1 (satu) minggu

2. Pemanggilan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dibina oleh Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus berdasarkan Keputusan Bupati Kudus Nomor : 800 / 057 / 2004 tentang Pembentukan Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus bertugas :

a. Tim Pembina

- 1). Merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka pengawasan, penertiban dan peningkatan kedisiplinan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
- 2). Melaksanakan pembinaan secara umum dalam usaha untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

b. Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai

- 1). Melaksanakan kegiatan pengawasan dan penertiban disiplin pegawai
- 2). Membantu dan memberikan saran kepada pimpinan unit kerja dalam pengawasan dan penertiban disiplin pegawai.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Satuan tugas diberi wewenang untuk bertindak :

- a. Memeriksa absen datang / pulang, absen / ijin keluar, dan absen lain (SKJ / jalan cepat) dari pegawai.

- b. Melaporkan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kepada pejabat yang berwenang.
3. Diadakannya pembinaan mental atau siraman rohani setiap hari Sabtu bagi Pegawai Negeri Sipil baik yang beragama Islam maupun yang beragama non Islam di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Pembinaan mental atau siraman rohani tersebut bertujuan untuk membina mental Pegawai Negeri Sipil agar mempunyai kesadaran untuk selalu berdisiplin dalam menjalankan tugasnya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yaitu mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus berjalan dengan baik karena adanya keseriusan Pemerintah Kabupaten Kudus untuk melaksanakannya.
2. Hambatan-hambatan yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sendiri antara lain :
 - a. Tidak adanya sikap mau mentaati semua kewajiban dan menjauhi larangan-larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Tidak adanya kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan yang berwenang
 - d. Kurangnya kesadaran berdisiplin dalam bersikap dan berperilaku di dalam lingkungan kerja sehari-hari

- e. Kurang baiknya mental dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
3. Upaya-upaya yang ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :
 - a. Diadakannya apel bagi Pegawai Negeri Sipil, baik apel jam masuk (pagi) maupun apel jam pulang (siang)
 - b. Pemanggilan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dibina oleh Tim Pembina
 - c. Diadakannya pembinaan mental atau siraman rohani setiap hari Sabtu bagi Pegawai Negeri Sipil yang beragama Islam maupun yang beragama non Islam

B. Saran

Dengan adanya hasil penelitian beserta pembahasannya penulis ingin memberikan saran sehubungan dengan judul skripsi sebagai berikut :

1. Agar disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai dan tepat sasaran, maka Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 sebagai salah satu perangkat pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus dijalankan dengan baik
2. Setiap Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas hendaknya selalu berdisiplin dan mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
3. Pejabat atasan hendaknya dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Ridwan Halim, 1991, *Hukum Administrasi Negara Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- A.S., Moenir, 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta
- Dewan Pembina Pusat Korps Pegawai Republik Indonesia, 1978, *Himpunan Hasil-Hasil Musyawarah Nasional Pertama Korps Pegawai Republik Indonesia Tahun 1978*, Jakarta
- Djoko Prakoso, 1999, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Dahara Price, Semarang
- E. Utrecht, 1964, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Balai Buku Ihtiar, Jakarta
- Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, 2004, *Materi Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta
- Ronny Hanitjo Soemitro, 1996, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- S.F. Marbun, 1987, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta
- Sudibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Balai Pustaka, Jakarta

B. Peraturan Perundang-undangan

- Redaksi Sinar Grafika, 2002, *Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004*, Sinar Grafika, Jakarta
- _____, 2003, *Undang-Undang Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta

- Redaksi PT. Ichtiar Baru - Van Hoeve, 1989, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia*, PT. Intermasa, Jakarta
- CV. Eko Jaya, 1999, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tahun 1999*, Eko Jaya Print, Jakarta
- Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Pembentukan Badan Pertimbangan Kepegawaian
- Surat Edaran Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 08/SE/MENPAN/80 Tanggal 25 Oktober 1980 Tentang Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor 23/SE/1980 Tanggal 30 Oktober 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Apel Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 800 / 057 / 2004 Tentang Pembentukan Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
- Surat Edaran Bupati KDH TK II Kudus Nomor 061/2179/97 Tanggal 27 Mei 1995 Tentang 9 (Sembilan) Jalur Disiplin

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Simpang Tujuh No.1 Kudus ☎ (0291) 444164 – 444167 Fax. 439300
KUDUS 59313

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 800 / 1437

Yang bertandatangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. SUYONO, M.Si.
- b. Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : TUTIK LESTARI SETIYANINGSIH
- b. Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- c. Alamat : Jl. RA Mlati No. 43 Rt.03 Rw.01 Mlati Kidul Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus

benar-benar telah mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul :
 "Implementasi PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri " pada tanggal
 8 Juli 2004 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.



Kudus, 16 Juli 2004

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN KUDUS



Drs. SUYONO, M.Si
 Pembina
 NIP. 010161282



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
KANTOR PENELITIAN, PENGEMBANGAN,
PENGOLAHAN DATA DAN ARSIP DAERAH
 Jl. Simpang Tujuh No. 1 Kudus Telp. (0291) 444164 ps. 28
 KUDUS 59318

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 070 / 226 / 2004

I. DASAR

- : 1. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 070 / 225 tanggal 18 Juni 1981 Perihal Surat Keputusan Direktorat Jendral Sosial Politik Nomor 14 / 1981 Tentang Surat Pemberitahuan Penelitian.
- 2. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kudus.

II. Menunjuk surat

- : 1. Surat BAPPEDA Propinsi Jawa Tengah Nomor :
- 2. Surat dari UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (FAKULTAS HUKUM)
 Tanggal : 1 Juni 2004 Nomor : 516 / B.1/SA-H/V/2004
- 3. Legalisasi Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kabupaten Kudus.
 Tanggal : 16 Juni 2004 Nomor : 070 / 59/VI/2004

III. Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Kantor Penelitian, Pengembangan, Pengolahan Data Dan Arsip Daerah Kabupaten Kudus bertindak atas nama Bupati Kudus, bahwa pada prinsipnya Pemerintah Kabupaten Kudus menyatakan tidak keberatan / dapat mengijinkan atas pelaksanaan Research / Survey dalam Wilayah Kabupaten Kudus yang dilaksanakan oleh :

- 1. Nama : TUNIK LESTARI SETIYANINGSIH
- 2. Pekerjaan : MAHASISWA
- 3. Alamat : Jl. RA Mlati No.43 Rt.03 Rw.01 Mlati Kidul Kudus.
- 4. Penanggung Jawab : -
- 5. Maksud tujuan Research / Survey : Mengadakan Penelitian dengan Judul Skripsi :
 " Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri ".
 : Kabupaten Kudus.
- 6. Lokasi : Kabupaten Kudus.

dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Research / Survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan Research / Survey langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan wilayah setempat.
- c. Setelah Research / Survey selesai, supaya menyerahkan hasilnya ke Kantor Litbanglahtasipda Kabupaten Kudus.

IV. Surat Rekomendasi Research/ Survey ini berlaku dari tanggal : 16 Juni sampai dengan 16 September 2004

Dikeluarkan di : Kudus
 Pada tanggal : 16 September 2004

BUPATI KUDUS
 Kepala Kantor Litbanglahtasipda
 Kabupaten Kudus
 Drs. M. POERWADIYONO
 Pembina
 NIP. 500 075 961

TEMBUSAN Yth. :

- 1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kab. Kudus.
- 2. Kepala Dinas/ Instansi terkait.
- 3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2004

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

Disusun Oleh :

Tutik Lestari Setyaningsih

03.200.5447



Pada Tanggal, 20 Agustus 2004, Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing,

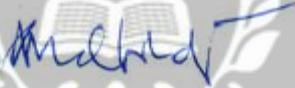
(Widayati, SH., M.Hum)

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :
Tutik Lestari Setyaningsih
03.200.5447

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 16 September 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

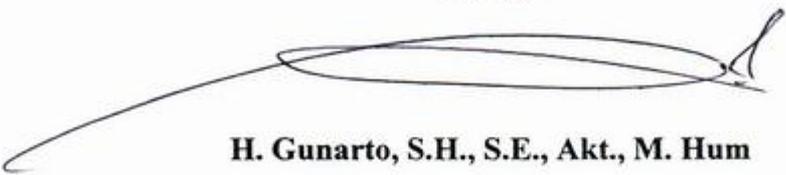
Tim Penguji
Ketua,

H. Mahfudz Ali, SH.,Msi
Anggota

Rakhat Bowo Suharto,SH. MH
Anggota

Widayati, SH., M.Hum



Mengetahui,
Dekan,


H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M. Hum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- 1. Dengan ilmu, kehidupan menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi halus, dengan agama kehidupan menjadi terarah dan bermakna*
- 2. Tidak dengan mudah menusia berjuang, tetapi dengan perjuangan manusia akan memperoleh kemudahan*



Persembahan :

- 1. Ayah dan Bundaku yang tercinta*
- 2. Kakak dan adik-adikku tersayang*
- 3. Almamater*

*Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Robbil 'Alamin penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat dalam penulisan skripsi ini
2. Bapak H. Gunarto, SH., SE.Akt., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ibu Widayati, SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum dan Bagian Tata Usaha yang turut membantu dalam menyusun skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung

5. Bapak Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah di Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus yang telah memberikan ijin dan bantuannya dalam penelitian skripsi ini

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat digunakan bagi yang membutuhkannya dan penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan serta kekurangan-kekurangan.

Semarang, Agustus 2004

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Metode Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	13
B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	16
C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin.....	20

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
	A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	23
	B. Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	41
	C. Upaya-upaya Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.....	42
BAB IV	PENUTUP.....	44
	A. Kesimpulan.....	44
	B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diketahui bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting bahkan sangat menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, yang diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Tujuan nasional sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 alinea keempat adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Melalui TAP MPR RI NO.IV/MPR/1999 tentang Garis – Garis Besar Haluan Negara dinyatakan pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, dan bersatu dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis, serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai.

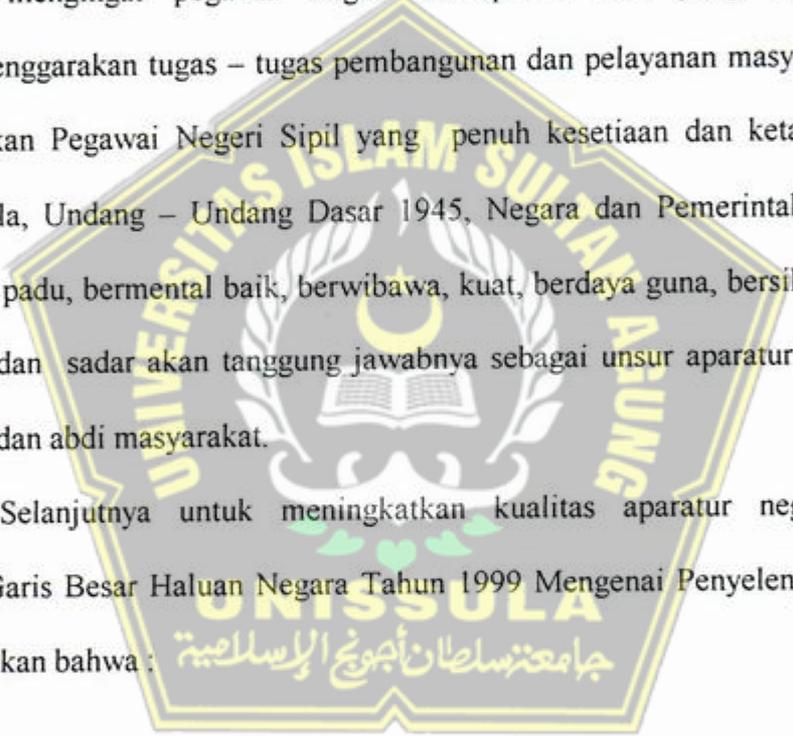
Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam bidang pemerintahan kedudukan pegawai negeri adalah sebagai aparatur pemerintah dan aparatur pembangunan negara dan bangsa, abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai kewajiban untuk setia dan taat kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, dan kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Selanjutnya di dalam Mukadimah Anggaran Korps Pegawai Republik Indonesia pada alinea ketiga dikemukakan :

“Bahwa untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, diperlukan adanya pegawai yang bersatu padu, berwibawa dan mampu melaksanakan tugas pengabdianya dalam mengisi kemerdekaan, sebagai alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas - tugas pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat”.¹⁾

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut diatas, mengingat pegawai negeri merupakan alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas – tugas pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Selanjutnya untuk meningkatkan kualitas aparatur negara melalui Garis-Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 Mengenai Penyelenggara Negara dinyatakan bahwa : 

¹⁾ Dewan Pembina Pusat Korps Pegawai Republik Indonesia, *Himpunan Hasil-Hasil Musyawarah Nasional Pertama Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia Tahun 1978*, Jakarta, 1978, hal. 77

“Meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi”.²⁾

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas diperlukan pembinaan dengan baik atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kedudukan dan peranannya tersebut.

Pembinaan kepegawaian diarahkan pada terwujudnya kepegawaian negara yang handal, mantap dan memiliki kesetiaan penuh kepada negara dengan mengembangkan karier berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya tersebut terus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, moral, etika, dan disiplin kedinasan yang sehat didukung dengan penataan dan penetapan standarisasi pegawai menurut jenis dan jumlahnya secara rasional. Di samping itu sistem kepegawaian yang mantap perlu dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan secara wajar serta sanksi secara tegas dan proporsional.

Pegawai Negeri Sipil bukan saja unsur aparatur negara, tetapi juga adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup di tengah – tengah masyarakat dan

²⁾ Redaksi Sinar Grafika, Garis-Garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 – 2004, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hal. 25

bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan selain dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal itu bertujuan agar ada keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri Sipil sebagai perorangan maka kepentingan dinas yang diutamakan.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, yaitu dengan pengaturan pembinaan yang seragam, baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya keseragaman pembinaan tersebut maka di samping memudahkan penyelenggaraan pembinaan, dapat pula diselenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap Pegawai Negeri Sipil.

Adapun salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ini juga akan mempengaruhi karir dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka membina Pegawai Negeri Sipil, sebagai landasan untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya suatu undang – undang pokok kepegawaian yaitu Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan kemudian telah disempurnakan lagi dengan adanya Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengatur tentang kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Untuk menunjang kelancarannya, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan diadakannya peraturan disiplin ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas yang diemban oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian maka pembinaan terhadap aparatur pemerintah, khususnya bagi para Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan perhatian yang serius guna meningkatkan kecakapan, ketrampilan dan pengetahuan, selain itu pula adanya rasa pengabdian dan kesetiaan dari aparatur itu sendiri.

Dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil secara umum penulis masih melihat pelanggaran disiplin pada jam kerja. Hal ini terlihat dari beberapa Pegawai Negeri Sipil yang berada di warung makan pada jam kerja tanpa seijin atasannya langsung. Selain itu ada Pegawai Negeri Sipil yang juga sebagai ibu rumah tangga pulang untuk belanja dan masak kemudian kembali ke kantor setelah jam istirahat siang. Dalam hal ini jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan kurang berdisiplin. Terhadap pelanggaran tersebut Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam hal ini ingin mengetahui lebih jauh tentang pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah disempurnakan dengan adanya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kabupaten Kudus.

Oleh karena itu penulis mengambil judul : **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KUDUS “**

B. Perumusan Masalah

Uraian yang panjang lebar dan pembahasan yang melampaui batas lingkup permasalahan akan mengakibatkan para pembaca jadi sulit memahami tulisan itu sendiri. Agar penulisan skripsi ini dapat terarah pada sasaran serta menjaga agar pembahasan tidak terlalu luas ruang lingkungannya, penulis telah dapat mengidentifikasi permasalahan yang timbul dengan merumuskan hal – hal sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus ?
2. Hambatan – hambatan apa saja yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
3. Upaya apakah yang ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara jelas pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Untuk mengetahui upaya yang harus ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Kegunaan Penelitian

Secara praktis, skripsi ini merupakan karya ilmiah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pelayanan dan memberikan saran atau langkah yang lebih baik untuk kelancaran pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Bagi penulis sendiri skripsi ini sangat besar manfaatnya dalam rangka mempelajari dan mendalami pengetahuan administrasi kepegawaian dalam kegiatan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu penelitian

yang menggunakan faktor – faktor yuridis juga mendasarkan pada faktor – faktor sosiologis, yaitu berdasarkan pada kenyataan yang ada di lapangan.³⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan obyeknya.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan mendapatkan atau memperoleh suatu jawaban. Lokasi penelitian yang penulis teliti adalah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data pokok dalam penelitian ini, yang bersumber langsung dari keterangan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung penelitian ini yang bersumber dari peraturan perundang – undangan, literatur dan dokumen – dokumen resmi yang relevan dengan obyek penelitian.

³⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 35

5. Metode Pengumpulan Data

Karena data merupakan masalah yang penting dalam penelitian ilmiah, maka untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan obyek penelitian itu diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat.

Adapun data – data tersebut diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan sebagai berikut :

a) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan cara memperoleh data yang bersifat sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat maupun tulisan dari pihak yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal maupun data resmi dari naskah – naskah yang ada, yang berhubungan erat dengan masalah Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Semua ini dapat diperoleh dari buku – buku serta sumber – sumber lain.

b) Studi lapangan

Studi lapangan merupakan cara memperoleh data yang bersifat primer. Dalam hal mendapatkan data yang diperlukan, dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin dengan pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. Dalam hal ini penulis terlebih dahulu telah mempersiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman, tetapi masih memungkinkan adanya variasi – variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara terjadi.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan dipergunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul, akan mempergunakan metode analisis normatif – kualitatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan – peraturan yang ada sebagai norma hukum positif. Sedangkan kualitatif dimaksudkan karena analisa ini bertitik tolak pada informasi – informasi yang diberikan oleh responden.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membaginya menjadi empat bab dimana setiap bab diuraikan dalam beberapa sub – sub menjadi lebih rinci. Sedangkan sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

BAB II : Tinjauan Pustaka

- A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
- B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

B. Hambatan – hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

C. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan – hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus.

BAB IV : Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran – saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan kata “negeri sipil” berarti pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Jadi “Pegawai Negeri Sipil” adalah orang yang bekerja pada pemerintah sebagai aparatur negara yang bukan militer.⁴⁾

Berikut ini beberapa pengertian Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain :

1. E. Utrecht⁵⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah baik tetap maupun sementara.

2. SF Marbun⁶⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila,

⁴⁾ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hal. 658

⁵⁾ E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1964, hal. 145

⁶⁾ SF. Marbun, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hal. 130

Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

3. A. Ridwan Halim⁷⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap orang yang bekerja sebagai pegawai atau karyawan pada kantor-kantor / perusahaan-perusahaan milik pemerintah atau negeri dan menerima gaji dan upah atau berbagai fasilitas lainnya dari pemerintah berdasarkan ketentuan hukum yang sama atau seragam di seluruh wilayah negara yakni hukum administrasi negara.

4. Logemann⁸⁾

Pegawai Negeri Sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Di dalam ketentuan perundangan yang pernah berlaku, pengertian Pegawai Negeri Sipil tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu rumusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 1 angka 1 yang disebut Pegawai Negeri Sipil 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

⁷⁾ A. Ridwan Halim, *Hukum Administrasi Negara dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hal. 114

⁸⁾ Logemann, dalam Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1967, hal. 164

tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi atau Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi, Kabupaten / Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau diperkerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

Oleh karena Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara sekarang sudah tidak ada lagi, maka menurut penulis yang termasuk Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Kesekretariatan Lembaga Negara.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi / Kabupaten / Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau diperkerjakan di luar instansi induk.

B. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib Pegawai Negeri Sipil yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.⁹⁾ Adapun tujuan diadakannya disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menciptakan keadaan di lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.¹⁰⁾

Untuk menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas seorang Pegawai Negeri Sipil maka diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu peraturan yang mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.¹¹⁾

Dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dinyatakan bahwa peraturan disiplin diadakan tanpa mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, hal ini berarti bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat dituntut di depan pengadilan apabila perbuatan itu juga merupakan tindak pidana kejahatan atau pelanggaran.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang meliputi:

1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
2. Larangan Pegawai Negeri Sipil

⁹⁾ AS Moenir, *Pendekatan Mamusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 181

¹⁰⁾ Ibid.

¹¹⁾ Djoko Prakoso, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Dahara Prize, Semarang, 1991, hal. 114

3. Hukuman Disiplin
4. Pejabat yang Berwenang Menghukum
5. Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin
6. Keberatan atas Hukuman Disiplin
7. Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin
8. Badan Pertimbangan Kepegawaian

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu : ¹²⁾

1. Yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah meliputi :
 - a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah
 - b. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain
 - c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil
 - d. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
2. Yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan, meliputi :
 - a. Mengangkat dan mentaati sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah atau janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - b. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum
 - c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab

¹²⁾ Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hal. 146

- d. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil
 - e. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material
 - f. Mentaati ketentuan jam kerja
 - g. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik
 - h. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
 - i. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing
 - j. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya
 - k. Membimbing bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya
 - l. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya
 - m. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya
 - n. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya
 - o. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan
 - p. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan
 - q. Hormat menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama atau kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan
 - r. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat
 - s. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
 - t. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang
 - u. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
3. Yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan yaitu menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

Larangan Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 juga dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu :¹³⁾

¹³⁾ Ibid., hal. 150

1. Yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah meliputi :
 - a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil
 - b. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
2. Yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan, meliputi :
 - a. Menyalahgunakan wewenang
 - b. Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing
 - c. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara
 - d. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah
 - e. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya
 - f. Menerima hadiah, atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - g. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan
 - h. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
 - i. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani
 - j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
 - k. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor atau instansi pemerintah
 - l. Memiliki saham atau modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya
 - m. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan
 - n. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang

- berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memegang jabatan eselon I.
- o. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
3. Yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan yaitu membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang disetujui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

C. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil, karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁴⁾

Adapun bentuk pelanggaran disiplin bermacam-macam bentuknya, seperti yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tersebut di atas. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan tentang kewajiban-kewajiban dan melanggar ketentuan-ketentuan tentang larangan-larangan, baik itu dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.¹⁵⁾

Ucapan yang dimaksud di sini adalah setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau dengan alat komunikasi lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan yang

¹⁴⁾ Djoko Prakoso, *op. cit.*, hal. 114

¹⁵⁾ Sudibyo Triatmojo, *op.cit.*, hal. 163

dimaksud dengan perbuatan adalah memperbanyak, mengedarkan, mempertontonkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk tidak mentaati ketentuan tentang kewajiban dan larangan kecuali apabila hal itu dilakukan untuk kepentingan dinas.¹⁶⁾

Dalam hal melakukan pelanggaran disiplin, Pegawai Negeri Sipil dapat dikenakan tindakan berupa hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum, dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana. Selanjutnya hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringan pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkan atas pelanggaran tersebut.

Menurut Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, dapat dikenakan hukuman disiplin yang terdiri dari tiga tingkat yaitu :

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

Adapun jenis-jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah sebagai berikut :

1. Menurut Pasal 6 ayat (2), jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

¹⁶⁾ Ibid.

- a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Menurut Pasal 6 ayat (3), jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
3. Menurut Pasal 6 ayat (3), jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 ini tidak terdapat perincian yang jelas untuk menentukan kesalahan yang bagaimana masing-masing jenis-jenis hukuman disiplin tersebut dijatuhkan. Dengan demikian akan membuka peluang terjadinya hukuman disiplin yang berbeda-beda terhadap jenis kesalahan yang sama dilakukan. Hal itu dapat terjadi karena tidak adanya patokan yang jelas untuk menentukan jenis hukuman terhadap suatu kesalahan yang dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus selama ini telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terwujud karena adanya keseriusan dari Pemerintah Kabupaten Kudus untuk melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan perundang-undangan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan sanksi tegas tanpa memandang pangkat maupun golongannya.

Berdasarkan data yang tercatat di Badan Kepegawaian Daerah kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus selama bulan Januari sampai dengan bulan Juli tahun 2004 yaitu sebanyak 16 kasus, baik untuk pelanggaran disiplin ringan, sedang maupun berat. Dari semua kasus pelanggaran disiplin tersebut telah dapat diselesaikan dengan baik oleh pihak Pemerintah Kabupaten Kudus.

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan salah satu isu dan tuntutan masyarakat saat ini. Masyarakat berharap agar dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, aparatur negara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, efektif, efisien, bebas korupsi, kolusi,

dan nepotisme (KKN) dan selalu memenuhi kaidah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan apa yang menjadi beban tugasnya, serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah kepada Pegawai Negeri Sipil perlu diberikan pembinaan yang baik. Salah satu elemen dalam pembinaan adalah dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di samping peraturan pemerintah yang lain.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diundangkan dengan tujuan agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Tata tertib dimaksud dapat terwujud antara lain bilamana setiap Pegawai Negeri Sipil mengetahui dengan pasti kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan larangan-larangan yang harus dihindari. Jadi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 merupakan suatu peraturan yang memuat kewajiban Pegawai Negeri Sipil, larangan Pegawai Negeri Sipil, dan sanksi apabila kewajiban dan larangan itu dilanggar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan peraturan pelaksanaannya dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati semua kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar.

Bahwa dalam rangka menegakkan peraturan perundang-undangan kepegawaian dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan pegawai, serta agar dapat memusatkan segala perhatian, pikiran dan tenaganya pada tugas dan kewajibannya maka diperlukan upaya menjaga netralitas pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari pengaruh politik / kegiatan politik praktis yaitu dengan dikeluarkannya Keputusan Bupati Kudus Nomor : 7 Tahun 2004 Tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerinah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, harus bersikap netral dan menghindari penggunaan fasilitas negara untuk kegiatan politik praktis secara tidak sah, serta tidak diskriminatif dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Guna menjamin sikap sebagaimana dimaksud, berdasarkan Keputusan Bupati Kudus Nomor 7 Tahun 2004 tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis maka setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik
2. Menjadi calon legislatif atau anggota legislatif

3. Melibatkan diri dalam kegiatan kampanye pemilu termasuk menggunakan fasilitas oleh karena jabatannya serta mengikuti arak-arakan kampanye baik sebagai peserta, juru kampanye dan lain-lain yang ada kaitannya dengan kegiatan kampanye pemilu.

Berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik, maka bagi Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan atau pengurus partai politik harus mengajukan permohonan melalui atasan langsung. Apabila diizinkan maka yang bersangkutan akan diberhentikan dari jabatan negeri dan diberikan uang tunggu sebesar gaji pokok terakhir selama satu tahun.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tetap menjadi anggota dan atau pengurus partai politik, apabila tidak mengajukan permohonan melalui atasan langsung, maka dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1999. Pelanggaran terhadap ketentuan ini adalah merupakan pelanggaran peraturan disiplin yang proses penjatuhannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus, bahwa dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di dalam lingkungan kerja, diperlukan adanya suatu sarana pengawasan atau instrumen pengendali kedisiplinan antara lain :

1. Pemberian sanksi atau hukuman disiplin

Dengan pemberian sanksi atau hukuman disiplin ini diharapkan agar setiap Pegawai Negeri Sipil yang ingin melakukan pelanggaran disiplin akan berpikir dua kali untuk melakukannya.

2. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ini dilakukan oleh atasan langsung, di mana kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu obyek yang diawasi dan nantinya akan dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

3. Penurunan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3)

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil akan mempengaruhi nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Dengan berkurangnya nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut maka akan menghambat karir dan prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat berhubungan sekali dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya menjadi kurang baik, maka akan mengurangi penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, maka setiap Pegawai Negeri Sipil

akan dinilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian tersebut kemudian dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (P-3) seorang Pegawai Negeri Sipil selama satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai yaitu atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (P – 3) tersebut dibuat berdasarkan buku catatan penilaian Pegawai Negeri Sipil yang meliputi catatan absensi, hasil pengamatan sehari-hari seperti berpakaian, rambut, sopan santun, jam kerja, mengikuti kegiatan, dan lain-lain. Sedangkan khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalani hukuman disiplin akan lebih diperhatikan.

Tujuan dibuatnya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) adalah untuk mengetahui perilaku maupun prestasi seorang Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan kerja sehari-hari guna memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif di dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tersebut meliputi :¹⁷⁾

1. Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya

¹⁷⁾ Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, *Materi Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta, 2004, hal. 52

- dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
 5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 6. Kerjasama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
 7. Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
 8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (khusus untuk Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memegang suatu jabatan).

Secara langsung daftar tersebut memang tidak dapat dijadikan alat untuk menindak bawahannya, namun merupakan sarana yang sangat ampuh dalam rangka pembinaan dan sarana instrumen pengendalian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, apabila hal ini dilakukan secara benar oleh setiap instansi.

Kesetiaan merupakan salah satu unsur dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena hal-hal yang dinilai menyangkut hal-hal yang sama dalam disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu mengenai ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, kehormatan Negara dan Pemerintah. Demikian pula mengenai unsur

ketaatan di mana setiap Pegawai Negeri Sipil akan dinilai sikapnya mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) bukan merupakan sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil, tetapi hanyalah berupa penilaian dan dapat berpengaruh sama sebagaimana halnya pelanggaran disiplin. Sebab penilaian dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) yang terlampau rendah, dapat mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ditunda kenaikan gaji berkalanya atau ditunda kenaikan pangkatnya.

Selanjutnya yang dipakai sebagai parameter atau ukuran kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yaitu tidak melalaikan kewajiban selaku Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 dan juga tidak melanggar larangan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Selain itu dalam lingkungan kerja sehari-hari di Pemerintah Kabupaten Kudus masih ada 9 (sembilan) jalur disiplin sebagai tolok ukur disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Surat Edaran Bupati KDH TK II Kudus Nomor 061 / 2179 / 97 tanggal 27 Mei 1995 sebagai berikut :

1. Apel pagi dan apel siang
2. Senam kesegaran jasmani aerobik / jalan cepat
3. Keseragaman dan kelengkapan pakaian dinas
4. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat
5. Kepastian tugas dan fungsi unit kerja

6. Laporan kegiatan harian
7. Pengawasan melekat (waskat)
8. Upacara-upacara kenegaraan
9. Pembinaan mental (bintal) dan jam pimpinan

Dalam hal pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil karena tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil, maka akan dikenakan sanksi atau dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan dijatuhkannya hukuman disiplin tersebut adalah untuk memperbaiki, membina dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, agar kembali memiliki sikap ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸⁾

Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin adalah:¹⁹⁾

1. Presiden
 - a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas (berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003), untuk jenis hukuman disiplin
 - 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - 2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentian di tangan Presiden.
2. Menteri / Jaksa Agung
Bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing untuk semua jenis hukuman disiplin kecuali yang menjadi wewenang Presiden.
3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali untuk jenis hukuman disiplin.

¹⁸⁾ *Ibid.*, hal. 62

¹⁹⁾ *Ibid.*, hal. 63

- a. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Pemberhentian yang menjadi wewenang Presiden
4. Menteri Sekretaris Negara
Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil golongan ruang IV/a ke bawah di lingkungan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen
 5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah
Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah (Gubernur/Bupati/Walikota) berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya dengan memperhatikan jenis dan tingkat hukuman disiplin serta pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang akan dijatuhi hukuman disiplin, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003.
 6. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri
Bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri, dipekerjakan atau diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai hukuman disiplin ringan dan pembebasan dari jabatan.

Wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana tersebut di atas, dapat didelegasikan kepada pejabat di bawahnya yang memangku jabatan serendah-rendahnya eselon V atau jabatan lain yang setingkat dengan itu dalam lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang menjadi wewenang Presiden sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Dengan adanya otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan salah satu hal yang diatur adalah kewenangan daerah, maka Bupati sebagai pejabat pembina kepegawaian daerah mempunyai kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten. Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Surat Edaran

Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor K.26-3/V 18-2/99 perihal Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin, Pengajuan Keberatan pada Badan Pertimbangan Kepegawaian, Ijin Perkawinan, dan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan dari pemeriksaan tersebut adalah untuk mengetahui latar belakang dan motif terjadinya pelanggaran disiplin, sehingga hukuman disiplin yang dijatuhkan benar-benar sesuai dan memenuhi asas keadilan. Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan lisan atau tertulis dan secara tertutup, apabila dipandang perlu dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil oleh pejabat yang berwenang untuk diperiksa. Panggilan tersebut dilakukan secara lisan, namun bila dengan cara tersebut tidak hadir, maka panggilan dilakukan secara tertulis. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak memenuhi panggilan pertama, maka dibuat panggilan kedua. Dan apabila pada panggilan kedua Pegawai Negeri Sipil tersebut juga tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada.

Mengenai hukuman disiplin ringan, maka pemeriksaannya cukup dilakukan secara lisan. Sedangkan untuk hukuman disiplin sedang dan berat

pemeriksaannya dilakukan secara tertulis. Proses pemeriksaan dapat didelegasikan kepada pejabat lain yang pangkatnya serendah-rendahnya sama dengan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang wewenang penjatuhan hukuman disiplinya di tangan Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman, kemudian melakukan pelanggaran yang sama, maka akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat. Mengingat hukuman disiplin tersebut sifatnya pembinaan, maka ada beberapa prinsip dalam menjatuhkan hukuman disiplin yang harus diperhatikan yaitu :²⁰⁾

1. Prinsip keadilan
Penjatuhan hukuman disiplin tersebut harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
2. Prinsip kemanfaatan
Penjatuhan hukuman disiplin tersebut membawa manfaat untuk merubah perilaku Pegawai Negeri Sipil yang keliru
3. Prinsip konsistensi
Keputusan penindakan yang pernah diambil atau dijatuhkan pada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menjadi pedoman dalam penindakan untuk kasus yang sama.
4. Prinsip kepastian hukum
Penindakan terhadap setiap pelanggaran disiplin harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

²⁰⁾ Ibid.

Adapun tata cara penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :²¹⁾

1. Teguran lisan
 - a. Pejabat yang berwenang memberitahukan kepada Pegawai Negeri Sipil tentang pelanggaran disiplin yang telah dilakukan
 - b. Pernyataan tersebut dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin
 - c. Penjatuhan hukuman disiplin tersebut wajib diberitahukan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang kepada pejabat yang mengurus masalah kepegawaian
2. Teguran tertulis
Ditetapkan dengan surat keputusan dan di dalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis
Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
4. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan untuk masa paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Masa penundaan gaji berkala dihitung penuh untuk masa kenaikan gaji berkala berikutnya
5. Penurunan gaji
 - a. Ditetapkannya dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali gaji kenaikan gaji berkala
 - c. Masa penurunan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun
 - d. Setelah masa hukuman selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil akan kembali seperti semula
 - e. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk masa kenaikan gaji berkala berikutnya
 - f. Apabila dalam menjalani hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil tersebut mempunyai hak untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut diberikan terhitung mulai bulan berikutnya setelah berakhirnya menjalani hukuman.

²¹⁾ Ibid., hal. 64

6. Penundaan kenaikan pangkat
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
7. Penurunan pangkat
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun
 - c. Setelah selesai menjalani masa hukuman, pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan otomatis kembali ke pangkat semula
 - d. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya
 - e. Kenaikan pangkat berikutnya baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dikembalikan pada pangkat semula
8. Pembebasan jabatan
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Selama menjalani hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan baru dapat diangkat lagi dalam suatu jabatan setelah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun menjalani hukuman
9. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
10. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - a. Ditetapkan dengan surat keputusan dan didalamnya disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan

- b. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tidak diberikan hak-hak kepegawaiannya kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.

Mengenai penyampaian hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dipanggil untuk menerima keputusan hukuman disiplin. Apabila yang bersangkutan tidak hadir, maka dikirimkan panggilan yang kedua. Apabila pada panggilan kedua tersebut tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan dianggap telah menerima keputusan hukuman disiplin tersebut.

Penyampaian hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang. Namun bila tempat antara Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dengan pejabat yang berwenang berjauhan, maka pejabat yang berwenang dapat menunjuk pejabat lain dalam lingkungannya untuk menyampaikan hukuman tersebut. Khusus untuk hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden, disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan oleh pimpinan instansi induknya.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menerima hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya, maka yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam hal mengajukan keberatan hukuman disiplin, ada jenis hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan dan ada pula jenis hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagai berikut :²²⁾

²²⁾ Ibid., hal. 66

1. Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan
 - a. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden
 - b. Hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan pejabat yang berwenang
 - c. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, terhadap jenis hukuman disiplin :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala
 - 2) Penurunan gaji
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat
 - 4) Penurunan pangkat
 - d. Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan
2. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu hukuman disiplin selain yang tersebut di atas, dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi. Keberatan tersebut diajukan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan yang diajukan melebihi waktu 14 (empat belas) hari dianggap kadaluwarsa dan tidak bisa dipertimbangkan.
3. Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Keberatan tersebut dilakukan secara hirarkhi dan tidak melebihi waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman. Keberatan yang diajukan setelah 14 (empat belas) hari dianggap kadaluwarsa dan tidak dapat dipertimbangkan.

Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980, merupakan suatu badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pertimbangan Kepegawaian tersebut mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke

bawah, tentang hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, sepanjang mengenai hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

2. Memberikan pertimbangan kepada presiden mengenai usul penjatuhan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/d ke atas, serta pembebasan dari jabatan bagi pejabat eselon I yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Selanjutnya mengenai berlakunya keputusan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, berlaku ketentuan :²³⁾

1. Jenis hukuman disiplin ringan mulai berlaku sejak tanggal disampaikan
2. Keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi, Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah mulai berlaku sejak tanggal disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman, kecuali untuk jenis hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
3. Hukuman disiplin pembebasan dari jabatan berlaku sejak tanggal ditetapkan
4. Apabila tidak ada keberatan, maka berlaku pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal disampaikan, untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 - d. Penurunan pangkat

²³⁾ Ibid.

- e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
5. Apabila ada keberatan, mulai berlaku sejak keputusan atas keberatan itu ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum atau oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
 - d. Penurunan pangkat
 - e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
6. Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin tersebut mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh) terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman tersebut.

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun yang dijatuhi hukuman disiplin penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji atau penurunan pangkat, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin tersebut.

B. Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus, bahwa dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dari pihak Pemerintah Kabupaten Kudus sendiri tidak ada hambatan yang berarti. Hambatan tersebut justru berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sendiri antara lain :

1. Tidak adanya sikap mau mentaati semua kewajiban dan menjauhi larangan-larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil

2. Tidak adanya kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang
3. Kurangnya rasa tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan yang berwenang
4. Kurangnya kesadaran berdisiplin dalam bersikap dan berperilaku di dalam lingkungan kerja sehari-hari
5. Kurang baiknya mental dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan

C. Upaya-upaya Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus

Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. Suyono, Msi selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dalam mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas adalah :

1. Diadakannya apel bagi Pegawai Negeri Sipil, baik apel jam masuk (pagi) maupun apel jam pulang (siang) kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Apel sebagaimana dimaksud adalah sebagai salah satu alat untuk mencapai kesadaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, titik berat pelaksanaannya adalah ditaatinya dan dipenuhi jam kerja pegawai sesuai Surat Edaran Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 08 / SE / MENPAN / 80 tanggal 25 Oktober 1980 minimal 37 jam 30 menit dalam waktu 1 (satu) minggu.

2. Pemanggilan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dibina oleh Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus berdasarkan Keputusan Bupati Kudus Nomor : 800 / 057 / 2004 tentang Pembentukan Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus bertugas :

- a. Tim Pembina

- 1). Merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka pengawasan, penertiban dan peningkatan kedisiplinan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
- 2). Melaksanakan pembinaan secara umum dalam usaha untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- b. Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai

- 1). Melaksanakan kegiatan pengawasan dan penertiban disiplin pegawai
- 2). Membantu dan memberikan saran kepada pimpinan unit kerja dalam pengawasan dan penertiban disiplin pegawai.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Satuan tugas diberi wewenang untuk bertindak :

- a. Memeriksa absen datang / pulang, absen / ijin keluar, dan absen lain (SKJ / jalan cepat) dari pegawai.

- b. Melaporkan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kepada pejabat yang berwenang.
3. Diadakannya pembinaan mental atau siraman rohani setiap hari Sabtu bagi Pegawai Negeri Sipil baik yang beragama Islam maupun yang beragama non Islam di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.

Pembinaan mental atau siraman rohani tersebut bertujuan untuk membina mental Pegawai Negeri Sipil agar mempunyai kesadaran untuk selalu berdisiplin dalam menjalankan tugasnya.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yaitu mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kudus berjalan dengan baik karena adanya keseriusan Pemerintah Kabupaten Kudus untuk melaksanakannya.
2. Hambatan-hambatan yang dialami dalam rangka pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sendiri antara lain :
 - a. Tidak adanya sikap mau mentaati semua kewajiban dan menjauhi larangan-larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - b. Tidak adanya kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan yang berwenang
 - d. Kurangnya kesadaran berdisiplin dalam bersikap dan berperilaku di dalam lingkungan kerja sehari-hari

- e. Kurang baiknya mental dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan
3. Upaya-upaya yang ditempuh dalam mengatasi hambatan yang dialami dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :
 - a. Diadakannya apel bagi Pegawai Negeri Sipil, baik apel jam masuk (pagi) maupun apel jam pulang (siang)
 - b. Pemanggilan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk dibina oleh Tim Pembina
 - c. Diadakannya pembinaan mental atau siraman rohani setiap hari Sabtu bagi Pegawai Negeri Sipil yang beragama Islam maupun yang beragama non Islam

B. Saran

Dengan adanya hasil penelitian beserta pembahasannya penulis ingin memberikan saran sehubungan dengan judul skripsi sebagai berikut :

1. Agar disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai dan tepat sasaran, maka Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 sebagai salah satu perangkat pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus dijalankan dengan baik
2. Setiap Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas hendaknya selalu berdisiplin dan mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku
3. Pejabat atasan hendaknya dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Ridwan Halim, 1991, *Hukum Administrasi Negara Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- A.S., Moenir, 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta
- Dewan Pembina Pusat Korps Pegawai Republik Indonesia, 1978, *Himpunan Hasil-Hasil Musyawarah Nasional Pertama Korps Pegawai Republik Indonesia Tahun 1978*, Jakarta
- Djoko Prakoso, 1999, *Hukum – Administrasi Kepegawaian*, Dahara Price, Semarang
- E. Utrecht, 1964, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Balai Buku Ichtar, Jakarta
- Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta, 2004, *Materi Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1996, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- S.F. Marbun, 1987, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta
- Sudibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Balai Pustaka, Jakarta

B. Peraturan Perundang-undangan

- Redaksi Sinar Grafika, 2002, *Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004*, Sinar Grafika, Jakarta
- _____, 2003, *Undang-Undang Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta

- Redaksi PT. Ichtiar Baru – Van Hoeve, 1989, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia*, PT. Intermasa, Jakarta
- CV. Eko Jaya, 1999, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tahun 1999*, Eko Jaya Print, Jakarta
- Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Pembentukan Badan Pertimbangan Kepegawaian
- Surat Edaran Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 08/SE/MENPAN/80 Tanggal 25 Oktober 1980 Tentang Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nasional Nomor 23/SE/1980 Tanggal 30 Oktober 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Apel Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 7 Tahun 2004 Tentang Netralitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus dari Pengaruh Partai Politik / Kegiatan Politik Praktis
- Keputusan Bupati Kudus Nomor 800 / 057 / 2004 Tentang Pembentukan Tim Pembina dan Satuan Tugas Pengawasan dan Penertiban Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
- Surat Edaran Bupati KDH TK II Kudus Nomor 061/2179/97 Tanggal 27 Mei 1995 Tentang 9 (Sembilan) Jalur Disiplin

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Simpang Tujuh No.1 Kudus ☎ (0291) 444164 – 444167 Fax. 439300
KUDUS 59313

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 800 / 1437

Yang bertandatangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. SUYONO, M.Si.
b. Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : TUTIK LESTARI SETIYANINGSIH
b. Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
c. Alamat : Jl. RA Mlati No. 43 Rt.03 Rw.01 Mlati Kidul Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus

benar-benar telah mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul :
"Implementasi PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri " pada tanggal
8 Juli 2004 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kudus, 16 Juli 2004

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KUDUS



Drs. SUYONO, M.Si
Pembina
NIP. 010161282



PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS
KANTOR PENELITIAN, PENGEMBANGAN,
PENGOLAHAN DATA DAN ARSIP DAERAH
 Jl. Simpang Tujuh No. 1 Kudus Telp. (0291) 444164 ps. 28
 KUDUS 59318

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 070 / 226 / 2004

I. DASAR

1. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 070 / 225 tanggal 18 Juni 1981 Perihal Surat Keputusan Direktorat Jendral Sosial Politik Nomor 14 / 1981 Tentang Surat Pemberitahuan Penelitian.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kudus.

II. Menunjuk surat

1. Surat BAPPEDA Propinsi Jawa Tengah Nomor :
2. Surat dari UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (FAKULTAS HUKUM)
 Tanggal : 1 Juni 2004 Nomor : 516 / B.1/SA-H/V/2004
3. Legalisasi Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kabupaten Kudus.
 Tanggal : 16 Juni 2004 Nomor : 070 / 59/VI/2004

III. Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Kantor Penelitian, Pengembangan, Pengolahan Data Dan Arsip Daerah Kabupaten Kudus bertindak atas nama Bupati Kudus, bahwa pada prinsipnya Pemerintah Kabupaten Kudus menyatakan tidak keberatan / dapat mengijinkan atas pelaksanaan Research / Survey dalam Wilayah Kabupaten Kudus yang dilaksanakan oleh :

1. Nama

: TUTIK LESTARI SETIYANINGSIH

2. Pekerjaan

: MAHASISWA

3. Alamat

: Jl. RA Mlati No.43 Rt.03 Rw.01 Mlati Kidul Kudus.

4. Penanggung Jawab

: -

5. Maksud tujuan Research / Survey

: Mengadakan Penelitian dengan Judul Skripsi :
 " Implementasi Peraturan Pemerintah Nomer 30 tahun
 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri " .

6. Lokasi

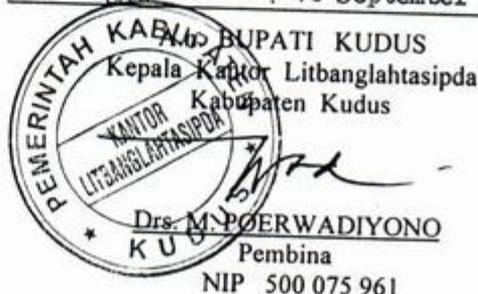
: Kabupaten Kudus.

dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Research / Survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum melaksanakan Research / Survey langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan wilayah setempat.
- c. Setelah Research / Survey selesai, supaya menyerahkan hasilnya ke Kantor Litbanglahtasipda Kabupaten Kudus.

IV. Surat Rekomendasi Research/ Survey ini berlaku dari tanggal : 16 Juni sampai dengan 16 September 2004

Dikeluarkan di : Kudus
 Pada tanggal : 16 September 2004



TEMBUSAN Yth. :

1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Linmas Kab. Kudus.
2. Kepala Dinas / Instansi terkait.
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah.