

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK/GOOD GOVERNANCE
(Studi Kasus di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**

TESIS



Oleh :

MADA AJI SUTANTO, S.Sos.

N.I.M. : 20302000182

Konsentrasi : Hukum Tata Negara

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK/*GOOD GOVERNANCE*
(Studi Kasus di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna
mendapatkan gelar Magister Ilmu Hukum**

Oleh :

MADA AJI SUTANTO, S.Sos.

N.I.M. : 20302000182

Konsentrasi : Hukum Tata Negara

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA
Pemerintahan Yang Baik/GOOD GOVERNANCE
(Studi Kasus di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**

TESIS


Oleh :

MADA AJI SUTANTO, S.Sos.

N.I.M : 20302000182

Konsentrasi : Hukum Tata Negara

Disetujui Oleh
Pembimbing
Tanggal, Tanggal


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 0615076202

Mengetahui
Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum



Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 06-1507-6202

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA
PEMERINTAHAN YANG BAIK/GOOD GOVERNANCE
(Studi Kasus di Kantor Wilayah
Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**


TESIS

Oleh:


MADA AJI SUTANTO, S.Sos.
N.I.M : 20302000182
Konsentrasi : Hukum Tata Negara

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **2 September 2022**
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,


Dr. Hj. Siti Rodhivah Dwi Istinah, S.H., M.H.
NIDN : 06-1306-6101


Anggota I


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 0615076202

Anggota II


Dr. Ira Alla Maerani, S.H., M.H.
NIDN : 06-0205-7803

Mengetahui,
Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum


Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.
NIDN: 0615076202

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MADA AJI SUTANTO, S.Sos

NIM : 20302000182

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM
MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK/*GOOD*
*GOVERNANCE***

(Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 02 September 2022

Yang menyatakan :



MADA AJI SUTANTO

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MADA AJI SUTANTO, S.Sos

NIM : 20302000182

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK/*GOOD GOVERNANCE*

(Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 02 September 2022



Yang menyatakan :

MADA AJI SUTANTO

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.” (QS. Ali Imran: 139)

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.” – Abu Hamid Al Ghazali

“Pengalaman adalah hal berharga, hadapi setiap keadaan sebaik mungkin, salah benar hal yang wajar selagi kita selalu mau belajar” – Mada Aji Sutanto

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk Orang tercinta :

1. Ibu Sri Iriyanti
2. Widya Pratiwi Asmara
3. Almeera Ashadya Maharani

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan pencipta semesta alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sholawat serta salam dihaturkan kepada baginda Rasul Nabi Muhammad SAW. dan sahabat serta keluarganya.

Alhamdulillah dengan berbagai ikhtiar dan tawakkal kepada Allah SWT. Penulis telah menyelesaikan tesis berjudul, **“EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK/*GOOD GOVERNANCE* (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)”**.

Didalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto, S.H.,M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I dan Bapak Dr. Arpangi, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;

4. Ibu Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H.,M.Hum, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus sebagai Dosen Pembimbing kami;
5. Ibu Dr. Siti Rodhiyah Dwi Istinah, S.H.,M.H, selaku Sekretaris Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
6. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Bapak Dr. A. Yuspahrudin, Bc.IP.,S.H.,M.H;
7. Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Bapak Jusman, S.E.,M.H;
8. Kepala Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Bapak Supriyanto, Bc.IP.,S.Pd;
9. Kepala Bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Bapak Febri Nurdian Satriatama, S.H.,M.B.A;
10. Kepala Subbag Kepegawaian, Tata Usaha, dan Rumah Tangga Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Ibu Meivita Dewi Widyastuti, S.H.,M.H;
11. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis;
12. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam mendapatkan informasi untuk melengkapi penulisan tesis ini.

13. Sahabat, Teman dan Rekan ku yang telah membantu, menyemangati, dan mendoakan penulis.

Dalam penyusunan tesis ini penulis sangat sadar bahwa masih banyak kekhilafan dan kekurangan, maka dari itu kepada segenap pembaca atas segala saran dan kritik, penulis mengucapkan terimakasih, semoga dapat menjadi pelajaran baru bagi penulis. Aamiin.

Semarang, 02 September 2022

Penulis,

MADA AJI SUTANTO, S.SOS



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kerangka Konseptual.....	14
F. Kerangka Teori	29
G. Metode Penelitian	39
H. Sistematika Penulisan	44
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	46
A. Pengertian Konsep Efektivitas	46
B. Pengertian Konsep Pegawai Negeri Sipil	52

C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	65
D. Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/ <i>Good Governance</i>	92
E. Konsep Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/ <i>Good Governance</i> Menurut Perspektif Islam.....	98
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	108
A. Mekanisme Penjatuhan Hukuman / Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil	108
B. Efektivitas Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Atau <i>Good</i> <i>Governance</i> Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah	168
C. Kendala Dan Upaya Mengatasi Dalam Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	178
BAB IV PENUTUP	193
A. Simpulan	193
B. Saran	195
DAFTAR PUSTAKA	198

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme penjatuhan hukuman/sanksi terhadap pelanggaran kasus disiplin pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Disamping itu, penelitian ini juga mengkaji Efektivitas mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan *Good Governance*, serta mengkaji faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Solusi mengatasi hambatan tersebut.

Metode penelitian dengan *Socio Legal-Approach* dimana penelitian ini terfokus pada identifikasi dari fungsi dalam gejala sosial dan hukum di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dengan metode kualitatif, di sini menekankan pada metode wawancara Purposive Non Random Sampling. Informan yang ditunjuk mewakili Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan disiplin pelanggaran, Pegawai Negeri Sipil lain, Pembuat Kebijakan yaitu para pejabat struktural dan masyarakat di sekitarnya. Teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan tersebut adalah Teori Efektifitas Hukum, Teori Good Governance, dan Teori Good Governance menurut perspektif Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum mekanisme pemberian sanksi/hukuman disiplin pegawai negeri di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah boleh dikatakan baik dan sudah ada kesesuaian dengan peraturan yang ada/diterapkan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, meskipun dijumpai para pejabat yang berwenang menilai masih menerapkan rasa toleransi terhadap pegawai tersebut, namun juga menimbulkan dampak positif diantaranya adanya efek jera untuk tidak mengulangnya baik pelanggaran yang sama atau satu tingkat lebih tinggi dari sebelumnya baik Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan atau yang lain. Penegakan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, meskipun di lapangan mengalami hambatan, tetapi hambatan sudah dapat diantisipasi dan ditangani dengan baik. Prinsip *good governance* telah dilaksanakan dalam pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah antara lain: Responsif, kepastian hukum, efektif efisien dan partisipasi.

Kata kunci : *efektivitas, penjatuhan hukuman disiplin, good governance.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the mechanism for imposing penalties/sanctions for violations of employee discipline cases in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, Central Java. In addition, this study also examines the effectiveness of the mechanism for imposing disciplinary penalties for employees in realizing Good Governance, as well as examining what factors are the obstacles in the imposition of disciplinary penalties and solutions to overcome these obstacles.

The research method is the Socio Legal-Approach where this research focuses on the identification of functions in social and legal phenomena within the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights Central Java with a qualitative method, here emphasizing the Purposive Non Random Sampling interview method. The appointed informants represent Civil Servants who get disciplined violations, other Civil Servants, Policy Makers, namely structural officials and the surrounding community. The theory used to examine these problems is the Theory of Legal Effectiveness, Theory of Good Governance, and Theory of Good Governance according to the Islamic perspective.

The results showed that in general the mechanism for giving disciplinary sanctions/punishments to civil servants at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Central Java was good and there was conformity with existing/applied regulations, namely Government Regulation No. 53 of 2010, although there were found authorized officials. assessing that they still apply a sense of tolerance towards the employee, but also has a positive impact including a deterrent effect not to repeat it, either the same violation or one level higher than before, whether the civil servant concerned or others. Enforcement Disciplinary violations of Civil Servants are in accordance with Government Regulation No. 53 of 2010, although in the field there are obstacles, the obstacles can be anticipated and handled properly. The principles of good governance have been implemented in the provision of disciplinary punishments for Civil Servants at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights in Central Java, including: Responsiveness, legal certainty, effective efficiency and participation.

Keywords : Effectivity, Dicipinary Punishment, Good Governance.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mada Aji Sutanto, S.Sos

NIM : 20302000182

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Alamat Asal : Jl. Cendrawasih No. 27, RT/RW 06/04, Tamanwinangun,
Kebumen

No. HP/Email : 089625664637 / madaajisutanto.mas@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul :

“Efektivitas Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/Good Governance (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Jawa Tengah)”.

Dengan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain, untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 02 September 2022

Penulis,

MADA AJI SUTANTO, S.Sos

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Hukum dan HAM RI merupakan suatu Kementerian yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan di bidang hukum dan hak asasi manusia dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kemenkumham RI mendelegasikan wewenangnya dalam beberapa kantor wilayah. Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas dan fungsi di bidang hukum yang di perankan yang dinilai strategis dalam rangka mengaktualisasikan fungsi hukum, menegakkan hukum, menciptakan budaya hukum, dan membentuk peraturan perundang-undangan yang adil, konsisten, tidak diskriminatif, tidak bias gender serta memperhatikan dan mempertimbangkan hak asasi manusia.

Untuk mewujudkannya, Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah membutuhkan Sumber Daya (SDM) yang tepat sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan guna menghadapi tantangan yang sesuai dengan hasil penataan struktur dan perangkat dari kelembagaan. Tugas yang dilaksanakan memerlukan pembentukan disiplin, etika dan moral

ditingkat pelaksana guna meningkatkan produktifitas kerja dan tuntutan terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang lebih profesional. Dalam hal ini pelaksanaan peraturan disiplin untuk membina Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah harus benar-benar dilaksanakan secara tegas dan dengan pengawasan yang menyeluruh serta rata terhadap setiap pelanggaran peraturan disiplin. Pegawai yang bertugas sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan yang merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan terhadap Pancasila pada sila ke II “kemanusiaan yang adil dan beradab” dan Undang-undang Dasar 1945 yang tertuang pada Pasal 27.

Era revolusi industry 4.0, upaya untuk menciptakan sistem pemerintahan yang bersih, transparan dan demokratis telah menjadi prioritas utama di wilayah Jawa Tengah. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya yang dilakukan dengan melakukan kolaborasi dalam penataan birokrasi. Berbagai literature manajemen organisasi modern secara tegas menyatakan bahwa perilaku pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi. Pada saat perilaku pegawai cenderung negative maka perilaku tersebut secara bersamaan memunculkan dua aspek sekaligus

yaitu munculnya gejala (*symptom*) dari adanya masalah yang tidak muncul di permukaan dan adanya penyebab yang pada saatnya akan memunculkan permasalahan bagi organisasi di masa yang akan datang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, di mana tugas dan kewajibannya menyangkut kepentingan umum (bangsa dan negara) tentunya menghendaki agar dapat berperan secara aktif sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa menjadi suri tauladan masyarakat dan merubah dirinya menuju aparatur yang penuh dedikasi dan bertanggung jawab sehingga dapat terlaksananya tugas aparatur yang tidak menyalahgunakan kekuasaan dan penyelewengan. Penyelewengan yang kadangkala atau sering dilakukan oleh aparat pemerintah akan berakibat kepada pemberian sanksi hukuman disiplin terhadap si pelanggar itu sendiri, dan ia harus bertanggung jawab atas perbuatannya tersebut sesuai dengan tingkat kesalahannya. Pegawai Kemenkumham Kanwil Jawa Tengah sebagai instansi penyedia pelayanan publik harus memberikan pelayanan umum kepada masyarakatnya.

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materiil maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan

terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Sebagian besar dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak semua pejabat adalah pegawai. Sebaliknya tidak setiap pegawai adalah pejabat. Misalnya pegawai yang diberhentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit.¹ Menurut Logemann seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri harus ada ukuran yang bersifat materiil yakni hubungan dinas antara negara dengan pegawai tersebut. Melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Menurut Kranenburg perbedaan antara Pegawai Negeri dengan pegawai lainnya dapat dilihat dari sistem pengangkatannya yaitu bahwa pegawai negeri adalah orang yang ditunjuk untuk bekerja, bukan orang yang dipilih untuk mewakili.

Upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai, pemerintah telah menjabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 1 angka 4 dalam peraturan ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan. Selanjutnya dalam pasal 1 angka 6 disebutkan juga bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban

¹ Sulaiman, Abdullah, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pascasarjana UII, Jakarta, hlm. 215.

dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Pada masa orde baru diketahui bahwa telah banyak seorang Pegawai Negeri Sipil yang justru banyak mencari sampingan kerja untuk menambah penghasilan². Hal ini disebabkan karena pendapatan atau Gaji yang diterima saat itu terasa minim sehingga mau tidak mau harus mencari tambahan yang terkadang akan berbenturan dengan proses pelayanan. Jika hal ini sudah terjadi maka tingkat kedisiplinan terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai abdi negara dan masyarakat pasti sangat kecil. Sebagai contohnya adalah pada saat jam masuk kerja yang seharusnya mereka bekerja di kantor justru malah tidak berada ditempat yang tidak ada urusan kedinasan. Begitu juga sebaliknya untuk jam pulang kerja. Belum waktunya pulang, banyak seorang pegawai negeri sipil sudah meninggalkan tempat kerja.

Pelaksanaannya dalam proses penjatuhan hukuman di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) ditangani di tingkat pusat yaitu Inspektorat Jenderal atau Sekretariat Jenderal c.q. Biro Kepegawaian yang mana hal ini tidak dapat dipantau oleh Kantor Wilayah (Kanwil) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai unit utama yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan pengawasan internal di

² Wardhani, Pudyastuti Kusuma, 2017, *Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Kaitannya Dengan Remunerasi sesuai dengan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)*, Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol 12, No. 4 Desember 2017, hlm. 943

lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki peran yang penting dalam mengawal disiplin PNS secara khusus di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin PNS dapat dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin, yang proses temuannya dapat terlihat dari berbagai dokumen ataupun aktivitas seperti kehadiran pegawai ditempat kerja yang dapat terlihat dari rekam kehadiran atau absensi, kehadiran pada setiap apel atau upacara, aplikasi SIMPEG dan sebagainya. Pihak sub bagian kepegawaian dan TU telah melaksanakan tugasnya terkait hukuman disiplin sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Sanksi Administratif bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dikenal Istilah Rekam Jejak sebagai nama lain dari data cela. Dilihat dari filosofi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dalam rangka pembinaan. Terkait dengan hal tersebut penanganan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran, terdapat sanksi yang berupa pembinaan dan yang bersifat final. Sanksi pembinaan masih dapat diolah, sedangkan yang bersifat

final berupa pemberhentian sebagai upaya penegakan Pasal 87 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Dalam melaksanakan pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mendasarkannya kepada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Sanksi Administratif Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Namun sejak tahun 2019 peraturan ini diubah sebagaimana kini dikenal dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Yang mana dalam peraturan ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan.

Salah satu alasan yang mendasari perubahan peraturan tersebut adalah pada saat itu data yang ada belum dapat ditampilkan secara aktual dan valid karena belum memiliki database secara pasti jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Sehingga ada pegawai yang terkena dan atau masih dalam proses hukuman disiplin di mutasi atau dipromosikan, ditemukan juga pegawai yang masih dalam

masa proses penegakan disiplin pindah ke unit lain dan ada pegawai yang masih dalam proses hukuman disiplin diikutkan dalam diklat-diklat penjenjangan.³ Hal ini tentu saja akan mencederai rasa keadilan bagi pegawai lain yang berlaku disiplin dan taat aturan. Permasalahan ini disebabkan karena selama ini tidak semua surat Keputusan hukuman disiplin yang diterbitkan atasan langsung seperti hukuman disiplin ringan atau sedang ditembuskan kepada Inspektorat Jenderal. Hal ini menjadi kendala bagi Inspektorat Jenderal dalam menyajikan track record atau data cela berupa hukuman disiplin terutama bagi pejabat/pegawai yang mendapatkan promosi jabatan.

Terkait dengan data hukuman disiplin, terutama di masa pandemi COVID-19 di mana terjadi pembatasan aktivitas pegawai di lingkungan Kemenkumham, sehingga proses hukuman disiplin dilakukan secara online. Saat ini memang telah diterbitkan aplikasi Sistem Manajemen Informasi Pengawasan (SIMWAS) yang dikembangkan oleh Inspektorat Jenderal yang kemudian dikembangkan dengan membuat menu database hukuman disiplin yang dapat diakses secara realtime dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kemenkumham yang dikembangkan oleh Biro Kepegawaian. Namun meskipun begitu, aplikasi yang diterbitkan ini belum mampu untuk menjawab permasalahan data dan informasi hukuman disiplin di Kemenkumham. Belum adanya instrumen yang dapat digunakan secara bersama dan menyeluruh oleh

³ Budijanto, Oki Wahyu Dan Nicken Sarwo Rini, 2019, *Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM*, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 13, No. 3. hlm 283

satuan kerja (Satker) dalam proses penegakan disiplin pegawai di lingkungan Kemenkumham, patut diduga penyebab timbulnya beberapa permasalahan kepegawaian seperti disebutkan di atas.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara. Mengingat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Kanwil Jawa Tengah sebagai tulang punggung pemerintah di bidang hukum dan HAM Jawa Tengah, harus ada suatu standar dan disiplin merupakan dua hal penting yang perlu dijaga dalam lingkungan pekerjaan. Dari masa ke masa, hal tersebut menjadikan penting untuk diadakan wawancara tentang disiplinar. Kadangkala, wawancara disiplinar ini merupakan bagian dari proses pemecatan, karena sebagaimana telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.⁴

Disiplin organisasi merupakan tata tertib para personil yang tergabung dalam organisasi tersebut, tunduk dan mematuhi segala

⁴ Kirbandoko, 1991, *Mengatasi Masalah Manusia di Dalam Organisasi*, Jakarta, Binarupa Aksara, hlm. 63.

peraturan yang dibuat dan ditetapkan. Bila tidak mematuhi disiplin organisasi yang diterapkan,⁵ maka terkena hukuman disiplin. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja⁶ pegawai.

Sosialisasi hingga peningkatan pengawasan telah dilaksanakan, namun nyatanya pemahaman yang didapatkan pun belum mencapai titik maksimal. Hal ini menyebabkan masih banyaknya problem indisipliner pegawai negeri sipil khususnya terhadap proses penjatuhan hukuman disiplin yang terkadang belum dilakukan secara objektif. Fenomena ini disebabkan salah satunya karena minimnya pemahaman dan informasi terkait mekanisme penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan dan masyarakat dan bangsa. Namun

⁵ Dewi, Irra Chrissyanti, 2011, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Jakarta, Prestasi Pustaka karya, hlm. 63.

⁶ Nitisemito, Alex S., 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Sasmita Bros, hlm. 199.

kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang belum sepenuh hati menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga sering kali timbul ketimpangan – ketimpangan dalam menjalankan tugasnya. Dari beberapa hal tersebut di atas dapat menggambarkan buruknya kinerja dan banyaknya tindakan, perilaku negatif / indisipliner dan menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan Displin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati. Dalam rangka mewujudkan kedisiplinan tersebut perlunya Pembinaan Pegawai Negeri Sipil menuju terwujudnya pemerintahn yang bersih dan berwibawa maka pemberian sanksi (*punishment*) terhadap PNS perlu diatur dalam berbagai peraturan perundangan di bidang Kepegawaian. Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk memilih judul “**EFEKTIVITAS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK/GOOD GOVERNANCE (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu :

1. Bagaimana mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah?
2. Bagaimana efektivitas mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik atau *Good Governance* di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah?
3. Apa faktor yang menjadi hambatan dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dan bagaimana solusi mengatasi hambatan tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah
2. Untuk mengkaji dan menganalisis efektivitas mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor dan solusi yang menjadi hambatan dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin

pegawai dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan sumbangan kontribusi bagi perkembangan ilmu Hukum HTN/HAN di Indonesia terkait Disiplin Aparatur Sipil Negara.
- b. Untuk menjadi bahan masukan dan sumber hukum informasi ilmiah dalam penyempurnaan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dalam rangka pengambilan kebijakan pemerintah mengenai peraturan yang terkait dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara, khususnya peran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah dalam harmonisasi *Good Governance* di Provinsi Jawa Tengah.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan tentang mekanisme penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah dalam harmonisasi *Good Governance* di Provinsi Jawa Tengah.

- c. Dapat memberikan masukan bagi para pihak yang berkepentingan dan referensi bagi peneliti berikutnya.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian adalah :

1. Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.⁷ Efektivitas adalah ukuran suatu organisasi, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai segala keperluannya. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan.

Seorang pakar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Hasibuan menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi

⁷ Iga Rosalina, 2012, “Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan”. Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), h. 3.

organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.”⁸ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Oleh karenanya, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin organisasi dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya berdisiplin dengan baik.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Jadi suatu kegiatan organisasi dikatakan efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan

⁸ Hasibuan, Malayu S.P., 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara hlm. 193

sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut.

Menurut Ahmad Faqih⁹, sebuah efektivitas kinerja sebuah birokrasi sebagai implikasi dari implementasi sebuah peraturan dapat dipengaruhi oleh perubahan struktural mendasar di daerah organisasi itu sendiri yang terkadang sering adanya pembentukan peraturan baru dengan menggantikan peraturan lama. Perampingan dan penurunan struktur kantor tentunya berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien dalam melaksanakan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab konsep perampingan struktur program penataan dan pengelolaan aparat birokrasi menjadi linier secara simultan.

2. Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai, karena melakukan suatu kegiatan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai. Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah pemerintahan di Indonesia, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena PNS adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam

⁹ Faqih, Ahmad dan Widayati, 2018, “*Wonosobo Regulation No. 3 of 2014 on Regarding Regional Organization Achieve Good Governance*”, Jurnal Daulat Hukum, (Vol 1 No.2)

rangka usaha mencapai tujuan nasional.¹⁰ Di era reformasi dan otonomi daerah, sorotan terhadap kinerja birokrasi pemerintahan dan perilaku PNS oleh pelbagai elemen masyarakat makin sering diwacanakan dan bahkan menjadi pemberitaan yang menarik yang diliput dalam berbagai media massa.

Sorotan yang paling tajam pernah disampaikan oleh mantan Presiden Republik Indonesia Kelima, Megawati Sukarno Putri yang mengungkapkan kegerahannya kepada birokrasi pada saat rapat pendayagunaan aparatur negara (Rakorpannas) dengan menyatakan, “*birokrasi sebagai keranjang sampah*”. Kemudian dilanjutkan pada saat Rakorpannas kedua, muncul ungkapan beliau, “pemerintah sangat berupaya menaikkan gaji PNS, tetapi apakah sudah benar kinerjanya, KKN nya, dan disiplinnya itu, kalau PNS digaji puluhan juta.¹¹ Sorotan dan keritikan tajam Megawati terhadap kinerja dan disiplin PNS, diperkuat lagi oleh pernyataan Feisal Tamin sebagai Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Di era Pemerintahan Kabinet Gotong Royong Megawati yang menilai bahwa, “sebagian besar aparatur birokrasi sekitar 53 persen tidak produktif dan sulit didorong untuk menjalankan tugas secara profesional”.¹²

ASN bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan

¹⁰ Nainggolan, 1986, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, hlm. 23.

¹¹ Feisal Tamin, 2004, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Cetakan Kedua, Belantika, Jakarta, hlm. 25.

¹² Abdul Aziz SR, 2005, “*Membangun Etika Birokrasi*,” dalam I Nyoman Naya Sujana, ed., *Pembangunan Moral Bangsa Sebuah Wacana Sosial Budaya*, Cetakan Pertama, PT Java Pustaka Media Utama, Surabaya, hlm. 123-124.

Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan ASN bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan. Aparatur Sipil Negara (PNS/ASN) sebagai elemen kunci sumber daya manusia negara aparatur memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan perkembangan. PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang ditunjukkan dalam disiplin tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan diperlukan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, baik moral maupun mental, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat dan mampu menjadi perekat Persatuan Bangsa.¹³

¹³ Widya Pratiwi Asmara, Sri Kusriyah, dan Widayati, 2019, “*Staffing Application System In The Development And Supervision Of Employees Based On Information Technology (It) In Order To Good Government At Regional Office In The Ministry Of Justice And Human Rights Of Central Java (Case Study At Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights of Central Java)*”, Jurnal Daulat Hukum (Vol. 2 No. 4)

Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral, dalam pelaksanaan dan pembinaan bagi pegawai negeri mutlak diperlukan sebuah Disiplin Pegawai sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mengantarkan PNS/ASN menjadi lebih produktif berdasarkan sistem karir dan kinerja sistem.¹⁴ Terwujudnya kehidupan yang bersih dan bermartabat pemerintah mulai menegakkan disiplin dalam aparatur negara khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil. Para abdi yang merupakan unsur masyarakat sipil aparatur negara itu sendiri.¹⁵

Dalam lingkup organisasi pemerintahan di Indonesia, terkait dengan Disiplin Pegawai, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 (PP 53/2010) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi pedoman dalam menerapkan disiplin. Jika penghargaan (*reward*) merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* (hukuman) adalah sebagai bentuk yang negatif tetapi jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penulis memahami bahwa tujuan diberikan *punishment* adalah menimbulkan rasa tidak senang pada pegawai agar tidak melakukan perbuatan yang

¹⁴ Acacio Frenande Vassalo, 2014, "Law Enforcement Civil Servant Discipline in Achieving Good Governance in East Timor", Jurnal Masalah Hukum (Vol 43, No 03)

¹⁵ Muhammad Adib, Sri Kusriyah dan Siti Rodhiyah Dwi Istinah, 2019, "The Giving Of Disciplinary Penalty of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 of 2010 in Governments of Demak Regency", Jurnal Daulat Hukum Vol. 2 No.4)

melanggar aturan serta berfungsi untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Hukum Kepegawaian di Indonesia, diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai subyek dari hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apratur Sipil Negara. Kedudukan dan peranan dari pegawai dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak meleksanakan kewajibannya dengan benar. Masih menurut mereka, bahwa Logeman menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.¹⁶

Dalam negara hukum kekuasaan negara terikat pada hukum. Tidak semua negara hukum adalah negara demokrasi karena negara yang bukan demokrasi juga bisa taat pada hukum. Hal tersebut

¹⁶ Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2010, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 31.

disebabkan karena dalam negara demokrasi semua warga negara setara. Dalam keadaan seperti ini, interaksi antara berbagai Lembaga negara harus diatur dalam hukum yang dibuat bersama-sama oleh rakyat melalui wakil-wakilnya dan harus dijalankan oleh lembaga yang berwenang tanpa diskriminasi¹⁷. Kesamaan di depan hukum bukan suatu kesadaran, tetapi suatu tuntutan rasional, untuk menghindarkan keistimewaan yang tidak boleh ada didepan hukum. Hukum tidak menyeragamkan manusia, namun menyeragamkan situasi. Dalam sistem demokrasi, penyelenggaraan negara itu harus bertumpu pada partisipasi dan kepentingan rakyat. Implementasi negara hukum itu harus ditopang dengan sistem demokrasi.

Sehubungan dengan hal itu, bahwa dalam negara hukum setiap tindakan jabatan yang dilakukan suatu perwakilan (*vertegenwoordiger*) yaitu pejabat (*ambtsdragger*) harus berdasarkan pada asas legalitas, artinya setiap tindakan jabatan harus berdasarkan pada wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Dan penggunaan wewenang untuk melakukan tindakan hukum harus dapat dipertanggungjawabkan.¹⁸ Demikian pula bahwa ide negara hukum, selain terkait dengan konsep “*rechtsstaat*” dan “*the rule of law*”, juga berkaitan dengan konsep “*nomocracy*” yang dibayangkan sebagai faktor penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan adalah

¹⁷Panjaitan, Merphin, 2011, *Logika Demokrasi Rakyat Mengendalikan Negara*, Jakarta, Permata Aksara, hlm.151

¹⁸ Nuh, Muhammad Syarif, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, hlm.54

norma atau hukum. Karena itu, istilah nomokrasi itu berkaitan erat dengan ide kedaulatan hukum.¹⁹

Pada proses ini penegakan hukum merupakan sebuah tugas yang diemban oleh para penegak hukum dalam menjalankan tugas seperti yang dikatakan Kant merupakan “kewajiban kategoris”, “kewajiban mutlak”. tugas adalah tugas, wajib dilaksanakan.²⁰ Telah dikatakan sebelumnya, bahwa etika bersangkut paut dengan sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh manusia sebagai manusia. Realitas orang yang memiliki posisi atau tidak memiliki posisi, hanya sebagai variable yang turut menentukan mutu tindakan etisnya tetapi tidak sama sekali mengurangi kewajiban berbuat semaksimal mungkin. Sebab etika mengandung kebenaran yang berlaku bagi semua orang, bukan terutama karena ia merupakan kebenaran bagi aparat penegak hukum tetapi merupakan kebenaran universal yang dapat dipahami oleh semua orang termasuk para penegak hukum.²¹

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS Wajib mematuhi disiplin PNS, diharapkan Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya disiplin. PNS yang

¹⁹ Shiddiqie, Jimly As, 2012, *Negara Hukum dan Asas Legal itas sebagai Rambu-Rambu bagi Aparatur Sebagai Pelayan Masyarakat*.hlm.1 <http://www.rasoirelectriquehomme.org>

²⁰ Tanya, Bernard L., 2011, *Penegakan Hukum Dalam Terang Etika*, Yogyakarta, Genta Publishing, hlm.25.

²¹ Tanya, Bernard L., 2011, *Penegakan Hukum Dalam Terang Etika*, Yogyakarta, Genta Publishing, hlm.27-28.

melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.²² Arah Disiplin PNS dalam hal ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil agar berperilaku baik, menjahui segala larangan dan menjalankan segala perintah dan tunduk pada peraturan / tata tertib yang ditentukan. Apabila Pegawai Negeri Sipil ada yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin maka akan dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1, bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada huruf a sub 1) terdiri dari :
 - 1) Teguran Lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada huruf a sub 2) terdiri dari :
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) Penundaan Kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
 - 1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - 2) Pembebasan dari Jabatan;

²² Moh.Faizal Salman, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang – Undang*, Mandar Maju, Bandung, h. 23.

- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Keberadaan sanksi / hukuman disiplin tersebut dapat bersifat preventif maupun kuratif dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bersifat preventif karena adanya sanksi / hukuman merupakan ancaman yang bersifat memaksa (*coercive*), sehingga dapat membuat Aparatur Negara untuk bersikap dan berperilaku disiplin dengan tujuan agar tidak mendapatkan sanksi disiplin. Kemudian bersifat kuratif karena dengan aparat yang dijatuhkan sanksi diharapkan dapat menyadari kekeliruannya dan selanjutnya dapat kembali kepada jalur yang semestinya, yaitu dengan memperbaiki sikap serta perilakunya sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku.

Selanjutnya bersifat Pembangunan artinya terjadinya perubahan terhadap pola pikir dan perilaku yang baik, teratur secara langsung dapat meningkatkan kinerja aparat tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab, penuh kesetiaan, berdedikasi kerja yang tinggi, kompetensi dan profesionalisme terhadap pekerjaan inilah yang menjadikan dasar terbentuknya keberhasilan di dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil seperti inilah yang akan memainkan peranannya dalam membangun Pemerintahan yang merdeka, bersatu, berdaulat, dan makmur, merata dan berkesinambungan.

3. Good Governance / Tata Pemerintahan Yang Baik

Konsep tata pemerintahan yang baik atau sering disebut *good governance* merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik. Tuntutan ini gencar di tujukan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan Pendidikan masyarakat selain adanya pengaruh globalisasi. Jika diperhatikan segi fungsional *good governance* dapat ditinjau keefektifan dan keefisiensiannya dalam upaya mencapai tujuan yang diteloh digariskan atau justru sebaliknya. Tata kelola yang baik adalah serangkaian proses yang diterapkan di kedua organisasi sektor swasta dan publik untuk menentukan keputusan.²³

Good governance berhubungan erat dengan manajemen pengelolaan kebijakan pembangunan (khususnya bidang hukum). Apabila seseorang pejabat publik akan mengambil keputusan dalam melaksanakan pembangunan, terlebih dahulu ia harus menerapkan prinsip *good governance*. Keputusan yang diambil oleh seorang pejabat publik baik itu berbentuk kebijakan (*beschiking*) maupun aturan umum (*regeling*) harus benar-benar berdasarkan kewenangan yang diberikan undang-undang maupun yang dilimpahkan oleh

²³ Sufi Hamdani Kurniawan dan Sri Kusriyah, 2019, “*Revitalization Program Of The Market In Improving Infrastructure Development And Participation Of The Market Traders*”, Jurnal Daulat Hukum (Vol 2 No.3)

pejabat. Ciri *good governance* di sini adalah keputusan tersebut diambil secara demokratis, transparan,²⁴ akuntabilitas, dan benar.

Bentuk umum asas umum pemerintahan yang baik secara resmi belum dirumuskan dengan rinci dalam bentuk tertulis atau pemerintahan yang baik itu hanya bisa dibangun melalui pemerintahan yang bersih (*clear government*) dengan aparatur birokrasinya yang bebas dari KKN. Kinerja birokrasi pelayan publik menjadi isu kebijakan sentral yang semakin strategis. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai Kemenkumham Kanwil Jawa Tengah menjadi penilaian kinerja birokrasi publik di Jawa Tengah. Penyelenggaraan pemerintah yang baik dan demokrasi mengisyaratkan kinerja dan akuntabilitas aparatur yang makin meningkat. Oleh karenanya, reformasi birokrasi merupakan kebutuhan dan harus sejalan dengan perubahan tatanan kehidupan politik, kemasyarakatan, pelayanan publik. Sehingga dalam peta tantangan nasional, regional, dan²⁵ internasional, aparatur negara dituntut untuk dapat mewujudkan profesionalisme, kompetensi dan akuntabilitas.

Rasa tanggung jawab merupakan syarat mutlak untuk penerapan *Good Governance*, karena sebagaimana menurut Al-Hadist “Setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban” Firman Allah SWT yang artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil*

²⁴ Wairocana, 2006, *Makna Good Governance Dari Prespektif Ilmu Politik*, IGN, hlm. 43

²⁵ Jeddawi, H. Murtir, 2009, *Mengefektifkan Peran Birokrasi Untuk Memangkas Perilaku Korupsi*, Yogyakarta, Total Media, hlm. 75.

amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(Q.S.An-Nisa:59) yang mana pertanggungjawaban ini tidak hanya dilaporkan kepada publik, akan tetapi juga kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Good Governance adalah tingkah laku yang berdasarkan para nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan, atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai dalam tindak tanduk kehidupan dalam keseharian. Pemerintahan dalam mewujudkan *Good Governance* ada tiga pilar yang harus di penuhi yaitu:

- a. Negara, dengan birokrasi pemerintahannya dituntut untuk merubah pola pelayanan dari birokrasi elitas menjadi birokrasi populis;
- b. Swasta, harus diberi porsi untuk mengelola sumber daya diluar negara sehingga tidak semua urusan pemerintah ditangani oleh negara;
- c. Masyarakat, harus dilibatkan sebagai organisasi yang merupakan kekuatan menyeimbang²⁶

Hal – hal lain yang berkaitan dengan *Good Governance* diatur dalam pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang

²⁶ Sina, La, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah hukum Refermasi Birokrasi Dalam Mewujudkan Pemerintah Yang Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, hlm 94.

telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku. Kemudian Pegawai Negeri sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang berfungsi menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan Pegawai Negeri sangat penting, sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan Negara tidak lepas dari peranan dan keikutsertaan Pegawai Negeri. Sejalan dengan pemberian hak otonomi kepada daerah tanpa melepaskan rekrutmen Pegawai Negeri yang akan menjalankan roda dan fungsi administrasi adalah telah tepat, pemerintah pusat untuk tidak lagi mencampuri urusan penerimaan pegawai negeri yang akan ditempatkan di kantor ataupun instansi pemerintah di daerah berdasarkan kebutuhan.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis memaparkan apa yang menjadi kepentingan Kementerian Hukum dan HAM wilayah Jawa Tengah dalam melakukan penegakan hukum disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik. Kepentingan yang dimaksud tidak lain adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional, dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur sipil

negara. Melalui reformasi dan upaya yang dilakukan untuk menciptakan *Good Governance* diharapkan agar terwujud struktur organisasi dengan pembagian tugas yang jelas serta dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif.

F. Kerangka Teori

1. Teori Efektifitas Hukum

Efektifitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau kemanjuran atau kemujaraban. Membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisisan terhadap karakteristik suatu variabel terkait yaitu karakteristik atau dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.²⁷ Teori efektifitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:²⁸

- a. Faktor hukumnya sendiri (Undang-undang)
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

²⁷ Arief, Barda Nawawi, 2013, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya, hlm. 67

²⁸ Soekanto, Soerjono, 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.8

Beberapa ahli juga mengemukakan tentang teori efektivitas seperti Bronislaw Malinowski. Bronislaw Malinowski mengemukakan bahwa:

“Teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum, hukum dalam masyarakat dianalisa dan dibedakan menjadi dua yaitu: (1) masyarakat modern, (2) masyarakat primitif, masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, didalam masyarakat modern hukum yang dibuat dan ditegakkan oleh pejabat yang berwenang.”²⁹

Ketika berbicara sejauh mana efektivitas hukum maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu dimengerti atau tidak dimengerti dan ditaati atau tidak ditaati. Jika suatu aturan hukum dimengerti dan ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif. Kesadaran hukum dan ketaatan hukum merupakan dua hal yang sangat menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan perundang-undangan atau aturan hukum dalam masyarakat. Kesadaran hukum, ketaatan hukum, dan efektivitas perundang-undangan adalah tiga unsur yang saling berhubungan.

2. Teori Good Governance

Good governance (tata pemerintahan yang baik) sudah lama menjadi mimpi buruk banyak orang di Indonesia. Kendati pemahaman mereka tentang *good governance* berbeda-beda, namun setidaknya

²⁹ H.S., Salim dan Erlis Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 375

sebagian besar dari mereka membayangkan bahwa dengan *good governance* mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang lebih baik. Banyak diantara mereka membayangkan dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan public menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga.³⁰

Secara teori peneliti menggunakan dasar hukum yang mengatur disiplin kepegawaian terhadap semua bentuk pelanggaran – pelanggaran PNS dan sanksi hukumnya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Atas dasar pemikiran di atas maka perlu diberlakukannya konsep *Good Governance* untuk menjadikan system pemerintahan di daerah lingkungan tempat bekerja guna terciptanya PNS yang handal. *Good Governance* disini bermakna sebagai tata pemerintahan yang baik atau disebut juga dengan istilah *civil society*. Bisa juga didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan, pemberdayaan, dan pelayanan yang sejalan dengan demokrasi (pemerintahan dari, oleh, dan untuk rakyat).

Tuntutan untuk mewujudkan *Good Governance* sudah menjadi salah satu isu penting di Indonesia sejak terjadinya krisis finansial yang terjadi pada tahun 1997 s.d 1998. Krisis tersebut kemudian meluas menjadi krisis multidimensi dan telah mendorong arus balik

³⁰ Agus Dwiyanto, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gajahmada Universiti Press, Yogyakarta

yang menuntut reformasi dalam penyelenggaraan negara termasuk pemerintahannya. Salah satu penyebab terjadinya krisis multidimensi adalah karena buruknya manajemen dalam penyelenggaraan tata pemerintahan (*Good Governance*) yang diindikasikan oleh beberapa masalah, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Dimensi kekuasaan oleh satu pihak terhadap pihak lainnya, sehingga pengawasan menjadi sulit dilakukan;
- b. Terjadi tindakan KKN; dan
- c. Rendahnya kinerja aparatur termasuk dalam pelayanan kepada publik atau masyarakat di berbagai bidang.

Hal – hal lain yang berkaitan dengan *Good Governance* diatur dalam pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku. Kemudian Pegawai Negeri sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang berfungsi menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan Pegawai Negeri sangat penting, sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan Negara tidak lepas dari peranan dan keikutsertaan Pegawai Negeri.

Sejalan dengan pemberian hak otonomi kepada daerah tanpa melepaskan rekrutmen Pegawai Negeri yang akan menjalankan roda

dan fungsi administrasi adalah telah tepat, pemerintah pusat untuk tidak lagi mencampuri urusan penerimaan pegawai negeri yang akan ditempatkan di kantor ataupun instansi pemerintah di daerah berdasarkan kebutuhan. Maka dari itu, eksistensi Kepala Daerah (Gubernur) dengan berbagai kewenangan yang cukup luas dalam mengeluarkan keputusan pemberian sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin oleh PNS adalah suatu keharusan untuk menjaga agar seorang PNS tidak melupakan tugas kewajibannya secara bertanggungjawab kepada masyarakat dan negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bab 1 Ketentuan Umum ini yang dimaksud dengan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah. Pelanggaran Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan /atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Hukum Disiplin diatur di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010. Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat

adalah : “Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan”.³¹

3. Teori *Good Governance* Menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan hukum Islam, *good governance* merupakan gerakan Ijtihadi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, maka konsep maslahat mursalah merupakan acuan dalam sistem pemerintahan. Konsep maslahat mursalah sangat sesuai dengan kondisi dan tempat demi mewujudkan suatu kemaslahatan dalam pemerintahan, sehingga dapat tercipta pemerintahan yang baik, Karena semua kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk kebaikan masyarakat yang dipimpinnya. Persoalan *good governance* tidak lepas dari fiqh siyasah atau siyasah syar’iyah, karena penetapan hukumnya mengacu kepada kemaslahatan dan kepentingan manusia.

Titik persamaan antara fikih siyasah dengan *good governance* terletak pada system pengaturan, pengendalian, dan pelaksanaa dalam suatu negara atau wilayah. *Good governance* sejalan dengan teori maqasid *al-syariah*, yaitu; yaitu, *hifz al-din* (menjaga agama), *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifz al-‘aql* (menjaga akal), *hifz al-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifz al-mal* (menjaga harta). Karena pada prinsipnya *good governance* mempunyai tujuan yang sama dengan maqasid *al-*

³¹ Moekiyat, 1989, *Manajemen Kepengawainan*, Mandar Maju, Bandung, Hlm. 186.

syariah.³² *Good governance* merupakan bagian dari fikih siyasah, karena semua kebijakan yang yang diambil oleh pemerintah berdasarkan hasil pemikiran manusia untuk mewujudkan kemaslahatan rakyat dan terhindar dari kemudaratatan.

Disamping itu, implementasi kebijakan yang diambil pemerintah tentu sejalan dengan ajaran Islam supaya cita-cita *good governance* dapat tercapai. Hubungan fikih siyasah dengan *good governance* terletak pada sistem pengaturan, pengendalian, dan pelaksanaan dalam suatu negara atau wilayah. Dalam fikih siyasah, kebijakan atau keputusan selalu didasarkan kepada ajaran Islam atau wahyu Ilahi (*top down*), sedangkan *good governance* berangkat dari pemikiran manusia (*bottom up*). Dalam prespektif hukum Islam, *good governance* dapat dikatakan sebagai sebuah ijtihad yang dilakukan dalam rangka mencapai masalah yang menjadi tujuan syari'at (maqashid syariah).³³

Masalah tersebut adalah terciptanya suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien,

³² Muhammadong, 2017, *Governance Dalam Perspektif Hukum Islam*, Makassar: Edukasi Mitra Grafika

³³ Maqâshid asy-Syari'ah adalah tujuan syariat Islam, yang memiliki sasaran kemaslahatan bagi manusia. Ia dapat disimpulkan menjadi lima hal yang biasa dikenal dengan sebutan al-kulliyâtul al-khamsah, yaitu sebagai berikut: 1). Hifzh ad- Din (preservation of religion), yaitu menjaga agama dari kemusyrikan, kekufuran, dan segala bentuk kerusakan akidah. 2). Hifzh an-Nafs (preservation of life), yaitu menjaga kehidupan dan jiwa raga. 3). Hifzh an-Nasl (preservation of progeny), yaitu menjagaketurunan. 4). Hifzh al-Mâl (preservation of wealth), yaitu menjaga harta benda dan kekayaan yang diperoleh secara sah. 5). Hifzh al-'Aql (preservation of intellect), yaitu menjaga akal dari segala aksi yang dapat merusaknya. [Lihat: Abu Ishaq Asy-Syâtibhi, Al-Muwâfaqat fi al-Ushûl as-Syari'ah, (maktabah al-ashriyyah, Juz II), hlm. 8.

penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political frame work bagi tumbuhnya aktivitas usaha.³⁴

Dalam konsep masalah juga dibahas dalam kaidah qowaid fiqiyah, yaitu: *بالمصلحة منوط الرأية علي الامام ت صرف*

Artinya : “kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya adalah berkaitan dengan Kemaslahatan”.

Kaidah ini adalah kaedah khusus dalam bidang siyasah. Maksud kaedah ini adalah tindakan pemerintah harus berorientasi pada kemaslahatan umat. *Good governance* yang diwacanakan dan diterapkan dalam birokrasi sebagai sebuah upaya dari pemerintah dan masyarakat merupakan sebuah tindakan yang berorientasi masalah. Penguatan nilai-nilai akuntabilitas, transparansi, supremasi hukum, dan partisipasi publik dalam pelaksanaan birokrasi publik menjadikan lembaga semakin kuat dan dapat menghasilkan manfaat yang maksimal. Dengan penguatan lembaga dan manfaat yang dihasilkan semakin kuat dirasakan oleh masyarakat, maka kebijakan pemerintah menjadikan konsep *good and*

³⁴ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 170

clean governance dapat diterapkan dalam lembaga-lembaga publik dan telah mendasarkan kebijakannya atas masalah umat.³⁵

Hakikat *good governance* dalam pandangan fikih, pada dasarnya belum ditemukan rumusan baku. Namun terdapat ayat yang mengindikasikan adanya persoalan *good governance* dalam ajaran Islam. Hal itu dapat dilihat dalam firman Allah swt dalam surah al-Hajj/QS.22:41,

الَّذِينَ إِذَا مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَحَقَمُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Artinya : “orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar dan kepada Allah lah kembali segala urusan.”³⁶

Ayat tersebut mengindikasikan adanya persoalan *good governance* dalam pandangan fikih, karena penggunaan otoritas kekuasaan untuk mengelola pembangunan dengan berorientasi pada (1) penciptaan suasana kondusif bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan spiritual dan rohaninya dapat disimbolkan dengan penegakan sholat, (2) penciptaan kemakmuran dan kesejahteraan ekonomi dapat dilambangkan dengan tindakan membayar zakat, (3)

³⁵ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 173

³⁶ Departemen Agama RI, al-Qur'an terjemahan, hlm. 469.

penciptaan stabilitas politik dan keanana dapat diilhamkan dengan tindakan amar ma'ruf nahi munkar. Dengan demikian ayat tersebut merumuskan *good governance* dengan tiga aspek,yaitu; (1) *spiritual governance*, (2) *economic governance* (3) *political governance*.³⁷

Dalam persoalan *good governance*, pendekatan yang dilakukan adalah masalah mursalah, karena metode tersebut sangat sesuai dengan kondisidan tempat demi mewujudkan suatu kemaslahatan dalam pemerintahan sehingga dapat tercipta pemerintahan yang baik. Karena semua kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk kebaikan masyarakat yang dipimpinnya. *Good governance* sebagai sebuah upaya masalah haruslahmemenuhi beberapa kriteria yang disimpulkan dari penjelasan beberapapakar ushul fiqh, yaitu sebagai berikut : Pertama, kemaslahatan haruslah sesuai dengan maqhashid al-syari'ah, semangat ajaran, dalil-dalil kulli dan dalil-dalil qath'i, baik wurud maupun dalalah-nya. Prinsip-prinsip *good governance* seperti yang telah dilihat di atas dapat ditemukan dalam nash-nash syariat. Hal ini menunjukkan bahwa *good governance* sebagai sebuah maslahat telah memenuhi prinsip kesesuaian dengan maqhashid al-syari'ah. Kedua, kemaslahatan harus meyakinkan arti kemaslahatan ituberdasarkan penelitian yang cermat dan akurat, sehingga tidak meragukan bahwa hal itu dapat mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudharat.

³⁷ Muhammad Iqbal, Fikih Siyasah, 2001, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* Cet. I; Jakarta: Radar Jaya Pratama, hlm. 19.

Beberapa nilai *good governance* telah dipraktekkan oleh nabi Muhammad dalam negara Madinah, Hasilnya adalah bahwa negara Madinah dapat menjadi berkembang dan membawa kemajuan bagi Islam pada waktu itu dan beberapa abad kemudian. Ketiga, kemaslahatan membawa kemudahan dan bukan mendatangkan kesulitan yang di luar batas, dalam arti kemaslahatan itu bisa dilaksanakan. Nilai-nilai *good governance* telah menjadi bagian yang diperintahkan oleh Alquran. Ini dapat berarti bahwa perintah-perintah tersebut adalah sejalan dengan kemampuan manusia untuk melaksanakannya.³⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian secara umum dapat digolongkan dalam beberapa jenis, dan pemilihan jenis penelitian tersebut tergantung pada perumusan masalah yang ditentukan dalam penelitian tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah Metode Deskriptif Analisis. Melalui metode Deskriptif Analisis peneliti berusaha memaparkan secara jelas berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Menurut Sugiyono, metode Deskriptif analisis³⁹ adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau

³⁸ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 172

³⁹ Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dengan kata lain penelitian deskriptif analisis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Menurut Ronny Hanitijo yang menyatakan bahwa penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian hukum yang mempergunakan data primer dan penelitian hukum normatif atau atau penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian hukum yang menggunakan penelitian sekunder maka, metode yang dipergunakan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah pendekatan yuridis empiris dengan kata lain normatif empiris, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologi (*socio legal approach*) karena penelitian ini terfokus pada mengidentifikasi dari fungsi dalam gejala sosial dan hukum dalam masyarakat yang berada didalam lingkungan Kantor Kementerian Hukum dan HAM. Pendekatan analisis adalah pendekatan yang didasarkan pada seperangkat ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi kebahasaan dan sosiologis yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.⁴⁰

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm. 137.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer yaitu Data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi. Data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan ham Jawa Tengah.

b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah:

1) Bahan Hukum Primer terdiri dari:

a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

c) Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

d) Undang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;

- e) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik;
- f) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
- g) Ketetapan MPR Nomor.XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- i) Permenkumham No. 28 Tahun 2009 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana bagi pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami, seperti buku-buku, hasil penelitian, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, makalah hasil seminar, dan arsip-arsip Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Tengah.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan yang dapat memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus bahasa indonesia serta kamus-kamus keilmuan lainnya.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer melalui wawancara langsung terarah (*Directive Interview*) atau terstruktur yaitu wawancara berdasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu.
- b. Data Sekunder melalui studi dokumentasi/studi kepustakaan terhadap data-data sekunder beserta buku-buku atau tulisan dan dokumen-dokumen yang resmi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.⁴¹

5. Teknik Analisis Data

Data Penelitian ini dianalisis secara deskriptif analisis. Analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder. Penganalisaan secara kuantitatif dengan cara mengumpulkan sejumlah sumber dan data. Penganalisaan data secara kualitatif dengan melakukan analisa deskriptif yaitu berusaha memberikan data yang ada kemudian menganalisa masalah-masalah yang ada serta memberikan saran-saran untuk mengatasi permasalahan yang ada berkaitan dengan penegakan disiplin bagi pegawai dalam rangka mewujudkan *Good Governance* di Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Tengah.

⁴¹ Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hlm. 107.

H. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan pembahasan dalam penulisan ini pada setiap bab, maka sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan mengemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II merupakan Tinjauan Pustaka mengenai:

- A. Pengertian Konsep Efektivitas
- B. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
- C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri
- D. Pengertian Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/*Good Governance*
- E. Pengertian Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/*Good Governance* menurut perspektif islam

Bab III berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan atau analisa data yang terdiri dari mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI Kanwil Jawa Tengah, efektivitas mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI Kanwil Jawa Tengah, dan faktor serta solusi yang menjadi hambatan dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin pegawai dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI Kanwil Jawa Tengah.

Bab IV merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Konsep Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.⁴²

Efektifitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau kemandirian atau kemujaraban. Membicarakan keefektifan hukum tentu tidak terlepas dari penganalisan terhadap karakteristik suatu variable terkait yaitu karakteristik atau dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.⁴³ Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:⁴⁴

- a. Faktor hukumnya sendiri (Undang-undang);

⁴² Iga Rosalina, 2012, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), h. 3.

⁴³ Arief, Barda Nawawi, 2013, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya, hlm. 67

⁴⁴ Soekanto, Soerjono, 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm.8

- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Beberapa ahli juga mengemukakan tentang teori efektivitas seperti Bronislaw Malinowski. Bronislaw Malinowski mengemukakan bahwa:

“Teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum, hukum dalam masyarakat dianalisa dan dibedakan menjadi dua yaitu: (1) masyarakat modern, (2) masyarakat primitif, masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, didalam masyarakat modern hukum yang dibuat dan ditegakkan oleh pejabat yang berwenang.”⁴⁵

Ketika berbicara sejauh mana efektivitas hukum maka kita pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu dimengerti atau tidak dimengerti dan ditaati atau tidak ditaati. Jika suatu aturan hukum dimengerti dan ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang bersangkutan adalah efektif. Kesadaran hukum dan ketaatan hukum merupakan dua hal yang sangat menentukan efektif atau tidaknya pelaksanaan perundang-undangan atau aturan hukum dalam masyarakat. Kesadaran hukum, ketaatan hukum, dan efektivitas perundang-undangan adalah tiga unsur yang saling berhubungan.

⁴⁵ H.S., Salim dan Erlis Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 375

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Jadi suatu kegiatan organisasi di katakan efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut.

2. Ukuran efektivitas

Mengukur efektivitas suatu program kegiatan bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai;
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi;
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuantujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional;
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan;
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja;
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi;
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya;
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian;

Kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

- a. Produktivitas;
- b. Kemampuan adaptasi kerja;
- c. Kepuasan kerja;
- d. Kemampuan berlabar;
- e. Pencarian sumber daya.

Sedangkan Richard M. Steers mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:⁴⁶

- a. Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkret.
- b. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.
- c. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

3. Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktifitas itu efektif. Ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu⁴⁷ :

- a. Pendekatan sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.

Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan

⁴⁶ Richard M. Steers, 1999, *Efektivitas Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h.53

⁴⁷ Dimianus Ding, 2014, "Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan". *Jurnal Ilmu Pemerintah*, Vol. 02 No. 02 (Februari 2014), h. 8-10

identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi “*Official Goal*” dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan.

Dengan demikian, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Efektivitas juga selalu memperhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu, dalam efektivitas selalu terkandung unsur waktu pelaksanaan dan tujuan tercapainya dengan waktu yang tepat maka program tersebut akan lebih efektif. 9 Contoh dari pendekatan sasaran yaitu apabila suatu pekerjaan mempunyai target menjual habis barangnya dalam waktu satu minggu, dan barang tersebut terjual habis dalam waktu satu minggu, maka pekerjaan tersebut dapat di katakan efektif.

b. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat

memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya, dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam kegiatan usaha organisasi dilihat dari seberapa jauh hubungan antara anggota binaan program usaha dengan lingkungan sekitarnya, yang berusaha menjadi sumber dalam mencapai tujuan.

c. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan proses menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

B. Pengertian Konsep Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai obsesi diri akan kedudukan yang makin

penting, seperti yang terjadi di negara Indonesia yaitu menuju masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusianya untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai, karena melakukan suatu kegiatan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai. Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah pemerintahan di Indonesia, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena PNS adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.⁴⁸ Di era reformasi dan otonomi daerah, sorotan terhadap kinerja birokrasi pemerintahan dan perilaku PNS oleh pelbagai elemen masyarakat makin sering diwacanakan dan bahkan menjadi pemberitaan yang menarik yang diliput dalam berbagai media massa.

Sorotan yang paling tajam pernah disampaikan oleh mantan Presiden Republik Indonesia Kelima, Megawati Sukarno Putri yang

⁴⁸ Nainggolan, 1986, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, hlm. 23.

mengungkapkan kegerahannya kepada birokrasi pada saat rapat pendayagunaan aparatur negara (Rakorpannas) dengan menyatakan, “*birokrasi sebagai keranjang sampah*”. Kemudian dilanjutkan pada saat Rakorpannas kedua, muncul ungkapan beliau, “pemerintah sangat berupaya menaikkan gaji PNS, tetapi apakah sudah benar kinerjanya, KKN nya, dan disiplinnya itu, kalau PNS digaji puluhan juta.”⁴⁹ Sorotan dan keritikan tajam Megawati terhadap kinerja dan disiplin PNS, diperkuat lagi oleh pernyataan Feisal Tamin sebagai Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Di era Pemerintahan Kabinet Gotong Royong Megawati yang menilai bahwa, “sebagian besar aparatur birokrasi sekitar 53 persen tidak produktif dan sulit didorong untuk menjalankan tugas secara profesional”.⁵⁰

ASN bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan ASN bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan

⁴⁹ Feisal Tamin, 2004, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Cetakan Kedua, Belantika, Jakarta, hlm. 25.

⁵⁰ Abdul Aziz SR, 2005, “*Membangun Etika Birokrasi,*” dalam I Nyoman Naya Sujana, ed., *Pembangunan Moral Bangsa Sebuah Wacana Sosial Budaya*, Cetakan Pertama, PT Java Pustaka Media Utama, Surabaya, hlm. 123-124.

bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di Indonesia dikemukakan oleh juru bicara Kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa, *“pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat,berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya”*.⁵¹

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggungjawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundangundangan yang mengaturnya. Ada beberapa peraturan perundangundangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri

⁵¹ www.portalkbr.com/berita/nasional/2668564-4202.html, diakses pada 26 Juni 2022

Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil sebagai

aparatus pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”⁵² Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang – orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga – lembaga pemerintah maupun dalam badan – badan usaha.”⁵³

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas – tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun

⁵² A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, hlm. 113.

⁵³ A.W. Widjaja 2006., *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, hlm. 15

pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang – orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.”⁵⁴Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya – karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan,”.

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa “Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional”.

Dari definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya – karya yang bermanfaat untuk tercapainya

⁵⁴ Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, hlm.5

tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat – alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan;
- b. Pegawai didalam sistem kerjasama yang sifatnya pamrih;
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja(majikan);
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan;
- e. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberikerja dengan penerima kerja).

Oleh karena itu menjadi objek penelitian penulis pada Universitas Sultan Agung Semarang adalah pegawai negeri, maka ada tiga pengertian Pegawai Negeri menurut Undang – Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian yaitu :

- a. Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang –Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan;
- b. Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang –undangan yang

- berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku;⁵⁵
- c. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Undang –Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 huruf a yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum administrasi dan Pasal 3 UU No. 43 Tahun 1999, yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan atau mengenai kedudukan pegawai negeri Pasal 1 huruf a bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Dari rumusan bunyi Pasal 1 butir 1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri maka seseorang harus memenuhi syarat – syarat yaitu:⁵⁶

- a. Harus Warga Negara Indonesia;
- b. Memenuhi syarat – syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang –undangan yang berlaku;
- c. Harus diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya;

⁵⁵ Soewarno Handyaningrat, 1999, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 147

⁵⁶ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang –Undang Nomor 8 Tahun 1974 *Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*

e. Digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kemudian dalam Pasal 6 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ditentukan mengenai jenis ASN terdiri atas:⁵⁷

- a. Pegawai Negeri Sipil; dan
- b. PPPK.

Didalam Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa :

- a. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang – Undang ini.

2. Kedudukan dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut : “ Pegawai Negeri berkedudukan sebagai Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. Dari bunyi Pasal 3 ayat (3) ini dapat disimpulkan bahwa :⁵⁸

- a. Pegawai Negeri baik yang rendah maupun yang perpankat tinggi

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁵⁸ Moch. Faisal Salam, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 18.

adalah unsur aparatur negara;

b. Sebagai unsur Aparatur Negara, Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :

- 1) Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih;
- 2) Adil, dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun;
- 3) Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan – kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.

c. Sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Sementara itu Pasal 3 ayat (2) berbunyi : “Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.” Dari ayat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral disini berarti bahwa Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Golongan, atau Partai Politik.

Seorang Pegawai Negeri harus menghindari pengaruh tersebut sehingga ia dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Untuk menghindari partai politik, seorang Pegawai Negeri tidak boleh menjadi anggota aktif dan atau pengurus partai politik, maka yang bersangkutan diharuskan mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik. Larangan bagi Pegawai Negeri menjadi anggota aktif atau pengurus suatu partai politik bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan.

Pemerintah tetapi harus juga mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Hal ini tidak akan terwujud bila Pegawai Negeri diperkenankan menjadi anggota atau pengurus suatu partai. Karena dalam pelaksanaan tugasnya antara Pegawai Negeri yang satu dengan yang lainnya akan saling menjegal menjegal sehingga program pembangunan tidak akan berjalan dengan lancar. Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan kataatan penuh terhadap

Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa Pegawai Negeri berada sepenuhnya dibawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian ini, maka timbullah kewajiban dan hal setiap Pegawai Negeri Sipil.

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, yaitu :

- a. Pasal 7 : Mengatur tentang hak pegawai negeri dalam memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya;
- b. Pasal 8 : Mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan;
- c. Pasal 9 : Mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan arena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan;
- d. Pasal 10 : Mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pensiun bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat;
- e. Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat regular dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat regular adalah hak, oleh karena itu apabila seorang pegawai negeri telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan – alasan yang menundanya;

Hak pegawai negeri berdasarkan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, yaitu Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Pasal 8, 9, 10 dan 18 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan. Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dalam BAB VI Bagian Kesatu tentang Hak dan Kewajiban yaitu :⁵⁹

- a. Pasal 21.a gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Pasal 21.b cuti;
- c. Pasal 21.c jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Pasal 21.d perlindungan; dan
- e. Pasal 21.e Pengembangan dan kompetensi.

C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari – hari

⁵⁹ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.⁶⁰

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta control yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang mengikuti pimpinannya. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur – unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat..

Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok – pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa :” Dengan tidak mengurangi ketentuan dan peraturan perundang – undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

⁶⁰ Dolet Unaradjan, 2003, *Manajemen Disiplin*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003, hlm 8.

Peraturan Disipln Pegawai Negeri Sipil diatur diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan – ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dari sikap pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan kantor baik yang tertulis maupun tidak

tertulis dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada, menyelesaikan tugas tepat waktu. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggungjawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan, dan menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan perintah atau peraturan yang berlaku.⁶¹ Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “ Disiplin Kiat Menuju Sukses” menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”⁶² Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga

⁶¹ Victor M. Situmorang, 1994, , *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 153.

⁶² Soegeng Prijodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung, hlm. 25.

aspek, yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak;
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda – beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebaagai berikut .⁶³

1. Kata disiplin dari segi (*terminologis*) berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran);
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi;
3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat;
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behaviour*).⁶⁴

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dijelaskan mengenai pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah “Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.” Namun

⁶³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm.146

⁶⁴ Winardi, 1974, *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Bandung, hlm. 229

pada Pasal 29 disebutkan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan peraturan disiplin pegawai negeri (Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan berdasarkan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian).

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁶⁵ Upaya untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁶⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran, dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, berupa hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Kewenangan untuk menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin

⁶⁵ Moh. Mahfud, 1998, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty; hlm.121

⁶⁶ M. Suparno, 1992, *Rekayasa Pembangunan, Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta: PT Pural Mundial, hlm.85.

bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin guna penegakan hukuman (*law enforcement*) dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat suatu keharusan, larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan suatu hal yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal yang dilarang. Oleh sebab itu dapat disimpulkan berdasarkan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, maka yang dimaksud disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan – peraturan yang memuat suatu keharusan atau larangan dan bagi mereka yang tidak mematuhi dikenai sanksi. Sedangkan Winardi berpendapat bahwa : “Disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang matang dari individu sendiri (*selfinposid disclipine*) dan disiplin berdasarkan perintah (*command diclipine*).”⁶⁷

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan, disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena

⁶⁷ A. Siti Soetami, 1992, *Hukum Adminmistrasi Negara II*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 42

sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjahui larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya.

Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Bab II Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Menurut Logemann terdapat lima macam asas – asas penting dalam hubungannya dengan kewajiban Pegawai Negeri, yaitu :

1. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hokum yang telah ditetapkan untuk jabatannya;
2. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya;
3. Kepentingan jabatan harus diutamakan;
4. Pejabat wajib melakukan tugasnya dengan bersungguh – sungguh sesuai kemampuannya. Mengenai kewajiban – kewajiban Pegawai Negeri juga diatur dalam Pasal 4, 5, dan 6 Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian;

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang **Kewajiban**

Pegawai Negeri Sipil Bab II Pasal 3 yaitu :

1. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang – barang milik Negara dengan sebaik – baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan **larangan** yang tidak boleh menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau

- meminjamkan barang – barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
 7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
 8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaanya;
 9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
 10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
 13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
 14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala

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

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui factor – faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut (Sudibyo Triatmodjo, 1983:166). Tingkat hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari :

1. Tingkat hukuman disiplin ringan;
2. Tingkat hukuman disiplin sedang;
3. Tingkat hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Tingkat hukuman disiplin ringan, terdiri dari :
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Pendundaaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari :
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pejabat yang berwenang untuk Penjatuhan Hukuman bagi para PNS/ASN (Pejabat Yang Berwenang Menghukum) adalah sebagai berikut:

1. Presiden

Bagi PNS / Pejabat Eselon I dan Jabatan lain yang pengangkatan dan/atau pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.

2. Gubernur selaku Wakil Pemerintah

a. Bagi PNS Daerah Kabupaten/Kota, PNS Daerah Kabupaten/Kota dpk/dpb pada Kabupaten / Kota lain dalam 1 (satu) provinsi yang menduduki Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten / Kota.

b. PNS Daerah Kabupaten/Kota dari Provinsi lain yang dpk/dpb pada Kabupaten / Kota di Provinsinya yang menduduki Jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten / Kota.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian / PPK Daerah Kabupaten / Kota

a. PPK Daerah Kabupaten/Kota

1) PNS Daerah Kabupaten/Kota

a) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota

b) Jabatan Fungsional Tertentu (JTU) Jenjang Utama

- c) Jabatan Fungsional Umum golongan ruang IV/d dan IV/e
- d) Eselon II, JFT Jenjang Madya dan Penyelia
- e) Jabatan Fungsional Umum golongan ruang IV/a s/d IV/c
- f) Eselon III ke bawah, JFT jenjang Muda dan Penyelia kebawah dilingkungannya.
- g) Jabatan Fungsional Umum golongan ruang III/d ke bawah dilingkungannya.

b. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota

- 1) PNS yang menduduki jabatan
 - a) Eselon II
 - b) Eselon III, JFT Jenjang Muda, Penyelia dan JFU golongan ruang III/c dan III/d
 - c) Eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, JFU golongan ruang II/c s/d III/b
- 2) PNS dpk/dpb eselon III, JFT Muda dan Penyelia, JFU III/c s/d III/d 73;
- 3) PNS dpb eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksanaan Lanjutan JFU golongan ruang II/c s/d III/b.

c. Eselon II

- 1) PNS yang menduduki jabatan
 - a) Eselon III, JFT jenjang Muda dan Penyelia, JFU golongan ruang III/c dan III/d
 - b) Eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan,

JFU golongan ruang II/c s/d III/b.

2) PNS dpk/dpb eselon III, JFT Muda dan Penyelia, JFU III/c s/d III/d

3) PNS dpb eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksanaan Lanjutan JFU golongan ruang II/c s/d III/b.

d. Eselon III

1) PNS yang menduduki jabatan

a) Eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, JFU golongan ruang II/c s/d III/b

b) Eselon V, JFT Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, JFU golongan ruang II/a s/d II/b.

2) PNS dpk/dpb eselon III, JFT Muda dan Penyelia, JFU III/c s/d III/d

3) PNS dpb eselon IV, JFT Jenjang Pertama dan Pelaksanaan Lanjutan JFU golongan ruang II/c s/d III/b.

e. Eselon IV dan Pejabat Setara

1) Eselon V, JFT Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Lanjutan, JFU golongan ruang II/a s/d II/b

2) JFU golongan ruang I/a s/d I/d 74

3) PNS dpk/dpb eselon V, JFT jenjang pelaksana dan Pelaksana Pemula, JFU golongan ruang II/a dan II/b

4) PNS dpb JFU golongan ruang I/a s/d I/d

f. Eselon V dan Pejabat Setara

1) JFU golongan ruang I/a s/d I/d

2) PNS dpk/dpb JFU golongan ruang I/a s/d I/d

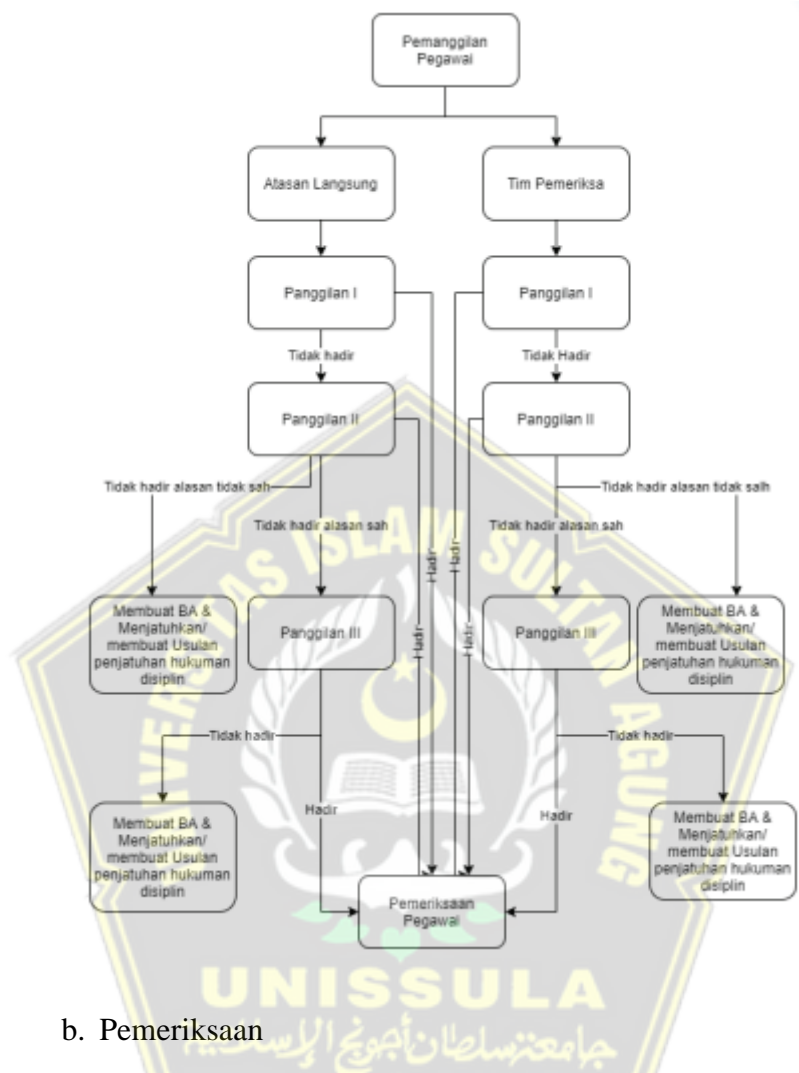
1. Proses Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin

a. Pemanggilan

Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil untuk diperiksa oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya. Tata cara pemanggilan diatur sebagai berikut :

- 1) Pemanggilan I dilakukan secara lisan atau secara tertulis;
- 2) Pemanggilan II harus dilakukan secara tertulis. Panggilan II dilakukan apabila ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak memenuhi pemanggilan I tanpa alasan yang sah. Apabila setelah diadakan pemanggilan II, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tetap tidak datang, maka pejabat yang berwenang dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan – bahan yang ada padanya.

Gambar I. Proses Pemanggilan Pegawai



b. Pemeriksaan

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor – faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Tata cara pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 9

sampai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, didalam Pasal 9 tersebut ditentukan sebagai berikut :⁶⁸

- 1) Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin, setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin;
- 2) Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan; dan
- 3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan kewenangan :
 - a) Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; dan
 - b) Yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan cermat dan seobyektif mungkin sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat memberikan hukuman seadil-adilnya.

c. Penjatuhan Hukuman

Tata cara penjatuhan hukuman disiplin :

- 1) Hukuman Disiplin Ringan, terdiri dari :

⁶⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

a) Teguran Lisan

Jenis hukuman disiplin berupa teguran lisan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dalam keputusan hukuman disiplin berupa teguran lisan harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

b) Teguran Tertulis

Jenis hukuman disiplin berupa teguran tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman teguran tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

c) Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

Jenis hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman pernyataan tidak puas secara tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

2) Hukuman Disiplin Sedang, terdiri dari :

a) Penundaan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun

Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan

pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala ditetapkan untuk selama 1 (satu) tahun.

b) Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun

Jenis hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat, ditetapkan berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan. Masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

c) Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu)

Tahun Jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman

disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun tidak terhitung sebagai masa kerja kenaikan 78 pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

3) Hukuman Disiplin Berat, terdiri dari :

a) Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun

Jenis hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Jenis hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat ditetapkan setingkat lebih rendah untuk selama 3 (tiga) tahun. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat 10 (sepuluh) setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat ditetapkan setingkat lebih rendah untuk selama 3 (tiga) tahun selesai, maka

pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula. Masa kerja selama menjalani hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat ditetapkan setingkat lebih rendah untuk selama 3 (tiga) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

b) Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah

Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan. Jenis hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut, baru disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pejabat Pembina Kepegawaian harus segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan serta harus

segera dilantik dan diambil sumpahnya. Tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan tunjangan baru yang didudukinya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan struktural setingkat lebih rendah, baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam waktu 1 (satu) tahun, dianggap sudah cukup untuk menilai apakah yang bersangkutan sudah dapat dipercaya atau belum untuk menduduki 80 sesuatu jabatan lain. Pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

c) Pembebasan dari Jabatan

Jenis hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, harus disebutkan pelanggaran

disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Selama dibebaskan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai Pegawai Negeri Sipil kecuali tunjangan jabatan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, baru dapat diangkat kembali dalam suatu jabatan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah dibebaskan dari jabatannya. Dalam waktu 1 (satu) tahun, dianggap sudah cukup untuk menilai apakah yang bersangkutan sudah dapat dipercaya atau belum untuk menduduki sesuatu jabatan lain. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah ditangkap atau ditahan sebagai bagian dari proses hukum, maka dilakukan pemberhentian sementara terhadap Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pemeriksaan, baru setelah menjalani proses hukum sebagaimana kewajibannya sebagai warga negara. Pegawai Negeri Sipil tersebut diproses secara administratif kepegawaian sesuai dengan Peraturan Kepegawaian yang berlaku serta dilagalitaskan dengan Surat Keputusan Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya.

- d) Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil diberikan hak – hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang – undangan. Penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat kepada para PNS, sebagai salah satu contoh bentuk komitmen yang kuat dari para pejabat pemerintah untuk menegakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil guna mewujudkan PNS yang bermoral, berdisiplin, handal dan profesional dalam melayani masyarakat.

e) Pemberhentian Tidak dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

d. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagai berikut :

- 1) Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum;
- 2) Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum;
- 3) Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin;
- 4) Penyampaian keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
- 5) Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjuk pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin;
- 6) Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sejak keputusan ditetapkan;

- 7) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman, maka keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya;
 - 8) Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya; dan
 - 9) Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan, dicatat dalam Kartu Hukuman Disiplin. Kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil disimpan dan dipelihara dengan baik oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil pindah dari instansi yang satu ke instansi yang lain, maka kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.
- e. Keberatan Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin

Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 6 ayat (4) yang menyatakan diantaranya adalah Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambat 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman

disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin. Setiap pejabat yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama 3 (tiga) hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan – catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

Untuk memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, surat keberatan, dan berita acara pemeriksaan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang

dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan – alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat – lambatnya dalam tempo 1(satu) bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin.

Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

D. Konsep Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik/*Good Governance*

1. Pengertian *Good Governance*

Good Governance sering diartikan sebagai tata pemerintahan yang baik. Menurut *World Bank* dalam Mardiasmo (2009:18) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi

baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Sedangkan menurut United Nations Development Program (UNDP) dalam Mardiasmo (2009:18) mendefinisikan *good governance* sebagai praktik penerapan kewenangan pengelolaan berbagai urusan penyelenggaraan negara secara politik, ekonomi, dan administratif di semua tingkatan. Dalam konsep ini, *good governance* memiliki 3 pilar penting, yaitu:

- a. *Economic governance* (kesejahteraan rakyat);
- b. *Political governance* (proses pengambilan keputusan);
- c. *Administrative governance* (tata laksana pelaksanaan kebijakan).

Selain itu *good governance* memiliki 3 domain dalam proses memaknai peran kunci stakeholders (pemangku kepentingan) yaitu sebagai berikut :

- a. Pemerintah, berperan menciptakan iklim politik dan hukum yang kondusif;
- b. Sektor Swasta, berperan menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan serta penggerak di bidang ekonomi;
- c. Masyarakat, berperan mendorong interaksi sosial, ekonomi, politik, dan mengajak seluruh anggota masyarakat berpartisipasi.

2. Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Untuk memahami *good governance* diperlukan pemahaman atas prinsi-prinsip yang terkandung di dalamnya. Hal ini berfungsi

sebagai indikator atau tolak ukur kinerja pemerintah. Adapun prinsip-prinsip *good governance* menurut UNDP dalam Mardiasmo⁶⁹ (2009:18) mengungkapkan bahwa karakteristik atau prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam pelaksanaan *good governance* meliputi :

- a. *Participation*. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
- b. *Rule of law*. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- c. *Transparency*. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- d. *Responsiveness*. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
- e. *Consensus orientation*. Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
- f. *Equity*. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.

⁶⁹ Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- g. *Efficiency and Effectiveness*. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara bedaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
- h. *Accountability*. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
- i. *Strategic vision*. Penyelenggara pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

Menurut Mardiasmo⁷⁰ (2009:18) dari sembilan karakteristik tersebut terdapat tiga pilar yang saling berkaitan untuk mewujudkan good governance yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, serta terdapat satu elemen lagi yang dapat mewujudkan good governance yaitu value for money (ekonomi, efisiensi, dan efektivitas).

a. **Transparansi**

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan disclosure yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) adanya kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga

⁷⁰ Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, (3) berlakunya prinsip check and balance antar lembaga eksekutif dan legislatif. Ada beberapa indikator dari transparansi yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur-prosedur, biaya-biaya dan tanggung jawab.
- 2) Kemudahan akses informasi.
- 3) Menyusun mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan uang suap.
- 4) Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

b. Partisipasi (*Participation*)

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif. Ada beberapa indikator dari partisipasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka.
- 2) Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan.

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media

pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Ada beberapa indikator dari akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Proses pembuatan keputusan yang dibuat tertulis, tersedia bagi yang membutuhkan, memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
- 2) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi serta standar yang berlaku.

d. Ekonomi, Efisiensi, Efektifitas (*Value for money*)

Value for money merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasar pada tiga elemen utama yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektifitas. Ekonomi, pemerolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang terendah. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan input value yang dinyatakan dalam satuan moneter. Efisiensi, pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu untuk penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Efektivitas, tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Ada beberapa indikator dari value for money yaitu sebagai berikut:

- 1) Meminimalkan input dan memaksimalkan output (penggunaan sumber daya finansial secara maksimal).
- 2) Rasio antara output dan input
- 3) Keberhasilan organisasi (tujuan tercapai dan program/kegiatan telah dilakukan dengan benar).

E. Konsep Konsep Tata Kelola Pemerintahan yang Baik/*Good Governance* Menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan hukum Islam, *good governance* merupakan gerakan Ijtihadi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, maka konsep maslahat mursalah merupakan acuan dalam sistem pemerintahan. Konsep maslahat mursalah sangat sesuai dengan kondisi dan tempat demi mewujudkan suatu kemaslahatan dalam pemerintahan, sehingga dapat tercipta pemerintahan yang baik, Karena semua kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk kebaikan masyarakat yang dipimpinya. Persoalan *good governance* tidak lepas dari fiqh siyasah atau siyasah syar'iyah, karena penetapan hukumnya mengacu kepada kemaslahatan dan kepentingan manusia.

Titik persamaan antara fikih siyasah dengan *good governance* terletak pada system pengaturan, pengendalian, dan pelaksanaa dalam suatu negara atau wilayah. *Good governance* sejalan dengan teori maqasid *al-syariah*, yaitu; yaitu, *hifz al-din* (menjaga agama), *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifz al-'aql* (menjaga akal), *hifz al-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifz al-mal* (menjaga harta). Karena pada prinsipnya *good governance* mempunyai tujuan yang sama dengan maqasid *al-syariah*.⁷¹ *Good governance* merupakan bagian dari fikih siyasah, karena semua kebijakan yang yang diambil oleh pemerintah berdasarkan hasil pemikiran manusia untuk mewujudkan kemaslahatan rakyat dan terhindar dari kemudاران.

⁷¹ Muhammadong, 2017, *Governance Dalam Perspektif Hukum Islam*, Makassar: Edukasi Mitra Grafika

Disamping itu, implementasi kebijakan yang diambil pemerintah tentu sejalan dengan ajaran Islam supaya cita-cita *good governance* dapat tercapai. Hubungan fikih siyasah dengan *good governance* terletak pada sistem pengaturan, pengendalian, dan pelaksanaan dalam suatu negara atau wilayah. Dalam fikih siyasah, kebijakan atau keputusan selalu didasarkan kepada ajaran Islam atau wahyu Ilahi (*top down*), sedangkan *good governance* berangkat dari pemikiran manusia (*bottom up*). Dalam prespektif hukum Islam, *good governance* dapat dikatakan sebagai sebuah ijtihad yang dilakukan dalam rangka mencapai masalah yang menjadi tujuan syari'at (maqashid syariah).⁷²

Masalah tersebut adalah terciptanya suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political frame work bagi tumbuhnya aktivitas usaha.⁷³

Dalam konsep masalah juga dibahas dalam kaidah qowaid fiqiyah, yaitu: *بالمصلحة منوط الراءية علي الامام ت صرف*

⁷² Maqâshid asy-Syarî'ah adalah tujuan syariat Islam, yang memiliki sasaran kemaslahatan bagi manusia. Ia dapat disimpulkan menjadi lima hal yang biasa dikenal dengan sebutan al-kulliyâtul al-khamsah, yaitu sebagai berikut: 1). Hifzh ad- Din (preservation of religion), yaitu menjaga agama dari kemusyrikan, kekufuran, dan segala bentuk kerusakan akidah. 2). Hifzh an-Nafs (preservation of life), yaitu menjaga kehidupan dan jiwa raga. 3). Hifzh an-Nasl (preservation of progeny), yaitu menjagaketurunan. 4). Hifzh al-Mâl (preservation of wealth), yaitu menjaga harta benda dan kekayaan yang diperoleh secara sah. 5). Hifzh al-'Aql (preservation of intellect), yaitu menjaga akal dari segala aksi yang dapat merusaknya. [Lihat: Abu Ishaq Asy-Syâtibhi, Al-Muwâfaqat fi al-Ushûl as-Syarî'ah, (maktabah al-ashriyyah, Juz II), hlm. 8.

⁷³ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 170

Artinya : “kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya adalah berkaitan dengan Kemaslahatan”.

Kaidah ini adalah kaedah khusus dalam bidang siyasah. Maksud kaedah ini adalah tindakan pemerintah harus berorientasi pada kemaslahatan umat. *Good governance* yang diwacanakan dan diterapkan dalam birokrasi sebagai sebuah upaya dari pemerintah dan masyarakat merupakan sebuah tindakan yang berorientasi masalah. Penguatan nilai-nilai akuntabilitas, transparansi, supremasi hukum, dan partisipasi publik dalam pelaksanaan birokrasi publik menjadikan lembaga semakin kuat dan dapat menghasilkan manfaat yang maksimal. Dengan penguatan lembaga dan manfaat yang dihasilkan semakin kuat dirasakan oleh masyarakat, maka kebijakan pemerintah menjadikan konsep *good and clean governance* dapat diterapkan dalam lembaga-lembaga publik dan telah mendasarkan kebijakannya atas maslahat umat.⁷⁴

Hakikat *good governance* dalam pandangan fikih, pada dasarnya belum ditemukan rumusan baku. Namun terdapat ayat yang mengindikasikan adanya persoalan *good governance* dalam ajaran Islam. Hal itu dapat dilihat dalam firman Allah swt dalam surah al-Hajj/QS.22:41,

الَّذِينَ إِذَا مَكَتَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَخَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

⁷⁴ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 173

Artinya : “orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar dan kepada Allah lah kembali segala urusan.”⁷⁵

Ayat tersebut mengindikasikan adanya persoalan *good governance* dalam pandangan fikih, karena penggunaan otoritas kekuasaan untuk mengelola pembangunan dengan berorientasi pada:

1. penciptaan suasana kondusif bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan spiritual dan rohaninya dapat disimbolkan dengan penegakan sholat,
2. penciptaan kemakmuran dan kesejahteraan ekonomi dapat dilambangkan dengan tindakan membayar zakat,
3. penciptaan stabilitas politik dan keanana dapat diilhamkan dengan tindakan amar ma'ruf nahi munkar.

Dengan demikian ayat tersebut merumuskan *good governance* dengan tiga aspek, yaitu;

1. *spiritual governance*,
2. *economic governance*
3. *political governance*.⁷⁶

Dalam persoalan *good governance*, pendekatan yang dilakukan adalah masalah mursalah, karena metode tersebut sangat sesuai dengan kondisian tempat demi mewujudkan suatu kemaslahatan dalam

⁷⁵ Departemen Agama RI, al-Qur'an terjemahan, hlm. 469.

⁷⁶ Muhammad Iqbal, Fikih Siyasah, 2001, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* Cet. I; Jakarta: Radar Jaya Pratama, hlm. 19.

pemerintahan sehingga dapat tercipta pemerintahan yang baik. Karena semua kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk kebaikan masyarakat yang dipimpinnya. *Good governance* sebagai sebuah upaya masalah haruslah memenuhi beberapa kriteria yang disimpulkan dari penjelasan beberapa pakar ushul fiqh, yaitu sebagai berikut : Pertama, kemaslahatan haruslah sesuai dengan maqhashid al-syari'ah, semangat ajaran, dalil-dalil kulli dan dalil-dalil qath'i, baik wurud maupun dalalahnya. Prinsip-prinsip *good governance* seperti yang telah dilihat di atas dapat ditemukan dalam nash-nash syariat. Hal ini menunjukkan bahwa *good governance* sebagai sebuah masalah telah memenuhi prinsip kesesuaian dengan maqhashid al-syari'ah. Kedua, kemaslahatan harus meyakinkan arti kemaslahatan itu berdasarkan penelitian yang cermat dan akurat, sehingga tidak meragukan bahwa hal itu dapat mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudharat.

Beberapa nilai *good governance* telah dipraktekkan oleh nabi Muhammad dalam negara Madinah, Hasilnya adalah bahwa negara Madinah dapat menjadi berkembang dan membawa kemajuan bagi Islam pada waktu itu dan beberapa abad kemudian. Ketiga, kemaslahatan membawa kemudahan dan bukan mendatangkan kesulitan yang di luar batas, dalam arti kemaslahatan itu bisa dilaksanakan. Nilai-nilai *good governance* telah menjadi bagian yang diperintahkan oleh Alquran. Ini

dapat berarti bahwa perintah-perintah tersebut adalah sejalan dengan kemampuan manusia untuk melaksanakannya.⁷⁷

Para Ahli sebenarnya mengakui bahwa tidak ada struktur pemerintahan terbaik yang dapat diidentifikasi dengan jelas untuk digunakan sebagai model universal bagi negara-negara berkembang⁷⁸. Akan tetapi setidaknya diakui bahwa *Good Governance* adalah suatu kondisi di mana terwujud hubungan tiga unsur yaitu pemerintah, masyarakat atau rakyat dan dunia usaha yang berada di sektor swasta yang sejajar, berkesamaan, dan berkeselimbangan di dalam peran yang saling mengontrol.

Bila kita kaitkan dengan syariah, maka apakah hakekat *Good Governance* dalam perspektif hukum Islam? Tidak ada rumusan baku mengenai hal ini. Namun dari berbagai pernyataan yang terpecah di dalam berbagai ayat al-Qur'an maka kita dapat mengkonstruksi *Good Governance* menurut perspektif syariah. Di antara ayat tersebut adalah QS Hud : 61 dan QS al-Haj : 41 yang artinya:

“Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah yang menjadikan kamu supaya memakmurkannya (membangunnya) [QS. 11:61]. Dan 22: 41...(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat maruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan (Q.22:41)”

⁷⁷ Yunus, Nur Rohim, 2016, *Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia*, jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016, hlm. 172

⁷⁸ Mishra, Satish Candra, 2005, “*Pemerintah dan Pemerintahan: Memahami Ekonomi Politik Reformasi Institusi*” Jurnal Reformasi Ekonomi, Vol 1 (2)

Ayat pertama menjelaskan misi utama manusia adalah membangun bumi. Ayat kedua menegaskan bahwa orang-orang beriman menggunakan kekuasaan yang mereka miliki untuk menegakkan shalat, membayar zakat dan menegakkan amar ma'ruf nahi mungkar⁷⁹ (Anwar, 2007:43).

Dari kedua ayat di atas kita dapat merumuskan *Good Governance* dalam perspektif hukum Islam yaitu suatu penggunaan otoritas kekuasaan untuk mengelola pembangunan yang berorientasi pada (1) penciptaan suasana kondusif bagi masyarakat untuk pemenuhan kebutuhan spiritual dan rohaniyahnya sebagaimana disimbolkan penegakan shalat (2) Penciptaan kemakmuran dan kesejahteraan dengan disimbolkan zakat (3) Penciptaan stabilitas politik diilhami dari amar ma'ruf dan nahi mungkar. Singkat kata dalam ayat tersebut terdapat tiga governance yaitu:

1. *Spiritual Governanace*,
2. *Economic Governance* dan
3. *political Governance*⁸⁰

Untuk dapat mewujudkan *good governance* dalam tiga aspek, diperlukan beberapa nilai dan dari nilai-nilai tersebut dapat diturunkan beberapa asas tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan memperhatikan ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Nabi saw dapat ditemukan beberapa nilai dasar yang dapat dijabarkan menjadi asas-asas tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu: syura, meninggalkan yang tidak bernilai guna, keadilan, tanggung jawab, dan amanah, serta orientasi ke hari depan. Nilai dasar pertama adalah syura yang ditegaskan dalam Q. 3: 159 yang artinya: Dan

⁷⁹ Anwar, Syamsul, 2007, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: RM Books.

⁸⁰ Anwar, Syamsul, 2007, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: RM Books.

bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Dari nilai dasar syura ini dapat diturunkan asas hukum mengenai penyelenggaraan pemerintahan berupa asas partisipasi masyarakat.

Nilai dasar berikutnya dalam hukum Islam adalah penegasan Nabi saw mengenai meninggalkan segala yang tidak bernilai guna, Nabi bersabda, yang artinya: Sebaik-baik Islam seseorang adalah bahwa ia meninggalkan hal-hal yang tidak berguna (HR at-Tirmizi, Ahmad) Dari hadis ini dapat diturunkan asas efisiensi dalam penyelenggaraan kepentingan publik. Nilai dasar lain dalam hukum Islam adalah keadilan. Penegasan mengenai keadilan dalam sumber-sumber Islam banyak sekali, misalnya dalam Q. 5: 8 yang artinya: Berbuat adillah kamu, (karena) berbuat adil itu lebih dekat kepada taqwa (Q. 5: 8).

Masalah keadilan secara umum dan masalah kepastian hukum merupakan jeritan seluruh masyarakat Indonesia saat ini. Tata kelola pemerintahan yang baik menghendaki adanya jaminan kesamaan akses seluruh warga masyarakat terhadap sumberdaya politik, ekonomi, dan administratif. Tanggung jawab sebagai nilai dasar syariah dapat diturunkan asas responsivitas dalam pemberian pelayanan. Secara khusus asas ini dapat pula disimpulkan dari firman Allah yang menggambarkan pribadi Rasulullah saw yang sensitif terhadap penderitaan umatnya, (Q. 9: 128): *“Telah datang kepadamu seorang utusan (rasul) dari kalanganmu sendiri, berat dirasakannya apa yang kamu derita, sangat memperhati-*

kan kamu dan amat belas kasih lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin” (Q. 9: 128)

Responsivitas adalah kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta merencanakan program-program pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Selain itu nilai dasar hukum Islam lainnya adalah amanah. Di dalam konsep amanah itu terdapat suatu asas akuntabilitas. Dalam hal ini, al-Qur'an menegaskan (Q. 2: 42) yang artinya: Dan janganlah kamu menyembunyikan kebenaran, padahal kamu mengetahui (Q. 2: 42). Salah satu pengertian yang dapat ditarik dari keumuman pernyataan ayat ini adalah adanya asas transparansi termasuk di dalam transparansi dalam penyelenggaraan birokrasi untuk pelayanan publik. Akuntabilitas dan transparansi adalah kriteria lainnya yang penting dalam suatu good governance. Nilai dasar lainnya dalam ajaran dan hukum Islam adalah orientasi ke hari depan. Islam sangat menekankan kepada umatnya agar mereka memperhatikan hari esok dan membuat perencanaan dan persiapan untuk menghadapi hari depan.

Di dalam al-Qur'an ditegaskan: ...dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang dipersiapkan untuk hari esok (Q. 59: 18). Dalam Islam diajarkan dua macam hari depan, yaitu akhirat dan hari esok, diajarkan pula dalam Islam bahwa hari depan itu harus lebih baik dari hari ini. Dalam al-Qur'an terdapat isyarat-isyarat mengenai hal itu seperti dalam Q. 93: 3-4 Artinya: tiadalah tuhanmu meninggalkan kamu dan tidak

pula dia membencimu; dan sesungguhnya hari esok adalah lebih baik bagimu dari hari yang telah lalu (Q. 93: 3-4) Keseluruhan kutipan diatas menjelaskan keharusan adanya visi yang jelas dalam hidup setiap orang (Anwar, 2007: 44-45). Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *good governance*:



Tabel : 1

Sumber : Informasi yang diolah

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penjatuhan Hukuman / Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Jenis Hukuman Disiplin

Penelitian diawali dengan penyampaian beberapa data yang melatarbelakangi permasalahan, dengan harapan dapat tercapai maksud dari penelitian itu sendiri secara jelas sesuai dengan realita yang benar – benar ada di lapangan. Beberapa data yang diperoleh dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, secara keseluruhan Pegawai Negeri Sipil tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel I : Jumlah PNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan Golongan.⁸¹

No	Golongan	Jumlah
1	IV/d	1
2	IV/c	12
3	IV/b	42
4	IV/a	100
5	III/d	676
6	III/c	427
7	III/b	984
8	III/a	421

⁸¹ Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

9	II/d	213
10	II/c	163
11	II/b	719
12	II/a	958
13	I/d	-
14	I/c	-
15	I/b	-
	Jumlah	4716

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah, Desember 2021

Tabel I : Jumlah PNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan Gender.

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	3800
2	Wanita	916
	Jumlah	4716

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

Tabel III : Jumlah PNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD/SEDERAJAT	-
2	SLTP/SMP/SEDERAJAT	3
3	SLTA/SMA/SMK/SEDERAJAT	2615

4	D-I	-
5	D-II	5
6	D-III	134
7	D-IV	39
8	S-1	1617
9	S-2	301
10	S-3	2
Jumlah		4716

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

Tabel IV : Jumlah PNS di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan Per Eselon.

No	Eselon	Jumlah
1	II.a	1
2	II.b	6
3	III.a	30
4	III.b	26
5	IV.a	121
6	IV.b	92
7	V	368
Jumlah		644

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

Rekapitulasi data yang berhasil peneliti lakukan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa

Tengah sampai bulan Desember 2021 yang terkena hukuman disiplin dan pembinaan sebagai berikut⁸²:

Tabel V : Daftar PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Lapangan

NO	URAIAN	TAHUN	JUMLAH
	1		
1	Pelanggaran Disiplin PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin, sedang, berat	2017	8 orang
2	Sda.....,	2018	19 orang
3	Sda.....,	2019	20 orang
4	Sda.....,	2020	19 orang
5	Sda.....,	2021	14 orang
		JUMLAH	80 orang

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

Tabel VI : Daftar PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan klasifikasinya di Lapangan.

NO	URAIAN	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Hukuman Ringan	5	7	10	-	-
2	Hukuman Sedang	2	5	5	6	1
3	Hukuman Berat	1	7	5	12	13

⁸² Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

4	Pembinaan	-	-	-	1	-
	JUMLAH	8	19	20	19	14

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

Dari ke 80 (delapan puluh) Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin PNS tersebut berasal dari 1 (satu) lingkup Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Selain data tertulis di atas, data lain yang merupakan data primer yaitu Responden/Informan karena penelitian yang penulis lakukan adalah *purposive non random sampling*.

Dalam proses pemberian / penjatuhan hukuman / sanksi disiplin PNS Pertama : menentukan terlebih dahulu jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut, apakah tergolong jenis pelanggaran disiplin ringan, disiplin sedang dan atau berat. Hal tersebut sangat penting untuk menentukan jenis hukuman yang setimpal, karena tujuan penjatuhan hukuman disiplin adalah untuk mendidik, maka dalam penjatuhan hukuman harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.⁸³

Dalam rapat sosialisasi Kepegawaian Tahunan yang dipimpin langsung oleh Kepala Bagian Umum yang didampingi oleh Kasubbag Kepegawaian, TU dan RT kegiatan ini turut mengundang 2 (dua) narasumber dari Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta yakni Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian serta Auditor Kepegawaian Muda kegiatan ini juga dihadiri

⁸³ Hasil wawancara dengan Febri Nurdian Satriatama, Kepala bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

oleh Kepala UPT BKN Semarang, Ahyu Wulandari dan diikuti secara langsung oleh pengelola kepegawaian UPT Se-Kota Semarang, perwakilan pegawai Kantor Wilayah dan secara virtual oleh seluruh UPT Se-Jawa Tengah. Berikut ini kutipan wawancara hasil rapat yang materinya adalah PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai dan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai berikut :

“Beberapa waktu lalu disini telah mengadakan sosialisasi yang mana salah satunya adalah terkait Penegakan Disiplin. Kami harap seluruh peserta dapat mengikuti kegiatan Sosialisasi dengan baik sehingga dapat menambah pemahaman terkait PP Nomor 94 Tahun 2021 dan penyusunan SKP sesuai dengan PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS”.⁸⁴

Kepala Bagian Umum menambahkan juga sebagai pemateri pertama, Sigit Sarwodadi selaku Auditor Kepegawaian Muda menjelaskan tentang PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai yang merupakan penyempurnaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

“Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin”.⁸⁵

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Febri Nurdian Satriatama, Kepala bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Febri Nurdian Satriatama dalam kutipan materi Sigit Sarwodadi (Auditor Kepagawaian Muda), Kepala bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

Berdasarkan berlakunya keputusan tentang penjatuhan hukuman disiplin bagi setiap jenis hukuman disiplin berbeda-beda, untuk jenis hukuman disiplin ringan misalnya, maka Surat Keputusan tersebut oleh pejabat yang berwenang menghukum pegawai yang bersangkutan. Tetapi ada pula apabila ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak/kurang berkenan atas penjatuhan hukuman pada dirinya, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat mengajukan keberatan atas keputusan penjatuhan hukuman secara tertulis kepada pejabat yang berwenang menghukum menurut ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan data tersebut di atas, maka Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berhak untuk diberikan sanksi atau hukuman disiplin, seperti yang diuraikan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Atas dasar Peraturan Perundang-Undangan tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera. Hal-hal yang demikian telah menunjukkan bukti bahwa sekecil sampai dengan sebesar kasus pelanggaran disiplin secara prosedural sudah dilaksanakan secara baik oleh Tim Penjatuhan Hukuman Disiplin Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

Hal senada juga diungkapkan oleh Kepala Divisi Administrasi, Jusman sebagai berikut :

“Proses pemberian hukuman sanksi administrasi / hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah

Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berbeda dengan sanksi pidana. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa, disamping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh Pejabat Yang Berwenang Menghukum tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim melalui proses peradilan.⁸⁶

Kepala Divisi Pemasarakatan, Supriyanto menambahkan bahwa Integritas⁸⁷ dan kedisiplinan merupakan gambaran diri dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Petikan wawancaranya sebagai berikut “

“Integritas dan kedisiplinan merupakan gambaran diri dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Salah satu implementasinya yaitu dalam bentuk pelaksanaan apel pagi di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Perlu ditegaskan kembali kepada seluruh peserta apel untuk tetap menjaga integritas dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dimulai dari mengikuti apel yang rutin dilaksanakan setiap pagi. Ini adalah hal sederhana dalam memulai bagaimana disiplin itu sebelum menjadi pelanggaran disiplin yang berat. Perlunya kita disiplin dan integritas untuk selalu mengikuti apel pagi dalam alasan apapun karena itu adalah awal dari kesiapan kita melaksanakan tugas.”

Sebelum membahas mengenai mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, penulis akan membahas mengenai pengaturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah terlebih dahulu. Seperti yang

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Supriyanto, Kepala Divisi Pemasarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya.

Peraturan perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban - kewajiban dan menjahui larangan - larangannya serta cara memperoleh hak - haknya. Dari berbagai peraturan Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa aturan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat.⁸⁸ Masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, berdasarkan wawancara dengan Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Jusman, peraturan disiplin yang digunakan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah adalah sebagai berikut⁸⁹ :

⁸⁸ Philipus H. Hadjon, dkk. 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Hlm. 247

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah, 7 Juli 2022

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) ;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 84);
- d. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 102 Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 1473) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 24 Tahun 2018;
- e. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- f. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- g. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;

Penerapan prinsip *governance* mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah prinsip *Responsive* dan Kepastian Hukum. Ukuran Efektivitas antara lain pencapaian tujuan dan melalui Pendekatan Sasaran dimana dilihat bagaimana suatu Organisasi / Lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai, dari hasil penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah memberikan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar atas perilaku pegawai itu sendiri, aduan masyarakat, maupun Pegawai yang lainnya, hal tersebut oleh Sub Bagian Kepegawaian, TU dan RT langsung merespon aduan masyarakat, terbukti melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil atau tidak. Apabila Pegawai Negeri Sipil melanggar akan ditindaklanjuti atas laporan tersebut dan di proses sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pemberian hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar untuk upaya pembinaan kepada Pegawai, dengan pemberian sanksi kepada Pegawai yang indisipliner maka adanya komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dapat terwujud.

Pemberian hukuman disiplin berbeda dengan sanksi pidana, sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarnya, perbedaannya adalah tindakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kementerian Hukum dan HAM dalam melakukan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil melalui beberapa tahapan sebelum akhirnya dijatuhi hukuman disiplin tentu dengan beberapa upaya sebagai berikut :

- a. Pembinaan personal terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah melalui atasan langsung di sub bagian masing-masing, apabila upaya pertama dengan pembinaan dari atasan langsung tidak bisa merubah sikap bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dimintakan pembinaan dari Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Setelah masuk di Divisi Administrasi langkah pertama akan dilakukan upaya preventif dengan konseling “DIANA” (Disiplin, Integritas, dan Amanah), dengan pembinaan seperti ini diharapkan Pegawai Negeri Sipil bisa sembuh dari permasalahan yang dihadapi, baik permasalahan pribadi maupun permasalahan keluarga yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Diantaranya sering telat masuk kantor, sering ijin, bahkan sering bolos kerja. Setelah mendapatkan konseling ini Pegawai Negeri Sipil harus bisa sembuh dan kembali bekerja seperti biasa bahkan bisa meningkatkan kinerjanya.

- b. Apabila melalui konseling tidak ada perubahan dari Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka perlu adanya hukuman disiplin yang nyata berupa hukuman disiplin berupa hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, dan berat sesuai tingkat kesalahannya.
- c. Melalui prosedur pemanggilan dan pemeriksaan tahap pertama dan kedua yang dituangkan di dalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan) yang memuat keterangan dari yang bersangkutan maupun keterangan saksi yang akhirnya bisa disimpulkan tingkat kesalahannya.
- d. Setelah semua berkas lengkap dengan bukti dan fakta yang telah ditemukan, baru dirumuskan tingkat hukumannya disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Adapun 3 (tiga) jenis hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yang tidak menaati kewajiban dan larangan tersebut sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin Tingkat Ringan

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat (2), jenis-jenis hukuman disiplin ringan adalah sebagai berikut:

1) Teguran Lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Perlu diperhatikan bahwa walaupun terminologi hukuman disiplin adalah "teguran lisan", namun dalam penerapannya penjatuhan hukuman disiplin "teguran lisan" dituangkan secara tertulis dalam suatu keputusan yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan.

2) Teguran Tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

Hukuman Disiplin Ringan dapat dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VII : Kewajiban dan Larangan dalam Hukuman Disiplin Ringan.

No	Kewajiban	Larangan
1	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau Surat berharga milik negara, secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
2	Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
3	Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila

	dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja
4	Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja
6	Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	
7	Bekerja dengan jujur, tertib,	

	<p>cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja</p>	
8	<p>Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja</p>	
9	<p>Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; 	

	c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;	
10	Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	
11	Memberikan pelayanan sebaikbaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	
12	Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja	
13	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja	
14	Menaati peraturan kedisiplinan yang	

	ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	
--	---	--

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

b. Hukuman Disiplin Tingkat Sedang

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat (3), jenis-jenis hukuman disiplin sedang adalah sebagai berikut:

1) Penundaan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun

Pada hukuman disiplin sedang berupa penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

2) Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun

Hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun diberikan dan dapat dipulihkan pada saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

Hukuman Disiplin Sedang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VIII : Kewajiban dan Larangan dalam Hukuman Disiplin Sedang.

No	Kewajiban	Larangan
1	Mengucapkan sumpah/janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan
2	Mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah	Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk

		keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan
3	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
4	Menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan	Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5	Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran

	dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan	berdampak negatif bagi instansi
6	Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain
7	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa

		<p>kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat</p>
8	<p>Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan</p>	<p>Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan</p>
9	<p>Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan Bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan</p>	<p>Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang</p>

		menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat
10	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	
11	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa: a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai	

	<p>dengan 20 (dua puluh) hari kerja;</p> <p>b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan</p> <p>c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;</p>	
12	<p>Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)</p>	
13	<p>Menggunakan dan memelihara barangbarang milik negara dengan</p>	

	sebaikbaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang Bersangkutan	
14	Memberikan pelayanan sebaikbaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan	
15	Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja	
16	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja	
17	Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran Berdampak negatif pada instansi yang Bersangkutan.	

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

c. Hukuman Disiplin Tingkat Berat

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat (4), jenis-jenis hukuman disiplin sedang adalah sebagai berikut:

1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun telah selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan akan kembali pada pangkat semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dengan memperhatikan formasi jabatan dan kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.

3) Pembebasan dari jabatan;

Yang dimaksud dengan "jabatan" dalam hal ini adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu. Pembebasan dari jabatan berarti

pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Pemberian hak pensiun dapat diberikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila telah memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Berbeda dengan hukuman disiplin Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, pada PNS yang dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS tidak dapat diberikan hak-hak pensiunnya meskipun telah memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hukuman disiplin berat bagi pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IX : Kewajiban dan Larangan dalam Hukuman Disiplin Berat.

No	Kewajiban	Larangan
1	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Menyalahgunakan wewenang
2	Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau Negara	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3	Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional
4	Menjunjung tinggi kehormatan	Bekerja pada perusahaan asing,

	negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/ atau Negara	konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
5	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
6	Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang Secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara

7	Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan Bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
8	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara	Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
9	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, berupa: a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja; b. Pemindahan dalam rangka	Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

	<p>penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;</p> <p>c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja</p>	
--	--	--

	atau lebih	
10	Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada Akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11	Menggunakan dan memelihara barangbarang milik negara dengan sebaiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah Dan/atau Negara	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
12	Memberikan pelayanan sebaiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama Masa kampanye
13	Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang	Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala

berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.	Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/ atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye
---	--

Sumber : Data dari Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Desember 2021

2. Pemberhentian Karena Tindak Pidana

Tindak pidana merupakan istilah terjemahan Bahasa Belanda "Strafbaar Feit". Pakar Hukum Pidana, Moeljanto dalam Asas-Asas Hukum Pidana menjelaskan perbuatan pidana sebagai suatu perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.⁹⁰ Simons dalam Moeljanto (2002:56) menjelaskan *Strafbaar Feit* sebagai kelakuan/perilaku yang diancam dengan pidana, yang bersifat melawan hukum, yang berhubungan dengan kesalahan dan yang dilakukan oleh orang yang mampu bertanggung jawab.⁹¹

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 17 menegaskan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak

⁹⁰ Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 54.

⁹¹ Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 54.

diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

Dalam peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2011 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dijelaskan bahwa terdapat 2 (dua) jenis pemberhentian karena tindak pidana, yakni:

a. Pemberhentian dengan Hormat

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2011 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 247 menjelaskan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht) karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Bagi PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Meskipun begitu dalam pasal 248 peraturan yang sama serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 17 disampaikan bahwa PNS yang dipidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, dapat tidak diberhentikan sebagai PNS apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Perbuatannya baik secara langsung maupun tidak langsung tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS;
- 2) Mempunyai prestasi kerja yang baik yang dapat diukur dari penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 3) Tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali yang dapat diukur sebelum yang bersangkutan dijatuhi pidana penjara selama melaksanakan tugas jabatan memiliki perilaku kerja yang baik; dan
- 4) Tersedia lowongan Jabatan yang dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada.

Dalam hal PNS tidak memenuhi 4 (empat) kriteria sebagaimana dimaksud tersebut maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun, PNS yang tidak diberhentikan karena memenuhi kriteria diatas, selama yang

bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS dan dapat diaktifkan kembali sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan. Apabila dalam proses pengaktifan kembali menjadi PNS dan tidak tersedia lowongan jabatan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan akan diberhentikan dengan hormat. Begitu juga apabila PNS yang menjalani pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana dan tidak diberhentikan, apabila sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, maka akan diberhentikan dengan hormat.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 17 secara keseluruhan juga menjelaskan bahwa PNS yang tidak diberhentikan sebagaimana dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap berstatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS.
- 2) Penghentian hak kepegawaian yang bersangkutan terhitung sejak akhir bulan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan

hukum tetap, yaitu selama menjalani pidana penjara sampai dengan pengaktifan kembali sebagai PNS.

- 3) Dalam hal terdapat penghasilan yang sudah terlanjur dibayarkan kepada yang bersangkutan, maka dikembalikan ke kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Pengaktifan kembali sebagai PNS tersebut dilakukan apabila tersedia lowongan Jabatan.
- 5) Keputusan Pengaktifan kembali sebagai PNS, disusun sesuai dengan secara tertulis
- 6) Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- 7) Selama menunggu lowongan jabatan, PNS yang dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan, tidak menerima penghasilan Penghasilan sebagaimana dimaksud dapat dibayarkan terhitung mulai tanggal pengaktifan kembali sebagai PNS.
- 8) Masa selama PNS menjalani pidana penjara sejak putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sampai dengan diaktifkan kembali tidak dihitung sebagai masa kerja PNS.
- 9) PNS yang sedang menjalani pidana penjara dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung sejak akhir bulan dicapainya usia 58 (lima puluh delapan) tahun.

10) PNS yang sedang menjalani pidana penjara apabila meninggal dunia, maka diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagaimana dengan PNS yang dijatuhi putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht) dibawah 2 (dua) tahun? Dalam peraturan yang sama, disebutkan bahwa PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan. Ketersediaan lowongan Jabatan yang menjadi syarat agar PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun tidak diberhentikan sebagai PNS, harus berdasarkan hasil perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Meskipun begitu, apabila lowongan jabatan tidak tersedia dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun atau PNS yang bersangkutan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

b. Pemberhentian dengan Tidak Hormat

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

menjelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan tidak hormat apabila:

- 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Khusus pemberhentian PNS tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam hal PNS terbukti melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka yang bersangkutan telah melanggar sumpahnya untuk taat dan setia kepada Pancasila dan UUD 1945.

- 2) Dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum (ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap).

Khusus pemberhentian PNS tidak dengan hormat karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan, tidak melihat lamanya pidana penjara atau kurungan yang telah diputus oleh pengadilan

yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Tindak pidana kejahatan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan PNS dalam jabatan ASN karena melaksanakan tugas jabatannya yang berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan yaitu tindak pidana yang dilakukan PNS bukan dalam jabatan ASN tetapi karena melaksanakan tugas tambahan atau tugas dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, dan berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal terdapat PNS melakukan tindak pidana bukan dalam jabatan ASN yaitu dalam jabatan lain yang diberikan oleh pejabat yang berwenang yang dilakukan sebelum berstatus PNS tetapi berdasarkan pada putusan pengadilan yang telah berkekuatan

hukum tetap terbukti melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai korupsi yang merugikan keuangan negara/perekonomian negara serta dipidana dengan pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan maka harus diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena salah satu pertimbangan mendasar dibentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 perlunya dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena dengan melakukan tindak pidana dimaksud PNS telah menyalahgunakan atau mengkhianati jabatan yang dipercayakan kepadanya untuk diemban pada saat yang bersangkutan berstatus sebagai Pegawai ASN.

- 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- 4) Dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana (ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap).

Tindak pidana berencana yang dimaksud dalam hal ini, yaitu tindak pidana yang salah satu unsurnya yaitu dengan rencana lebih dahulu sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai tindak pidana.

PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Pemberhentian PNS tersebut ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Sehubungan dengan maraknya kasus pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang tersandung kasus narkoba, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia secara tegas menyampaikan arahan untuk menindak tegas dan menerapkan *zero tolerance* dalam setiap kasus narkoba yang melibatkan pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu, seringkali opsi pemberhentian dengan tidak hormat dijatuhkan kepada pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi manusia yang terseret kasus narkoba. Beberapa peraturan serta himbauan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia terkait larangan secara khusus kepada PNS Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam segala tindak penyalahgunaan narkoba dapat dilihat dalam:

- a) Instruksi Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Rapat Koordinasi dengan Kepala Kantor Wilayah, Kepala Divisi Pemasyarakatan, Kepala Rumah Tahanan dan Kepala Lembaga Pemasyarakatan seluruh Indonesia tanggal 5 April 2016 yang menekankan zero tolerance kepada petugas Lembaga Pemasyarakatan yang terlibat narkoba serta menanggulangi peredaran, penyusupan dan penyalahgunaan narkoba di dalam Lembaga Pemasyarakatan;
- b) Surat Edaran Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor: E-PK.01.10-20 tanggal 23 November 2007 tentang Peningkatan Kewaspadaan terhadap Peredaran Gelap Narkoba di Lapas/Rutan, yang salah satunya menyatakan agar para petugas Pemasyarakatan tidak melibatkan diri dalam kasus narkoba, baik peredaran maupun pemakaian dan penyalahgunaan alat komunikasi elektronik, dimana bagi yang terlibat akan dikenakan tindakan disiplin sesuai peraturan disiplin PNS dan pidana.
- c) Surat Edaran Direktur Bina Keamanan dan Ketertiban Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Nomor: PAS.6.04.01- 32 tanggal 30 September 2009 terkait Peningkatan Kewaspadaan Pengamanan, yang salah satunya menyatakan agar Kepala Kantor Wilayah menjatuhkan sanksi yang tegas kepada para pelaku kekerasan, pemerasan, pengli, penyalahgunaan narkoba dan lain-lain menurut ketentuan yang berlaku.

- d) Surat Edaran Nomor: PAS-30.PK.01.04.01 Tahun 2013 tentang Tindak Lanjut Hasil Penggeledahan Barang-Barang Terlarang di Lapas, Rutan dan Cabang Rutan, yang salah satunya menyatakan terhadap pegawai yang diindikasikan terlibat dengan kepemilikan dan/atau penggunaan barang terlarang, dilakukan pemeriksaan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan jika terbukti selanjutnya diusulkan untuk dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan yang berlaku.

Adapun secara umum terkait Tata Cara Pemberhentian PNS Karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil pasal 18 adalah sebagai berikut:

- a. Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/penyelewengan diusulkan oleh:
- 1) Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau
 - 2) Pejabat yang Berwenang (PyB) kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.
- b. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a, dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- c. Keputusan pemberhentian tersebut ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian secara lengkap diterima.
- d. Usul Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS dari PPK kepada Presiden atau dari PyB kepada PPK sebagaimana dimaksud diatas disampaikan secara tertulis.
- e. Dalam hal PNS yang diberhentikan sebagaimana dimaksud memenuhi syarat diberikan jaminan pensiun maka PPK atau PyB menyampaikan usul pemberhentian PNS kepada Presiden atau PPK dengan tembusan kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (BKN)
- f. Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN atas dasar usul pemberhentian dari PPK atau PyB memberikan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan janda/duda kepada Presiden atau PPK.
- g. Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberian pensiun setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN.

Adapun proses/mechanisme pemberhentian dengan hormat akibat tindak pidana sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ialah sebagai berikut:

- a. Atasan langsung menyampaikan usulan penjatuhan pemberhentian karena tindak pidana secara berjenjang kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan ditandatangani.
- b. Inspektur Jenderal menyampaikan usulan penjatuhan pemberhentian karena tindak pidana kepada Menteri dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan diterima.
- c. Menteri mempertimbangkan usulan penjatuhan pemberhentian karena tindak pidana yang disampaikan oleh Inspektur Jenderal.
- d. Hal pertimbangan Menteri disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
- e. Inspektur Jenderal menyampaikan persetujuan Menteri kepada Sekretaris Jenderal untuk proses penerbitan surat keputusan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak persetujuan Menteri diterima.
- f. Sekretaris Jenderal menerbitkan keputusan penjatuhan pemberhentian karena tindak pidana dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak diterimanya persetujuan Menteri.
- g. Salinan surat keputusan pemberhentian karena tindak pidana disampaikan kepada Inspektur Jenderal melalui surat berjenjang dan aplikasi SIMWAS.

Upaya administratif tidak dapat dilakukan terhadap PNS yang dijatuhi pemberhentian karena tindak pidana. Dalam hal ini, apabila PNS

tidak terbukti melakukan tindak pidana maka hak pegawai yang bersangkutan akan dikembalikan seperti semula sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana kita ketahui bersama, pada saat ini banyak muncul pertanyaan seputar mekanisme penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia karena menjadi tersangka suatu tindak pidana. Secara khusus, mekanisme penjatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai karena suatu tindak pidana sebagaimana dijelaskan pada ketentuan diatas telah diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dijelaskan bahwa pegawai yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana dan telah dikeluarkan surat penahanannya untuk kepentingan peradilan, pegawai yang bersangkutan diberhentikan sementara berlaku mulai akhir bulan sejak PNS tersebut ditahan. Adapun PNS yang diberhentikan sementara tersebut akan diberikan uang pemberhentian sementara sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum

diberhentikan sementara, pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara. Ketentuan yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pasal 52 ini berlaku sampai dengan:

- a. PNS yang bersangkutan telah dibebaskan dengan surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan oleh pejabat yang berwenang menurut putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan;
- b. PNS yang bersangkutan dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- c. PNS yang bersangkutan ditetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS, atau
- d. PNS yang bersangkutan ditetapkan keputusan pemberhentian sebagai PNS.

Pemberhentian sementara yang dijatuhkan kepada PNS yang menjadi tersangka dalam suatu tindak pidana disampaikan usulannya oleh atasan langsung secara berjenjang kepada pejabat yang berwenang dan ditembuskan ke Inspektur jenderal. Surat usulan tersebut untuk disampaikan dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan ditandatangani. Keputusan pemberhentian sementara ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul

pemberhentian sementara diterima. Adapun pejabat yang berwenang untuk memberi keputusan pemberhentian sementara tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi utama, Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama;
- b. PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.

Tidak jarang muncul kasus dimana PNS yang terpidana mendapatkan masa cuti menjelang bebas dan asimilasi kembali bekerja pada suatu unit di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hal ini tidak dapat dibenarkan karena yang bersangkutan belum bebas murni dan belum diaktifkan kembali statusnya sebagai PNS. Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pasal 54 dijelaskan bahwa apabila PNS telah dinyatakan bebas sebagai tersangka atau terdakwa atau selesai menjalankan pidana penjara dan mengajukan pengaktifan kembali barulah yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai PNS.

Adapun pengaktifan kembali tersebut diajukan oleh PNS yang bersangkutan ke Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) secara berjenjang

melalui atasan langsung paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak dinyatakan bebas sebagai tersangka atau terdakwa atau selesai menjalankan pidana penjara. Dalam kondisi PNS yang bersangkutan tidak mengajukan pengaktifan kembali dalam jangka waktu 25 (dua puluh lima) hari, atasan langsung dapat memanggil PNS yang bersangkutan untuk mengajukan pengaktifan kembali. PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS disertai hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan oleh PPK paling lama 14 (empat belas hari) kerja setelah usul pengaktifan kembali diterima.

Dalam kasus pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah ditetapkan sebagai tersangka namun belum mendapatkan surat penahanan dari aparaturnya penegak hukum, PPK satuan kerja tempat PNS tersebut bertugas memiliki kewajiban untuk proaktif baik melalui surat tertulis maupun bertemu langsung dengan Tim Penyidik kepolisian menanyakan dan meminta segera diterbitkan surat penetapan bagi pegawai yang ditahan tersebut sebagai tersangka dengan alat bukti yang cukup jika terbukti bersalah, dan dilepaskan dari tahanan jika tidak terdapat bukti yang cukup.

Proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai yang melanggar ketentuan larangan dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentunya akan berimplikasi terhadap pembatasan hak – hak kepegawaian yang bersangkutan. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019

tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) jenis pembatasan hak yang diberikan kepada pegawai yang sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin yang dalam hal ini berlaku sampai dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum ditetapkan, yaitu:

- a. Tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya;
- b. Tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam mutasi;
- c. Tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam promosi jabatan.

Apabila dalam pemeriksaan terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ditemukan alasan dan bukti yang cukup serta tidak dapat dipertanggung jawabkan, untuk memulihkan hak-hak kepegawaian pegawai yang bersangkutan diperlukan surat keterangan yang menyatakan pegawai yang bersangkutan tidak bersalah yang dikeluarkan oleh atasan langsung atau Inspektur Jenderal.

Ketika keputusan penjatuhan hukuman disiplin telah ditetapkan/disahkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, nantinya akan berlaku pembatasan hak kepegawaian sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang akan diberikan pembatasan hak-hak kepegawaiannya. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, mulasi, serta promosi jabatan dengan ketentuan jika hukuman disiplin berupa:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal keputusan penjatuhan hukuman disiplin mulai berlaku
- b. Peundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 9 (Sembilan) bulan terhitung sejak tanggal keputusan penjatuhan hukuman disiplin berlaku.
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama menjalani hukuman disiplin.

Sama dengan PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sedang, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat juga akan diberikan pembatasan terhadap hak-hak kepegawaiannya. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, mulasi, serta promosi jabatan dengan ketentuan jika hukuman disiplin berupa:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama menjalani hukuman disiplin.
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal keputusan penjatuhan hukuman disiplin mulai berlaku.

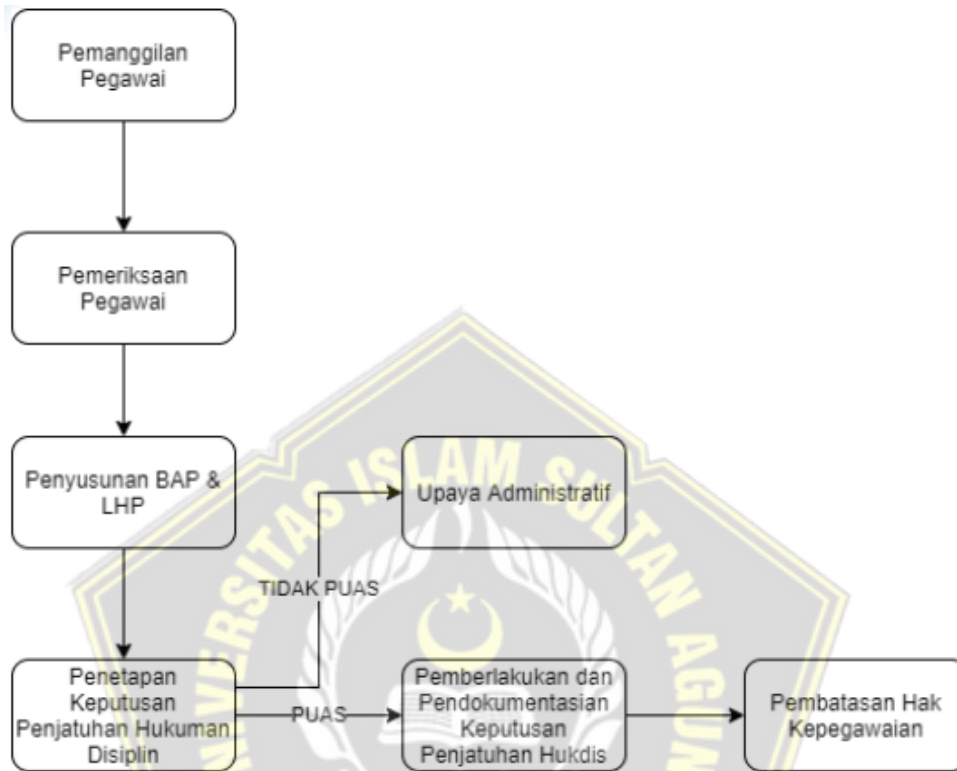
- c. Pembebasan dari jabatan pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 15 (lima belas) bulan terhitung sejak tanggal keputusan penjatuhan hukuman disiplin berlaku.
- d. Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS pembatasan hak kepegawaiannya berlaku sejak proses penjatuhannya hukuman disiplin sampai dengan tanggal keputusan penjatuhan hukuman disiplin mulai berlaku

Meskipun demikian, berdasarkan beberapa pertimbangan tertentu, pegawai tetap dapat diusulkan untuk mutasi atau mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka pembinaan. Tidak hanya saat melaksanakan hukuman disiplin, pembatasan hak-hak kepegawaian juga diberikan kepada pegawai yang sedang menempuh upaya administratif dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pegawai yang sedang mengajukan Upaya Administratif tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala serta tidak disetujui untuk pindah instansi sampai dengan ditetapkan keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- b. Pegawai yang sedang mengajukan Upaya Administratif berupa Banding Administratif, yang bersangkutan tetap mendapatkan gaji sepanjang melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas, pegawai harus memperoleh izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan mengajukan permohonan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk melalui Atasan Langsung secara berjenjang.

Sebagaimana telah disebutkan dalam bab ini, penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia didasarkan pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam peraturan tersebut dituangkan mekanisme atau urutan proses penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang terdiri dari Pemanggilan Pegawai, Pemeriksaan Pegawai, Penerbitan Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan, Penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin, Pemberlakuan dan Pendokumentasian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin hingga Pengajuan Upaya Administratif. Rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan tersebut secara singkat dapat digambarkan dalam bagan dibawah ini:

Gambar II. Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah.



Pemerintahan yang baik mengacu pada penelitian Dwiyanto⁹², Ia mencontohkan delapan prinsip *good governance* yang diperkenalkan oleh UNDP (*United Nation Development Program*), yaitu; partisipasi, transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, kepastian hukum, daya tanggap, konsensus, kesetaraan dan inklusi. Dwiyanto selanjutnya mengembangkan delapan prinsip di atas menjadi sepuluh dengan penjelasan yaitu :

⁹² Agus Dwiyanto, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Pers Universitas Gadjah Mada, hlm. 13

- a. Partisipasi, warga negara memiliki hak (dan menggunakannya) untuk berekspresi pendapat, suara dalam proses perumusan kebijakan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung;
- b. Penegakan hukum; hukum berlaku bagi siapa saja tanpa kecuali, hak asasi manusia dilindungi, dengan tetap memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat;
- c. Transparansi; memberikan informasi tentang pemerintah kepada publik dan menjamin kemudahan memperoleh informasi yang akurat dan memadai;
- d. Persamaan; adanya kesempatan yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk melakukan kegiatan/usaha;
- e. Daya tanggap; kepekaan pengelola lembaga publik terhadap aspirasi masyarakat;
- f. Tinjauan ke masa depan; pengelolaan masyarakat harus dimulai dengan visi, misi, dan strategi yang jelas;
- g. Akuntabilitas; akuntabilitas pembuat kebijakan kepada warga negara;
- h. pengawasan publik; keterlibatan warga negara dalam mengendalikan kegiatan pemerintahan, termasuk parlemen;
- i. Efektivitas dan efisiensi; pelaksanaan kegiatan badan publik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab. Indikatornya antara lain; pelayanan yang mudah, cepat, tepat, dan murah;

- j. Profesionalisme; kapasitas moral yang tinggi dari pegawai pemerintah, termasuk parlemen.

Berdasarkan pemikiran di atas, peneliti merumuskan konsep *good governance* sebagai vitamin yang harus disuntikkan ke dalam setiap penyelenggaraan fungsi negara termasuk pada ranah tata pemerintahan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Sebagai vitamin, tentunya *good governance* dalam jangka panjang akan menghasilkan organisasi publik yang sehat, yang kesehatannya tentunya akan menjadi modal utama dalam meningkatkan produk kebijakan publik dan pelayanan publik.

Menurut penulis, penerapan prinsip *good governance* dalam proses penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dianalisis dengan teori *good governance*, bahwa pemerintahan dalam hal ini sedang gencar menerapkan teori yang saat ini digunakan oleh peneliti Tata Pemerintahan Yang Baik / *Good Governance*. Salah satu penyelenggara negara dalam hal ini melihat permasalahan yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah adalah mengenai mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai.

Melihat dari beberapa contoh pelanggaran disiplin baik ringan, sedang, maupun berat, hal inilah yang melatarbelakangi untuk dilakukan penelitian terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil serta proses pemberian sanksi / hukuman secara prosedural baik yang diterapkan di

Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah itu sendiri yang berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara beserta ketentuan yang mengatur didalamnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk terciptanya Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menuju *good governance*.

Dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan *public* harus pula diiringi dengan penerapan prinsip *good governance*. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dituntut peran dan tanggungjawabnya dalam menerapkan prinsip - prinsip *good governance*, diharapkan dalam menggunakan dan melaksanakan kewenangan politik, ekonomi, dan administratif dapat diselenggarakan dengan baik. Oleh sebab itu dalam praktiknya, konsep *good governance* harus ada dukungan komitmen dari semua pihak yaitu negara (*state*)/pemerintah (*government*), swasta (*private*) dan masyarakat (*society*).

Good Governance merupakan praktek penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk penerapannya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah mempunyai Visi dan Misi yaitu Terwujudnya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berintegritas dalam pelayanan. Mewujudkan

Visi dan Misi Presiden “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berdasarkan Gotong Royong.”

Disiplin merupakan kunci sukses utama bagi para Pegawai Negeri Sipil, Parameter disiplin adalah mematuhi jam kerja dan peraturan kepegawaian lainnya. Disiplin itu mudah untuk diucapkan tapi sulit dalam aplikasinya. Hal tersebut dibuktikan masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin dan akhirnya terkena Hukuman Disiplin. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sekarang ini sedang giat-giatnya dalam penegakan disiplin bagi pegawainya. Disiplin akan mampu ditegakkan manakala reward dan punishmentnya betul-betul dilaksanakan. Karena dengan reward dan punishment ditegakkan akan ada dampak bagi Pegawai Negeri Sipil yang sudah melakukannya, pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan kedisiplinannya.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah lewat sebuah aplikasi SIMPEG dan SIMWAS dimana sebuah aplikasi yang terintegrasi yang digunakan sebagai alat bantu dalam pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Hukum dan HAM. Penyimpanan data sistem ini cukup besar, bisa mencapai puluhan ribu Pegawai Negeri Sipil, sehingga mencukupi untuk untuk kapasitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Dengan *good governance* menjadikan Kementerian Hukum dan HAM khususnya Wilayah Jawa Tengah lebih berkualitas dan lebih digital secara transparansi dan ada nilai plus terhadap pelayanan publik. Pelaksanaan

good governance disetiap kota / kabupaten yang melibatkan peranan Pemerintah sebagai bagian unsur aparatur negara / pemerintah swasta, dan masyarakat akan memberikan implikasi yang sangat bermakna terhadap upaya peningkatan kondisi *good governance* yaitu Disiplin merupakan kunci utama kesuksesan pembangunan di segala bidang terutama Sumber Daya Manusia menuju terciptanya *good governance*.

B. Efektivitas Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik atau *Good Governance* Dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah

Melihat berbagai proses yang terjadi selama ini, maka terbitnya Undang-undang No.5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut. Pengertian dari Aparat Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Aparat Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN pada BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) dan (2). Untuk mengetahui disiplin pegawai dalam suatu organisasi publik termasuk di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM

Jawa Tengah menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis.

Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran disiplin kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi yang mana jika ditemukan ada pelanggaran maka akan dilakukan penjatuhan hukuman disiplin. Hal ini untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja melalui penjatuhan hukuman disiplin merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja apakah selama mengemban amanat kerja ia mampu melaksanakan tugas dengan tetap disiplin atau tidak.

Pengertian mengenai Pegawai Negeri berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Selain itu, Pegawai Negeri merupakan mereka yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹³ Pegawai

⁹³ Soewarno Handayani, 1999, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 147

Negeri Sipil yang selanjutnya disebut sebagai PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi para PNS untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangan serta cara memperoleh hak-haknya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, akan tetapi pada saat UU ini berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan UU ini.

Pemerintah sebagai salah satu unsur pelaksana *good governance*, harus memiliki aparatur yang profesional dan disiplin dalam pekerjaannya. Dalam hal ini diperlukan adanya suatu sistem pembinaan yang baik kepada seluruh PNS dan salah satu aspek pembinaan disiplin kepada para PNS tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 1 angka 4 dalam peraturan ini menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan. Selanjutnya dalam pasal 1 angka 6 disebutkan juga bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Hal ini seperti yang tercantum dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 11 dimana dijelaskan bahwa kepada PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang diterima. Dalam sanksi Administrasi, sasaran penerapannya ditujukan pada perbuatan, prosedur sanksi administrasi dapat dilakukan secara langsung oleh pemerintah, tanpa melalui peradilan.

“Pemahaman PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dipahami oleh pegawai menurut saya bahwa masih belum maksimal betul diamalkan dalam kesehariannya, hal itu saya lihat dari berbagai pelanggaran yang terjadi dilingkungan Kemenkumham Jawa Tengah⁹⁴. Sebenarnya jika bicara soal sosialisasi, pelaksanaan proses sosialisasi Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kita sudah mengacu pada PP No. 53 Tahun 2010. Hal itu kami ingatkan terus ketika apel pagi. Disini apel pagi saja itu adalah bentuk bagian dari salah satu bentuk disiplin pegawai. Maka dalam pelaksanaannya seyogyanya semuanya harus memahami, setidaknya menyadari. Namun terkadang beberapa orang tidak menyadari bahwa ada

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Febrri Nurdian Satriatama, Kepala bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

kewajiban yang harus ditaatinya. Kami disini terus berusaha untuk mengatasi kendala-kendala yang ada dengan adanya peningkatan manajemen dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta pengembangan SDM kami agar dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam penegakan disiplin.”

Menurut analisa penulis bahwa Pemahaman Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dipahami oleh pegawai belum optimal. Disiplin merupakan salah satu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kinerjanya.

Pelaksanaan program sosialisasi dalam PP No. 53 Tahun 2010 merupakan program kerja tahunan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah, sedangkan peraturan disosialisasikan merupakan peraturan baru, tidak terdapat tumpang tindih maupun pertentangan dengan program atau kebijakan lain, kondisi sasaran program sosialisasi tidak berada dalam konflik sehingga tidak terjadi penolakan pelaksanaan program sosialisasi dan target sosialisasi sudah tepat, yaitu sesuai dengan tujuan program PP No. 53 Tahun 2010.

“Penjatuhan hukuman disiplin pegawai kemenkumham sudah mengacu pada PP No. 53 Tahun 2010⁹⁵, karena beberapa sudah terbit sanksi dimulai dari yang hukuman disiplin ringan, sedang maupun berat yang diberikan kepada

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

beberapa pegawai disini. Maka setiap apel pagi, atau setidaknya-tidaknya setahun sekali kami mengadakan sosialisasi tentang aturan ini. Kami himbau kepada pegawai kemenkumham jawa tengah sebagai abdi negara dan sekaligus pelayan masyarakat untuk lebih profesional memberikan pelayanan, dimulai dari disiplin diri sendiri, kinerja akan mengikuti sehingga akan terciptanya pelayanan yang prima.”

Dari hasil wawancara penulis diketahui bahwa secara penegakan aturan sudah berjalan tetapi dari tingkat pemahaman pegawai masih belum disiplin dalam bekerja, masih perlu dilakukan pembinaan mental kepada pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah. Hukuman disiplin dalam penerapannya ditujukan pada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, prosedur hukuman disiplin dapat dilakukan secara langsung oleh pemerintah tanpa melalui peradilan.

Wewenang untuk menjatuhkan sanksi disiplin adalah atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Untuk hukuman disiplin dalam penerapannya pun tidak terlepas pada Peraturan Perundang-undangan No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

“Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS di lingkungan kemenkumham jateng yang masuk dalam kategori ringan seperti pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan yang sah, PNS membolos lama, misalnya menambah libur tanpa alasan yang sah, PNS suka nongkrong di kantin pada jam kerja terlalu sering. Untuk kategori sedang, misalnya PNS yang pernah mendapat hukuman disiplin ringan namun tetap mengulang kembali. Dimana hukuman yang diterima dapat berupa penundaan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, atau penurunan pangkat. Sedangkan untuk kategori berat, misalnya PNS melakukan perselingkuhan, perzinahan, nikah siri dan setelah dilakukan investigasi terbukti secara sah dan

kuat maka dijatuhkan hukuman disiplin berat yaitu pemecatan.⁹⁶”

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa hukuman disiplin ringan, sedang dan berat telah tertuang secara jelas dan rinci atas apa yang diperbolehkan dan dilarang untuk para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

“Kalo di kemenkumham jawa tengah, urusan penegakan hukuman disiplin cukup ketat, misal ada seorang PNS yang dijatuhkan sanksi sebelumnya dipanggil secara tertulis untuk diperiksa apabila tidak hadir maka ada pemanggilan kedua hingga pemanggilan ketiga, bahkan jika tetap tidak hadir juga setelah panggilan ketiga, maka pejabat yang berwenang disini menghukum secara langsung dalam penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan⁹⁷. Kami tetap mengacu pada peraturan yang telah ada. Selama saya di kemenkumham jateng, proses-proses ini cukup efektif membuat pegawai jera. Karena setiap kali apel pagi kami selalu mengingatkan disiplin disiplin disiplin seperti itu. meski efektifnya tidak begitu nampak terlihat dikalangan masyarakat, bagi kami yang menduduki di kemenkumham jateng sendiripun melihat dari beberapa yang telah diberikan hukuman seperti itu berangsur-angsur membaik, ya meski tidak hanya itu ada juga yang terkadang susah diingatkan mungkin kami membutuhkan pendekatan yang lebih kepada yang bersangkutan.”

Pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dalam proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah telah

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

mengikuti ketentuan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana dijelaskan dalam hasil wawancara, dalam proses penjatuhan hukuman disiplin telah mengikuti aturan yang ada dengan beberapa pertimbangan yang tentunya melihat dari sisi penerimaan dari pegawai itu sendiri. Apabila membutuhkan treatment lebih, maka pejabat berwenang tetap melakukan proses pendekatan untuk tetap sesuai pada sasaran. Hal ini dinilai cukup efektif dalam memberikan penjatuhan hukuman disiplin pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

“bicara soal efektivitas dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai kemenkumham jateng, menurut saya memang sudah cukup efektif, namun terkadang berdasarkan hasil monitoring yang ada, masih terdapat pimpinan dan bawahan yang masih menggunakan hubungan emosional seperti saudara atau kawan. Hal tersebut yang membuat belum disiplin yang sesuai sasaran atau profesional atau memang kurangnya pemahaman peraturan perundang-undangan. Peristiwa semacam inilah yang seharusnya menjadikan perhatian untuk lebih memberikan pembinaan mental kepada PNS termasuk pimpinan agar hal tersebut tidak terulang kembali.⁹⁸ Etos kerja dan disiplin kerja di kemenkumham jateng, secara mayoritas sudah terlihat bagus namun beberapa masih menunjukkan hal yang kurang bagus sehingga perwujudan pemerintahan yang baik dan bersih serta berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin di lingkungan kita sendiri. PNS di Kemenkumham Jateng harus menjadi teladan bagi PNS dibawahnya yang bertugas di OPD yang lain dibawah naungan Kemenkumham Jateng.”

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar kewajiban dan larangan berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 telah diatur sedemikian rupa. Setiap

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Supriyanto, Kepala Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

pimpinan mulai dari tingkat atas hingga terendah memiliki kewenangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar setiap pimpinan memiliki tanggungjawab untuk membina bawahannya secara langsung dan bertanggungjawab terhadap apa yang telah dilakukan bawahannya. Disiplin kerja juga modal yang penting dan harus dimiliki oleh PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Seharusnya dengan disiplin kinerja kerja pegawai sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Efektifitas penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sangat berpengaruh dalam mewujudkan good governance. Sebagai contoh pegawai dengan inisial "SA" yang merupakan pegawai di Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Tengah dilakukan pembinaan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah berdasarkan usulan dari Unit Pelaksana Teknis yang bersangkutan karena melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja selama 5-10 hari dan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan ada dugaan melakukan penyalahgunaan wewenang dalam bertugas pada tahun 2020. Setelah dilakukan pemeriksaan dan rapat oleh tim pemeriksa, diputuskan untuk yang bersangkutan dilakukan pembinaan di Kantor Wilayah. Selama dikantor

wilayah, wujud pembinaan yang dilakukan adalah yang bersangkutan diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan di bidang penataan penatausahaan umum. Dengan intens dilakukan pengawasan dan pembinaan, pegawai tersebut ternyata dapat mengerjakan dengan baik apapun pekerjaan yang diperintahkan atasan dan mengalami perubahan disiplin. Pekerjaan yang dilakukan memberikan dampak positif bagi kinerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dalam mewujudkan good governance di Instansi ini. Hingga pada akhirnya dengan berbagai pertimbangan dan pengamatan pimpinan, pegawai yang bersangkutan didefinisikan untuk bekerja di Kantor Wilayah.

Proses penjatuhan hukuman disiplin dan pembinaan diatas adalah sebagian kecil dari berbagai kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yang mana penjatuhan hukuman disiplin ini memang efektif dalam mewujudkan good governance dalam sebuah instansi. Contoh lain pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat sampai berakhir pada pemberhentian dengan tidak hormat akan menjadi *shock therapy* bagi pegawai yang lain agar lebih berhati-hati dalam bekerja dan lebih memahami terkait tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil yang secara hakikatnya adalah sebagai pelayan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik.

Seorang pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Semakin tinggi tingkat

kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai Kemenkumham Jateng maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai itu sendiri. Terjadinya suatu pelanggaran disiplin tidak terlepas dari latar belakang melakukan tindakan tersebut, adanya unsur kurang kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan serta menganggap ringan segala upaya tindakan penegakan yang ada. Penegakan disiplin merupakan kunci untuk mengatasi segala pelanggaran disiplin yang ada, tetapi kunci dari penegakan disiplin ini tidak terlepas dari beberapa faktor pendukungnya.

C. Hambatan Dan Solusi Mengatasi Dalam Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Definisi Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁹⁹. Sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sudah pasti memiliki hambatan baik karena faktor internal maupun faktor eksternal,

⁹⁹ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan TediSudrajat, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia, Cetakan ketiga*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 32.

berikut ini faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil antara lain :¹⁰⁰

1. Budaya kerja, lemahnya budaya kerja didasari oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda di setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dirasakan bersikap toleran (budaya permisif) terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Sistem pengawasan, tidak adanya sistem yang dapat memonitoring kinerja Pegawai Negeri Sipil secara detail, bentuk pengawasan hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Berikut ini hambatan dan upaya mengatasi dalam pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah antara lain :¹⁰¹

1. Toleransi atasan terhadap pegawainya yang cukup tinggi. Toleransi yang diberikan atasan kepada pegawai di bawahnya yang melanggar disiplin ringan masih cukup tinggi. Meskipun ada teguran namun pihak atasan tidak melaporkan ke Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sehingga tidak dapat menindak pelanggaran yang tidak dilaporkan. Sebagai contoh seorang

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Jusman, Kepala Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

pegawai yang izin keluar kantor pada jam kerja, tentunya atasanlah yang memberikan izin, seharusnya atasan dapat secara tegas berperan meningkatkan kedisiplinan dengan tidak memberikan izin, karena Subbagian Kepegawaian tidak dapat mengawasi satu persatu pegawai - pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Atasanlah yang seharusnya memonitor, memberikan pembinaan terhadap pegawainya.

2. Kesadaran akan disiplin para pegawai yang masih kurang. Pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang tidak disiplin akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Faktor yang dipengaruhi oleh penegak hukum yaitu, terdapat Atasan langsung yang cenderung bersikap tidak mau repot dalam menangani dugaan pelanggaran disiplin berat. Sikap tidak mau repot tersebut yaitu : Pertama, Atasan langsung seolah-olah tidak mengetahui akan adanya

dugaan pelanggaran disiplin berat yang terjadi pada Bagian/Bidangnya. Kedua, adalah sikap tidak mau repot karena memang tidak memahami proses penegakan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil. Banyak laporan mengenai dugaan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat yang langsung di laporkan ke Subbagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

Penerapan prinsip good governance tentang hambatan dan upaya untuk mengatasi pemberian hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah Prinsip/Teori Efektivitas. Sebaiknya perlu adanya ketegasan dalam penegakan hukuman disiplin yang dilanggar Pegawai Negeri Sipil agar tugas pokok mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi maksimal. Kendala di dalam penerapan disiplin terkadang karena lemahnya pengawasan atasan langsung. Karena lemahnya pengawasan dari para atasan langsung, maka bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan.

Menurut Kepala Bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, Febri Nurdian Satriatama, ada beberapa faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah adalah :¹⁰²

1. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai

¹⁰² Hasil wawancara dengan Febri Nurdian Satriatama, Kepala bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, tanggal 7 Juli 2022.

Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan - larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Ada beberapa faktor penyebab tidak efektifnya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini adalah disebabkan oleh faktor pengawasan, kesejahteraan/insentif/tambahan penghasilan yang dibayarkan tidak berdasarkan disiplin dan kinerja PNS, lingkungan kerja pegawai, Sistem Penilaian SKP yang belum obyektif berjalan sesuai dengan ketentuan dan tidak adanya pemberian penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi dan disiplin serta tidak tegasnya penerapan hukuman dan sanksi.

Efektifitas dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan efektif terlaksana apabila ada usaha-usaha dan keinginan atasan untuk mengubah perilaku kelompok

sasaran dengan memberi *Reward* (Penghargaan) dan tegas menerapkan *punishment* (sanksi), mengendalikan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan melakukan pengawasan melekat (Waskat), memberi motivasi dan memberi sikap teladan serta pembinaan yang bersipat membangun. Agar terlaksananya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 setiap atasan/pimpinan harus berusaha merubah perilaku bawahannya dengan membina, mengawasi dan memberi penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi serta tegas menerapkan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Konsekuensi bersikap dan perilaku serta berbuat sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor – faktor yang menjadikan hambatan di Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Jawa Tengah antara lain :

1. Sasaran Kebijakan

Sasaran Kebijakan meliputi : Semua Pegawai baik Pegawai Negeri Sipil dan PPPK di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Setiap upaya penegakan hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu, begitu pula dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah. Setiap pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi kurangnya kesadaran dan pentingnya kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Meniru pelanggaran yang dilakukan oleh teman sekantornya dengan alasan hukuman disiplin yang diberikan terlalu ringan, kebiasaan

atau perilaku yang buruk baik disadari ataupun tidak oleh Pegawai Negeri Sipil itu sendiri sehingga melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Tekanan dari atasan atau teman yang menyebabkan kebebasannya dalam bekerja dan berkarya terganggu.

2. Pengambil Kebijakan

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup matinya suatu bentuk usaha / organisasi. Hal – hal yang mendasari bagi para pemimpin yang merupakan bagian penghambatan terhadap penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil:

a. Takut dan Khawatir.

Para pejabat atau pemimpin atau atasan langsung memiliki kekhawatiran, di mana pimpinan instansi pengelola kepegawaian tidak mendukung tindakan yang diambilnya terhadap bawahannya.

b. Adanya rasa egoisme yaitu muncul perasaan bahwa dia sendiri satu - satunya yang melakukan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

c. Tidak tegas di dalam mengambil keputusan masih banyak pertimbangan - pertimbangan yang harus diambil.

d. Adanya rasa bersalah, bahwa atasan berpikir bagaimana saya dapat mendisiplinkan seseorang apabila saya masih melakukan hal yang sama.

e. Rasionalisasi, yakni setiap atasan berpikir bahwa sesungguhnya pegawai mengetahui kesalahannya sendiri sehingga tidak perlu membicarakannya lagi.

f. Faktor Pembinaan dan Pengawasan

Untuk saat ini Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah masih belum sepenuhnya mengetahui semua bentuk peraturan - peraturan yang berhubungan dengan kepegawaian, kurangnya sosialisasi tentang kepegawaian oleh Badan/Lembaga terkait masing - masing secara baik dan membantu dalam menjalankan pembinaan, pengawasan, dan sosialisasi kepegawaian. Dengan demikian faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya.

Kandungan Al-Qur'an dalam segala bidang ilmu tidak dapat ditolak keberadaannya, selain tentang pelayanan dan ilmu pengetahuan ternyata ada pula ilmu yang menata tentang moral manusia (*akhlaq al karimah*). Pemerintahan yang baik (*good governance*) selain dalam tatacara pemerintahannya menggunakan suatu sistem yang telah dibuat rancangannya oleh para ahli administrasi pemerintahan, sebenarnya yang paling dasar dari *good governance* adalah tentang jiwa pelaku (aparatur) pemerintahannya itu sendiri, jiwa yang paling dalam yaitu akhlak aparatur pemerintahan guna menjamin kemaslahatan umat melalui pelayanan publik.

Di dalam Al-Qur'an sebenarnya juga telah menjelaskan adanya dasar - dasar pemerintahan, seperti yang terdapat dalam juz 5 Surat An Nisaa' 4 ayat 58 - 70. Dua ayat di antaranya berbunyi:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh

kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik - baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”

“Hai orang – orang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul-NYA, dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar - benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Di atas telah diuraikan penulis mengenai perencanaan, penataan, pelaksanaan tatacara pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak hanya hasil dilakukan sesuai dengan aturan, ketentuan, serta teori dari pakar manajemen, administrasi dan ilmu pengetahuan tentang tatacara pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) saja, tetapi juga aparatur pemerintahannya harus memiliki dasar akhlak yang baik. Lalu timbul pertanyaan akhlak yang baik itu yang bagaimana ? Akhlak yang baik adalah akhlak yang menurut Islam disebut dengan akhlak al karimah.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, dipandang perlu menetapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pegawai Negeri Sipil tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Penerapan prinsip *good governance* tentang dampak pemberian hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah prinsip Partisipasi. Akibatnya tidakpuasan terhadap masyarakat apabila Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat / berdampak:

1. Pelaku (Pegawai Negeri Sipil) Dampak yang timbul dari para pelaku pelanggaran tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Yang bersifat positif di antaranya ialah pelaku yang menjalani pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil akan mendapatkan sanksi/hukuman administrasi. Tujuan sanksi ini diberikan agar perbuatan pelanggaran dapat diminimalisir atau dihentikan. Sebagai contoh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah tidak hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mendapatkan teguran lisan dari atasannya dengan tujuan Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak mengulangi kesalahannya. Demikian juga dengan bentuk pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang setingkat lebih berat, adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi / hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran - pelanggaran lainnya.

Selain dampak positif seperti diatas, ada pula dampak yang bersifat negatif ialah Pelaku / Pegawai Negeri Sipil pelaku pelanggaran menganggap hal yang wajar atau biasa saja prinsip manusia tidak ada yang sempurna. Adakalanya mereka menanggapinya dengan santai dan tanpa beban. Namun tidak semua Pegawai Negeri Sipil jera terhadap hukuman yang

diberikan. Sebagian dari Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah merasa kalau hukuman tersebut masih dalam taraf hukuman ringan, maka mereka tidak merasa takut atas hukuman tersebut. Bahkan mereka seringkali mengulangi pelanggaran lagi dikemudian hari dengan kasus yang serupa atau bahkan setingkat lebih berat daripada yang dilakukan sebelumnya.

2. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

Menurut peneliti pemberian hukuman tersebut sangatlah berdampak terhadap perubahan perilaku beberapa Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya. Karena dari hukuman yang mereka terima membuat Pegawai Negeri Sipil yang tidak terkena kasus pelanggaran disiplin akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya dan lebih memperbaiki kedisiplinannya, karena tidak ingin mendapatkan hukuman yang sama seperti mereka.

3. Masyarakat Luas.

Dampak yang negatif diantaranya adanya ketidakpuasan masyarakat, dan apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut masih punya tanggungan keluarga akan terancam dan terganggu kebutuhannya misalkan pendidikan dan lain sebagainya. Dampak positif masyarakat akan melihat dan menilai pemerintah berkomitmen dan sungguh – sungguh dalam membina Pegawai Negeri Sipil. Dengan sikap yang tegas dan berani mengambil keputusan tidak ada lagi anggapan bahwa Pegawai Negeri Sipil tidak bisa dihukum atau dipecat.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tidak ada lagi Pegawai Negeri Sipil yang dapat bertindak indiscipliner tanpa mendapatkan hukuman disiplin, mulai dari hukuman yang ringan, sedang dan berat. Penegakan disiplin ini memang sangat sulit untuk dilakukan terutama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah. Namun dengan tuntutan saat ini yang mengharuskan seorang Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka kondisi tersebut sudah tidak dapat ditolerir lagi.

Apabila seorang PNS melanggar disiplin, maka akan diganjar oleh hukuman disiplin. Hukuman ini bertingkat, dari hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Yang paling tinggi adalah hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

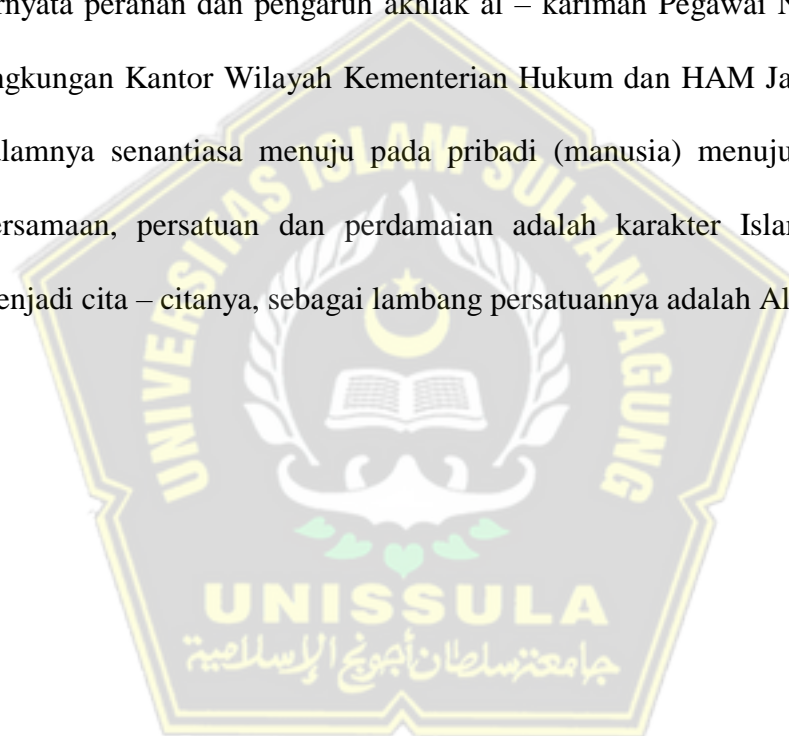
Allah SWT telah menjanjikan bahwa Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum kaum tersebut yang merubahnya, karena itulah diperlukan sebuah reformasi kearah yang lebih baik.

“Bagi manusia ada malaikat – malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali – kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Raad : 11).

Dari ayat diatas jelaslah bahwa dalam perubahan nasib suatu kaum ada dua faktor yang berada di balik keduanya, yaitu manusia dan Allah SWT. Pada ayat tersebut diterangkan bahwa dalam melakukan perubahan (reformasi) tidak cukup dilakukan oleh satu atau dua orang saja, namun secara jelas Allah SWT. menyatakan bahwa untuk melakukan perubahan diperlukan kumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama dan jelas untuk mewujudkan perubahan tersebut. Dalam mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin yang dimaksud mencakup unsur – unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang diberikan, dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh – sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Pegawai Negeri Sipil menurut peneliti sebgaiian kurang mempunyai Akhlak Al - Karimah

inilah yang dibutuhkan dan dibawa oleh aparatur pemerintahan dalam jiwanya, maka akan dapat mewujudkan suatu tatanan, tatacara pemerintahan yang diinginkan, yaitu pemerintahan yang baik (*good governance*) sesuai cita – cita negara kesatuan Republik Indonesia umumnya dan pemerintah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah khususnya. Dari uraian tersebut di atas akhirnya sampailah pada satu kesimpulan bahwa ternyata peranan dan pengaruh akhlak al – karimah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah di dalamnya senantiasa menuju pada pribadi (manusia) menuju pada taqwa. Persamaan, persatuan dan perdamaian adalah karakter Islam dan selalu menjadi cita – citanya, sebagai lambang persatuannya adalah Al – Qur’an.



BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan simpulan sebagai berikut :

1. Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Penerapan prinsip *good governance* dalam penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah prinsip Responsif dan Kepastian Hukum yaitu memberikan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar atas aduan masyarakat maupun Pegawai yang lainnya. Apabila Pegawai Negeri Sipil melanggar akan ditindaklanjuti atas laporan tersebut dan di proses sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pemberian hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar untuk upaya pembinaan kepada Pegawai, dengan pemberian sanksi kepada Pegawai yang indiscipliner maka adanya komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dapat terwujud.
2. Efektivitas dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah belum optimal. Pada umumnya proses penjatuhan hukuman telah disesuaikan dengan PP No. 53 Tahun 2010 namun pada proses perjalannya

dalam penjatuhan hukuman disiplin kerap kali masih menggunakan hubungan emosional yang mana hal ini dinilai kurang konsisten karena masih lemahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai juga mengakibatkan pemberian sanksi yang tidak konsisten. Selain itu karena tingkat keinginan untuk berprestasi dari pegawai sendiri pun tidak nampak karena baik yang berprestasi dan tidak sama saja tidak mendapatkan penghargaan yang akhirnya menurunkan motivasi.

3. Pemberian Sanksi / hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses, harus melewati beberapa tahap oleh Tim Penjatuhan Pelanggaran Disiplin. Hambatan-hambatan yang biasanya didapatkan dalam melaksanakan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah adalah masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, kurangnya sistem pengawasan dan setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administrative. Penerapan prinsip *good governance* yang digunakan ialah prinsip/teori Efektivitas. Sebaiknya perlu adanya ketegasan dari Subbagian Kepegawaian tentang hukuman disiplin yang melanggar Pegawai Negeri Sipil supaya pelayanan bisa maksimal. Kendala penerapan disiplin terkadang karena lemahnya pengawasan atasan langsung. Akibat dari sikap yang demikian itu

mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan.

Penerapan prinsip *good governance* yang digunakan ialah prinsip Partisipasi, Pemberian sanksi / hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah membawa dampak beragam, baik bersifat positif maupun negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya yang ada dilingkungannya. Dampak positif diantaranya akan memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil, dampak bagi Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Negeri Sipil yang lain untuk tidak mengikuti/melanggar serta mengulangi perbuatan indisipliner tersebut. Yang berdampak negative yang ditimbulkan oleh sebagian kecil Pegawai Negeri Sipil yang beranggapan hukuman tersebut masih dalam batas ringan dan tidak mempermasalahkannya.

B. Saran

1. Pimpinan menjadi contoh / Role Model bagi bawahannya, sosok pemimpin yang memiliki karakter kuat, seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi, komitmen, kejujuran, integritas, kredibilitas, kepedulian dan memiliki ciri sebagai pelayan sangat diperlukan dalam membina bawahannya. Diperlukan juga adanya penegakan hukum administrasi negara yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi / hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin sikap dan perilaku saja namun mengenal kinerja dalam rangka menciptakan

Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan berkompentensi dalam persiapan secara sehat, guna meningkatkan pelayanan yang menjadi pondasi dasar terciptanya pembangunan menuju *good governance*;

2. Menciptakan kebijakan baru dalam bentuk Surat Keputusan, Sosialisasi Penyuluhan dan Pengawasan, komunikasi secara intens dari pejabat pemberi kebijakan, pelatihan – pelatihan tentang disiplin kepegawaian menurut peraturan Perundang-Undangan terbaru menuju terciptanya disiplin Pegawai Negeri Sipil guna terciptanya *good governance*; Dalam hal pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah harus lebih bisa tegas dan konsisten dalam menerapkan aturan yang berlaku.
3. Pengawasan juga menjadi hal yang penting, setelah diterapkan secara tegas Peraturan Penegakan Disiplin, pengawasan terhadap penegakan aturan itu juga harus dilakukan dengan baik. Dengan adanya pengawasan seperti membentuk tim pengawas kinerja Pegawai Negeri, aturan yang diberlakukan diharapkan mampu berjalan sesuai ketentuan. Disamping itu dengan adanya pengawasan tentunya akan diketahui kendala dan dapat memitigasi resiko yang terjadi dalam penegakan peraturan hukuman disiplin, dimana nantinya dapat dievaluasi kembali dalam rangka menciptakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang baik;
4. Pemberian kenaikan tunjangan khusus bagi semua Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah sesuai

kemampuan wilayah secara rutin dengan besaran seperti yang diatur dalam Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah agar supaya dapat terciptanya semangat kerja yang menunjang terciptanya kedisiplinan yang datang dari diri sendiri dan disiplin kepada peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

A. Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an terjemahan

B. Buku

- Abu Ishaq Asy-Syâtibhi, Al-Muwâfaqat fi al-Ushûl as-Syari'ah, (maktabah al-ashriyyah, Juz II).
- Anwar, Syamsul, 2007, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: RM Books.
- Arief, Barda Nawawi, 2013, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya.
- Dewi, Irra Chrissyanti, 2011, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Dwiyanto, Agus, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Gajahmada Universiti Press.
- Hadjon, Philipus H., dkk. 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Handyaningrat, Soewarno, 1999, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta : Gunung Agung.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2010, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia, Cetak ketiga*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Muhammad, Fikih Siyasah, 2001, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Cet. I*; Jakarta: Radar Jaya Pratama.

- Jeddawi, H. Murtir, 2009, *Mengefektifkan Peran Birokrasi Untuk Memangkas Perilaku Korupsi*, Yogyakarta : Total Media.
- Kirbandoko, 1991, *Mengatasi Masalah Manusia di Dalam Organisasi*, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Mahfud, Moh., 1998, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Liberty.
- Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2015, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana.
- Moekiyat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Mandar Maju.
- Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum pidana*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammadong, 2017, *Governance Dalam Perspektif Hukum Islam*, Makassar : Edukasi Mitra Grafika.
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Nainggolan, 1986, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta : Cetakan ke sepuluh, PT. Perja.
- Nitisemito, Alex S., 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Sasmita Bros.
- Nuh, Muhammad Syarif, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Panjaitan, Merphin, 2011, *Logika Demokrasi Rakyat Mengendalikan Negara*, Jakarta : Permata Aksara.
- Prijodarminto, Soegeng, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Bandung : Pradnya Paramita.

- Salam, Moch. Faisal, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999*, Bandung : Mandar Maju.
- Salim, H.S., dan Erlis Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Salman, Moh.Faizal, 2003, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang – Undang*, Bandung : Mandar Maju.
- Sina, La, 2012, *Jurnal Masalah-Masalah hukum Refermasi Birokrasi Dalam Mewujudkan Pemerintah Yang Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*, Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagiamana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Situmorang, Victor M., 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono, 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soetami, A. Siti, 1992, *Hukum Adminmistrasi Negara II*, Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
- SR, Abdul Aziz, 2005, “*Membangun Etika Birokrasi*,” dalam I Nyoman Naya Sujana, ed., *Pembangunan Moral Bangsa Sebuah Wacana Sosial Budaya*, Cetakan Pertama, Surabaya : PT Java Pustaka Media Utama.
- Steers, Richard M., 1999, *Efektivitas Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta.

- Sulaiman, Abdullah, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Jakarta : Pascasarjana UIJ.
- Suparno, M., 1992, *Rekayasa Pembangunan, Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta: PT Pirel Mundial.
- Tamin, Feisal, 2004, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Jakarta : Cetakan Kedua, Belantika.
- Tanya, Bernard L., 2011, *Penegakan Hukum Dalam Terang Etika*, Yogyakarta : Genta Publishing.
- Unaradjan, Dolet, 2003, *Manajemen Disiplin*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wairocana, I Gusti Ngurah, 2006, *Makna Good Governance Dari Prespektif Ilmu Politik*, IGN
- Widjaja, A.W., 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta : Rajawali.
- Winardi, 1974, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : Alumni.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Ketetapan MPR Nomor.XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Permenkumham No. 28 Tahun 2009 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana bagi pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

D. Lain-Lain

Adib, Muhammad, Sri Kusriyah, dan Siti Rodhiyah Dwi Istinah, 2019, “The Giving Of Disciplinary Penalty of Civil Servants Based On Government Regulation Number 53 of 2010 in Governments of Demak Regency”, *Jurnal Daulat Hukum Vol. 2 No.4*)

Asmara, Widya Pratiwi, Sri Kusriyah, dan Widayati, 2019, “Staffing Application System In The Development And Supervision Of Employees Based On Information Technology (It) In Order To Good Government At Regional Office In The Ministry Of Justice And Human Rights Of Central Java (Case Study At Regional Office of the Ministry of Justice and Human Rights of Central Java)”, *Jurnal Daulat Hukum (Vol. 2 No. 4)*

Budijanto, Oki Wahyu dan Nicken Sarwo Rini, 2019, Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan HAM, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 13, No. 3*

Cruz, Carolina Da, Sri Kusriyah, Widayati, dan Umar Ma'ruf, 2022, “The Implementation of Good Governance Principles in Admission of Prospective Civil Servants”, *Jurnal Daulat Hukum Vol 5, No 1 (2022)*

Ding, Dimianus, 2014, “Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan”. *Jurnal Ilmu Pemerintah, Vol. 02 No. 02 (Februari 2014)*

- Faqih, Ahmad dan Widayati, 2018, "Wonosobo Regulation No. 3 of 2014 on Regarding Regional Organization Achieve Good Governance", *Jurnal Daulat Hukum, (Vol 1 No.2)*
- Kurniawan, Sufi Hamdani dan Sri Kusriyah, 2019, "Revitalization Program Of The Market In Improving Infrastructure Development And Participation Of The Market Traders", *Jurnal Daulat Hukum (Vol 2 No.3)*
- Mishra, Satish Candra, 2005, "Pemerintah dan Pemerintahan: Memahami Ekonomi Politik Reformasi Institusi" *Jurnal Reformasi Ekonomi, Vol 1 (2)*
- Rosalina, Iga, 2012, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat, Vol. 01 No 01 (Februari 2012)*,
- Vassalo, Acacio Frenande, 2014, "Law Enforcement Civil Servant Discipline in Achieving Good Governance in East Timor", *Jurnal Masalah Hukum (Vol 43, No 03)*
- Wardhani, Pudyastuti Kusuma, 2017, Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Kaitannya Dengan Remunerasi sesuai dengan Permenkumham Nomor 33 Tahun 2017 (Studi Kasus di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah), *Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol 12, No. 4 Desember 2017*
- Yunus, Nur Rohim, 2016, Menciptakan Good and Clean Government Berbasis Syariah Islamiyah dalam Tatakelola Pemerintahan Republik Indonesia, *jurnal, Nur El-Islam, Volume 3 Nomor 1 April 2016*
- Shiddiqie, Jimly As, 2012, *Negara Hukum dan Asas Legal itas sebagai Rambu-Rambu bagi Aparatur Sebagai Pelayan Masyarakat.* (<http://www.rasoirelectriquehomme.org>)

[www. portalkbr.com/berita/nasional/2668564- 4202. html](http://www.portalkbr.com/berita/nasional/2668564-4202.html), diakses pada 26

Juni 2022

