

TESIS

PEMBINAAN BAGI PEJABAT STRUKTURAL DALAM MENERAPKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL



Oleh :

HERMAN, S.Sos
NIM : 031144017

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

**PEMBINAAN BAGI PEJABAT STRUKTURAL DALAM MENERAPKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Sains Hukum dan Pembangunan
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

Oleh :

**HERMAN, S.Sos
NIM : 031144017**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disetujui pada tanggal 3 Januari 2013

Oleh :

Pembimbing,



Lilik Pudjiastuti, S.H., M.H.
NIP. 19690129 199303 2 001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Magister Sains Hukum dan Pembangunan
Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya,



Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H.
NIP. 19650419 199002 1 001

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada
Program Studi Magister Sains Hukum dan Pembangunan
Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga
Surabaya
Pada Tanggal 27 Desember 2012

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua : Dr. Sukardi, S.H.,M.H

Anggota : 1. Lilik Pudjiastuti, S.H.,M.H

2. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H.,M.H

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Penulisan Tesis ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi penulisan Tesis.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 10 Desember 2012



Herman, S.Sos

Abstract

Construction to structural functionary in applying discipline public servant of civil sub-province of Tana Tidung in order to realizing authoritative governance, with character, profesional, and have ethics so that in the end create service of woke up public widely. Observation of have ladder to structural functionary as decanted in regulation of republic government of number Indonesia 53 year 2010 about discipline public servant of civil which later; then technically arranged in regulation of Head Body Officer of Negara Number republic of Indonesia 21 year 2010 about rule of execution of regulation of republic government of number Indonesia 53 year 2010 giving along with coherent sanction to subordinate and also head because head to be sanctioned by head which higher storey; level according to storey; level of eselonisasi if not give sanction to its subordinate which impinge or order of indiscipliner. governmental effort sub-province of Tana Tidung in realizing bureaucracy reform to give technical tuition socialization and give remunerasi to public servant of civil owning discipline work and baus of pretasi work ten workload analysis and job analysis.

Keywords : Supervision, Responsibility, Development and Structural

Abstrak

Pembinaan untuk pejabat struktural dalam menerapkan disiplin pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Tidung dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berwibawa, karakter, profesional, dan memiliki etika sehingga pada akhirnya menciptakan pelayanan publik yang terbangun secara luas. Penerapan sanksi untuk pejabat struktural sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang kemudian secara teknis diatur dalam peraturan Kepala Badan Negara Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 dalam memberikan sanksi yang tegas kepada bawahan harus disetujui oleh pimpinan yang lebih tinggi tingkat kompetensi sesuai terhadap tingkat dari eselonisasi jika tidak memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar atau urutan indiscipliner. Upaya Pemerintah Kabupaten Tana Tidung dalam mewujudkan reformasi birokrasi dengan memberikan sosialisasi bimbingan teknis dan memberikan renumerasi untuk Pegawai Negeri Sipil yang memiliki disiplin kerja berdasarkan Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan.

Kata Kunci : Pengawasan, Tanggung Jawab, Pembinaan, Pejabat Struktural

KATA PENGANTAR

Sujud sukur persembahkan kepada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, dan Junjungan baginda Rasulullah SAW yang selalu menjadi suri tauladan bagi saya sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi di Program Studi Magister Sains Hukum dan Pembangunan Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

Menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka sangatlah sulit kiranya untuk menyelesaikan Tesis ini. Untuk itu pada kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Fasich, Apt, selaku Rektor Universitas Airlangga dan Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Hajati, S.H.,M.S selaku Direktur Program Pascasarjana, yang telah membuka kesempatan pada untuk mengikuti perkuliahan.
2. Bapak Drs. H. Undunsyah, M.Si selaku Bupati Tana Tidung, yang telah memberikan kesempatan kepada saya dalam melanjutkan Pendidikan Pasca Sarjana.
3. Bapak Markus selaku Wakil Bupati Tana Tidung, yang memberikan dorongan dan motivasi kepada saya dalam proses perkuliahan yang saya tempuh ini.
4. Bapak Drs. M. Yusuf Badrun, M.AP selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Tana Tidung dan Drs. Syahrul, M.AP selaku Asisten Administrasi Umum

Sekretariat Daerah, yang telah Mengizinkan dan merestui saya untuk melanjutkan kuliah kembali

5. Bapak Iwanto, S.Sos.,M.Si selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tana Tidung sekaligus Pimpinan saya pada Unit Kerja saya saat ini, yang telah memberikan dukungan dan petunjuk.
6. Bapak Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H.,M.H selaku Ketua Program Studi Sains Hukum dan Pembangunan Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
7. Ibu Lilik Pudjiastuti S.H.,M.H selaku Pembimbing sekaligus Anggota Panitia Penguji, yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Dr. Sukardi, S.H.,M.H selaku Ketua Panitia Penguji sekaligus Dosen MKPT I dan Ibu Rr. Herini Siti Aisyah, SH.,MH selaku Anggota Panitia Penguji sekaligus Dosen MKPT II yang telah memberikan saran-saran dan masukan bagi proses penyelesaian Tesis ini.
8. Dosen dan Staf yang membantu selama menjadi Mahasiswa
9. Kedua Orang Tua, Mertua, Kakak Adik dan Paman Saya yang tersayang atas doa, arahan, nasehat dan dukungan baik moril maupun spritual yang tak putus-putusnya kepada saya.
10. Terkhusus buat Istri saya Fatmawati dan anak saya Naylah Nafi'ah atas kesabaran, perhatian, serta dukungan Moral maupun doa

11. Rekan saya Saudara Iswandi Ibrahimsyah, SH selaku Ketua Tingkat yang senantiasa membantu memberikan informasi dan perkembangan aktual selama saya menjadi Mahasiswa
12. Rekan senasib dan sepenanggung saya Ichsan Darwawan, ST dan Asrawandi, A.Ma yang sudah saya anggap adik dalam keluarga saya yang selama ini membantu dan memotivasi saya dalam penyelesaian Tesis ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis.

Akhir kata saya harapkan semoga Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi saya sendiri ataupun pihak-pihak lain yang berkepentingan.
Wabillahi Taufik Wal Hidayah Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 3 Januari 2013

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Abstract	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Peraturan	x

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan	1
2. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
3. Kajian Pustaka	14
4. Metode Penelitian	35
a. Tipe Peneliti	35
b. Pendekatan Masalah.....	36
c. Sumber Bahan Hukum	37
a.1 Primer	37
b.2 Skunder	37
5. Sistematika Penulisan	38

BAB II PENGAWASAN BERJENJANG PEJABAT STRUKTURAL DALAM PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Wewenang Penjatuhan Hukuman disiplin dalam memberikan pengawasan Berjenjang	40
B. Jenis Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai negeri Sipil.....	54
C. Kendala-kendala dalam menerapkan sanksi	56
a. Faktor Peraturan	59
b. Faktor Kepemimpinan	60
c. Faktor Pembinaan dan Pengawasan	61
d. Faktor Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil	69

BAB III TANGGUNG JAWAB DAN PEMBINAAN TERHADAP PEJABAT STRUKTURAL DALAM MENERAPKAN SANKSI

A. Tanggung Jawab Pejabat Struktural	70
B. Pembinaan Terhadap Pejabat Struktural.....	77
a. Assesment	79
b. Rotasi dan Mutasi	79

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Saran	93

DAFTAR PERATURAN

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176).
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018).
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.
- 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 5135).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan 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 5135)

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Indonesia, sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUDNRI 1945) yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan.

Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah. Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUDNRI 1945, Negara , Pemerintah, bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri¹.

Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono² adalah Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan dapat berdampak pada semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Ada sejumlah hal yang perlu mendapatkan perhatian yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan.

Hal yang perlu diperhatikan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh

¹ Nainggolan ; *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* ; (Jakarta ; PT Pertja ; 1987) ; Halaman 23.

² Marsono ; *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974*, Penerbit, Kota Penerbit, Tahun, halaman 8

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan.

Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja³. Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan⁴.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien.

Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Terkait kondisi kinerja Pegawai Negeri Sipil, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Azwar Abubakar, mengakui, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin

³ Kristian Widya Wicaksono ; *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* ; (Yogyakarta) ;
⁴ *Kompas*, 12 Januari 2007

pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan⁵. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah

⁵ Kompas, 08 Mei 2008

menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut.

Upaya memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kritis, Pemerintah mengeluarkan perubahan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176) menjadi 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 5135) dengan harapan ketimpangan –

ketimpangan dalam menjalankan tugasnya tidak menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini departemen/lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional

Semangat mewujudkan Reformasi Birokrasi mulai muncul ketika disadari bahwa Instansi Pemerintah diidentikkan dengan tidak produktif, tidak efisien, selalu merugi, rendah kualitas miskin inovasi dan kreativitas, sarang KKN, berbelit-belit dan lain sebagainya. Karakteristik utama Reformasi adalah perubahan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada aturan baku menuju sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi pada kepentingan publik. Konsep ini yang dalam konteks ke-Indonesia-an saat ini lebih dikenal dalam istilah Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Hal penting dalam reformasi birokrasi adalah perubahan *mind-set* dan

culture-set serta pengembangan budaya kerja. Reformasi Birokrasi diarahkan pada upaya-upaya mencegah dan mempercepat pemberantasan korupsi, secara berkelanjutan, dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (*good governance*), pemerintah yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN.

Reformasi Birokrasi dihadapkan pada upaya mengatasi inefisiensi, inefektivitas, tidak profesional, tidak netral, tidak disiplin, tidak patuh pada aturan, rekrutmen Pegawai Negeri Sipil tidak transparan, belum ada perubahan *mindset*, KKN yang marak di berbagai jenjang pekerjaan, abdi masyarakat belum terbangun, pemerintahan belum akuntabel, transparan, partisipatif, dan kredibel, pelayanan publik belum berkualitas dan pelayanan publik prima belum terbangun secara luas. Strategi Reformasi Birokrasi melalui upaya-upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan pemberantasan korupsi, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia aparatur, manajemen kepegawaian berbasis kinerja, remunerasi dan meritokrasi, diklat berbasis kompetensi, penyelesaian status tenaga honorer, pegawai harian lepas (PHL), dan pegawai tidak tetap (PTT), serta deregulasi dan debirokratisasi.

Reformasi Birokrasi dalam hal pelayanan menjadi sorotan tajam bagi masyarakat, berkaitan dengan hal tersebut dengan hadirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disamping dapat menjawab harapan masyarakat yang merupakan salah satu

langkah strategis bagi Pemerintah dalam rangka reformasi birokrasi di bidang Pengelolaan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur juga dilatarbelakangi oleh berbagai ketidaksempurnaan dari peraturan yang terdahulu yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kekurangan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah terdahulu adalah perlunya memberikan penjatuhan teguran kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak profesional dan melanggar aturan secara cepat agar dapat merubah sikap dan perilaku Pejabat dan Pegawai Negeri Sipil untuk menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sebab diyakini perubahan Peraturan Pemerintah merupakan cara yang paling efektif untuk benar-benar menjamin pelayanan masyarakat mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah berusia 30 tahun dan beberapa substansi sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini.

Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan wujud baru pendistribusian kewenangan secara berjenjang yang diarahkan untuk mempercepat pengambilan keputusan dalam hal pelanggaran disiplin. Melalui Peraturan Pemerintah ini Pejabat Struktural Eselon II diberi kewenangan untuk memberikan penjatuhan disiplin kepada bawahannya.

Melihat kondisi banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil, tidak jarang kita mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja pemerintah kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Untuk itu, banyak kalangan pemerhati

birokrasi mendorong pemerintah mengedepankan pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Miftah Toha guru besar Ilmu Pemerintahan dan Dedi Supriady Bratakusumah Kepala Pusat Pendidikan dan Latihan SPIMNAS Bidang Kepemimpinan Lembaga Administrasi Negara, menyatakan harapannya agar Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara menata kembali sistem birokrasi di Indonesia. Miftah mengatakan bahwa banyak hal yang harus dilakukan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam rangka reformasi birokrasi. Menurutnya hanya 40 persen pegawai negeri yang benar-benar bekerja, sisanya hanya sekedar datang ke kantor tanpa melakukan pekerjaan yang berarti. Sudah saatnya pemerintah memperbaikinya dan memiliki program untuk meningkatkan profesionalitas dan produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Upaya mengatasi permasalahan-permasalahan seputar Pegawai Negeri Sipil dan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil harus dibuat peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah tersebut tidak hanya berisi tentang kewajiban dan larangan seorang Pegawai Negeri Sipil tetapi penilaian prestasi kerja dan sanksi yang tegas atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai. Tujuannya agar para Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja lebih profesional sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik Pusat maupun Daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Apabila dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan profesionalitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi. maka Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, atau karena faktor-faktor lain yang tidak mendukung profesionalitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

Unsur yang paling menentukan tingkat kinerja adalah manusia. Manusia akan bekerja dengan baik kalau ia cukup termotivasi untuk melakukannya. Bagi Pegawai Negeri Sipil keseluruhan, yang dibutuhkan

bukanlah manusia yang termotivasi secara individu, melainkan manusia yang termotivasi secara kelompok. Pada gilirannya manusia berkelompok yang termotivasi akan dapat menggerakkan organisasi secara keseluruhan.

Sebenarnya, hal-hal positif yang ingin diperoleh Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja tidaklah semata-mata bersifat finansial tetapi juga hal-hal yang sifatnya psikologis. Dalam kelesuan ekonomi seperti sekarang ini, pemerintahan sebaiknya mulai lebih memperhatikan masalah psikologis Pegawai Negeri Sipil sebagai upaya meningkatkan kinerja dibandingkan biaya untuk *financial income*. Pemenuhan *psychological income* ini tidaklah memerlukan biaya yang terlalu besar.

Memperhatikan hal ini maka melihat keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 merupakan solusi konkrit dan diperjelas dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang akan memberikan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dan juga agar menciptakan suatu rancangan kerja yang jelas dan menyenangkan yang membawa tanggung jawab penuh bagi para pegawai sesuai dengan keahliannya dan semoga hal ini akan membantu meningkatkan profesionalitas dan produktivitas Pegawai Negeri Sipil sehingga akan menjadi pelayan publik yang profesional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sistem penjatuhan hukuman disiplin dan proses penjatuhan hukuman disiplin mengalami perubahan yang cukup signifikan yaitu memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada Pejabat Struktural Eselon II secara proporsional. Sejalan dengan perubahan sistem tersebut, maka diperlukan adanya pembagian kewenangan yang jelas antara Kepala Daerah sampai dengan Jabatan Struktural terendah (Pasal 20 PP Nomor 53 Tahun 2010).

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa isu hukum yang perlu dikaji dan dipahami lebih lanjut, yaitu;

- a. Pengawasan berjenjang Pejabat Struktural dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- b. Tanggung Jawab dan Pembinaan Terhadap Pejabat Struktural dalam menerapkan sanksi.

2. TUJUAN PENELITIAN

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yang dimaksudkan untuk memberikan arah kepada seorang peneliti dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat.

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk menganalisis Pengawasan berjenjang Pejabat Struktural dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 2 Untuk menganalisis Tanggung Jawab dan Pembinaan Terhadap Pejabat Struktural dalam menerapkan sanksi.

3. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Praktis

- Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah Pascasarjana di Universitas Airlangga.
- Untuk proses pembelajaran peneliti dalam menganalisis masalah secara ilmiah.
- Menemukan jawaban atas masalah atau kendala-kendala dalam menerapkan sanksi pada Pejabat Struktural Eselon II di Kabupaten Tana Tidung.

2. Teoritis

- Diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pejabat Struktural Eselon II di Kabupaten Tana Tidung dalam rangka menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010

- Sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi semua pihak yang memerlukan hasil penelitian ini.
- Sebagai bahan perbandingan dan dasar bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitiannya.

4. KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kewenangan

Pengertian kewenangan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah kekuasaan membuat keputusan memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain. Menurut Philipus M. Hadjon,⁶ “dalam hukum tata negara wewenang (*bevoegdheid*) dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechtsmacht*). Jadi dalam konsep hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan.”.

Selanjutnya dikatakan oleh Philipus M. Hadjon⁷ : “Sebagai konsep hukum publik, wewenang sekurang-kurangnya terdiri atas tiga komponen, yaitu pengaruh, dasar hukum dan konformitas hukum. Komponen pengaruh ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subyek hukum. Komponen dasar hukum, bahwa wewenang itu selalu harus dapat ditunjuk dasar hukumnya dan komponen konformitas hukum, mengandung makna adanya standard

⁶ Philipus M. Hadjon, “tentang Wewenang”, *YURIDIKA*, No.5 dan 6 Tahun XII, September – Desember , 1997 , Halaman 1. (selanjutnya disebut Philipus M. Hadjon III)

⁷ *Ibid*

wewenang, yaitu standard umum (semua jenis wewenang) dan standard khusus (untuk jenis wewenang tertentu)".

Berbicara kewenangan memang menarik, karena secara alamiah manusia sebagai makhluk sosial memiliki keinginan untuk diakui ekstensinya sekecil apapun dalam suatu komunitasnya, dan salah satu faktor yang mendukung keberadaan ekstensi tersebut adalah memiliki kewenangan.

Secara pengertian bebas kewenangan adalah hak seorang individu untuk melakukan sesuatu tindakan dengan batas-batas tertentu dan diakui oleh individu lain dalam suatu kelompok tertentu.

Berkenaan dengan sumber-sumber kewenangan, maka terdapat 3 (tiga) sumber kewenangan yaitu :

1. Sumber Atribusi yaitu pemberian kewenangan pada badan atau lembaga / Pejabat Negara tertentu baik oleh pembentuk Undang-undang Dasar maupun pembentuk Undang-undang. Sebagai contoh : Atribusi kekuasaan presiden dan DPR untuk membentuk Undang-undang.
2. Sumber Delegasi Yaitu penyerahan atau pelimpahan kewenangan dari Badan / Lembaga Pejabat Tata Usaha Negara lain dengan konsekuensi tanggung jawab beralih pada penerima delegasi. Sebagai contoh : Pendelegasian kewenangan menjatuhkan

hukuman disiplin oleh kepala daerah kepada Pejabat Struktural Eselon II.

3. Sumber Mandat yaitu pelemphan kewenangan dan tanggung jawab masih dipegang oleh pemberi mandat. Sebagai contoh : Tanggung jawab memberi keputusan-keputusan oleh menteri dimandatkan kepada bawahannya.

Dari ketiga sumber tersebut maka merupakan sumber kewenangan yang bersifat formal, sementara dalam aplikasi kehidupan sosial terdapat juga kewenangan informal yang dimiliki oleh seseorang karena berbagai sebab seperti : Kharisma, kekayaan, kepintaran, ataupun kelicikan.

Pada tesis ini, akan lebih banyak berbicara tentang kewenangan yang bersifat formal dan berkaitan erat dengan konsep pelimpahan kewenangan dari Kepala Daerah kepada Pejabat Struktural Eselon II (Pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil) dan (Pasal 16 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

B. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Moh. Mahfud MD, pengertian Pegawai Negeri dibedakan menjadi dua, yaitu⁸:

1. Pengertian Stimulatif Pengertian yang bersifat stimulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 sub a yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum administrasi dan Pasal 3 Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan pemerintah atau mengenai kedudukan pegawai negeri. Pengertian stimulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut : Pasal 1.a. : “Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.”
Pasal 3 : “Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar tahun 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.”

⁸ Moh. Mahfud ; *Hukum Kepegawaian Indonesia* ; (Yogyakarta ; Liberty ; 1988); Halaman 121.

2. Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian) Di samping pengertian stimulatif tersebut di atas ada beberapa golongan pegawai yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tetap dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri. Perluasan pengertian tersebut antara lain terdapat dalam :
 - a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan adalah mereka yang melakukan kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi satu jabatan publik baik tetap maupun sementara. Jadi orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 8 tahun 1974. Jika melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik maka dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
 - b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, dewan daerah dan kepala desa. Mereka (yang disebutkan dalam Pasal 92 KUHP) bukanlah Pegawai Negeri menurut pengertian Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tetapi jika terjadi kejahatan dalam kualitas /

kedudukan masing-masing, maka mereka itu dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri.

- c. Ketentuan Undang-undang Nomor 3 tahun 1971 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi. Undang – Undang ini memperluas juga pengertian pegawai negeri sehingga mencakup ”orang-orang yang menerima gaji atau upah atau keuangan Negara atau keuangan Daerah, atau badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara, keuangan daerah, atau badan-badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran dari Negara atau masyarakat”. Mereka tersebut boleh jadi bukan pegawai negeri menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tetapi jika melakukan korupsi maka mereka dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri khusus dalam kaitannya dengan tindak korupsinya itu, artinya bisa dituntut dengan sanksi pidana sesuai dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1971.
- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta. Ada beberapa golongan yang bukan pegawai negeri menurut pengertian Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 memberikan perluasan sehingga mencakup banyak golongan pegawai lainnya.

Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan Pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

Dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada penyempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil.

C. Hak Pegawai Negeri Sipil

Memperoleh Gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya (pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 atau pasal 7 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974

- Memperoleh Cuti (pasal 8 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974). Cuti Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976, terdiri dari :
 1. Cuti Tahunan
 2. Cuti Besar
 3. Cuti Sakit
 4. Cuti Bersalin
 5. Cuti Karena Alasan Penting
 6. Cuti diluar Tanggungan Negara

D. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Menurut Logemann terdapat empat macam asas-asas penting, dalam hubungannya dengan kewajiban Pegawai Negeri, yaitu :

- a. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya Dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk jabatannya.
- b. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya.

- c. Kepentingan jabatan harus diutamakan.
- d. 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 yaitu :

- 1. Pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia
- 2. Pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 3. Pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :

- 1. mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
- 2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;

3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negera Kesatuan 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 tanggung jawab;
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 di bidang 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.

E. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya.

Berikut Larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 yaitu:

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 diluar 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 pekerjaannya;
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. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil;
 - b. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
 - c. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;

- 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
 - b. menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan
 - c. calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan
 - e. terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu
 - f. sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi
 - g. pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian
 - h. 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 kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang-undangan
15. 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.
16. 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 perundang-undangan
17. 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.

F. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Suatu organisasi pemerintah baik itu Instansi/Departemen/Lembaga dalam mencapai tujuan selain ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan performa para pegawainya. Disiplin merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting untuk mendukung performa kerja pegawai.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 21 Tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menata tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil hanyalah merupakan salah satu bentuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, berinteritas dan berwibawa. Tujuan dan usaha pembaharuan peraturan pemerintah dalam penataan disiplin pegawai negeri sipil tidak terlepas atau dapat dipisahkan dari maksud dan tujuan serta usaha reformasi birokrasi dalam upaya menata dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan, pelanggaran terhadap aturan-aturan yang terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya Penghukuman.

Tindakan atas pelanggaran disiplin dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip *progressive discipline*. Yaitu;

1. Hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pelanggaran pengulangan pelanggaran.
2. Hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat.

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 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam 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 ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku⁹

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari

⁹ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir ; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah* ; (Jakarta ; PT. Rineka Cipta ; 1994) ; halaman 15334

serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban¹⁰,

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu:

- Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- 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).
- 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 sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat 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*

¹⁰ Soegeng Prijodarminto ; *Disiplin Kiat Menuju Sukses* ; (Bandung ; Pradnya Paramita ; 1994) ; halaman 25

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*).

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak dijelaskan mengenai pengertian disiplin. Namun 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). Selanjutnya dalam Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang 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 datang dari individu sendiri (*selfimposed discipline*) dan disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*)¹¹.” 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 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.

¹¹ Winardi ; *Asas-Asas Manajemen* ; (Bandung : Alumni, 1974) ; halaman 229

hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu. Kemudian dalam konsepsi Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

5. METODE PENELITIAN

a. Sumber data

Suharni Arikunto (1997:114) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh.

Menurut Bogdan dan Bilen yang dikutip oleh J. Moleong (2000:90), bahwa pemanfaatan informan bagi peneliti ialah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjangkau karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi *key informants* (Informan kunci) dalam pengumpulan data adalah;

- a. Pejabat Pemerintah, dalam hal ini orang-orang yang berwenang secara formal di kalangan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung.
- b. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (instansi Pembina).

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenang, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan

- c. Inspektorat Kabupaten Tana Tidung (Pengawas Internal Pemerintah Daerah)
- d. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung (Tenaga Teknis, Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan).
- e. Media Massa (Pemantau)
- f. Masyarakat (Pemerhati)

Kemudian didukung oleh sumber data yang lain, antara lain : Dokumentasi, Laporan dan sumber lain yang berkenaan dengan objek penelitian.

b. Wilayah atau Lokasi

Wilayah penelitian yang dilakukan adalah Kabupaten Tana Tidung.

c. Pendekatan Masalah

Penelitian ini tergolong jenis penelitian Hukum Normatif sedangkan pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*) yaitu untuk menjelaskan konsep-konsep yang digunakan dalam penulisan, antara lain konsep Pegawai Negeri Sipil, Wewenang, Pengawasan, Pembinaan.

d. Bahan Hukum

Bahan Hukum yang dikaji terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer (Utama) adalah Undang-undang Nomor

8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176), 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 5135), Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Bahan Hukum sekunder adalah literatur, dan berbagai sumber lainnya dengan objek penelitian, untuk selanjutnya disusun secara sistematis berdasarkan pokok bahasan dalam penelitian.

e. *Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum*

Untuk menghimpun data di lapangan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu
Menelusuri berbagai referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibuat dan mempelajari literatur-literatur serta teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), yang meliputi :
 1. Observasi (pengamatan secara langsung) ke objek penelitian.

2. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan wawancara dengan informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data

f. Analisis Bahan Hukum

Dilakukan inventarisasi yang berasal dari literatur-literatur, hasil penelitian, dokumen atau bahan pustaka yang telah tersedia, kemudian baru didiskripsikan

6. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan ini diawali dengan BAB I “PENDAHULUAN” yang berusaha memberikan gambaran tentang latar belakang permasalahan secara umum, yang kemudian disimpulkan menjadi beberapa pokok masalah. Setiap masalah memerlukan cara pendekatan dan metode kajian sendiri-sendiri yang untuk memperjelas pemahamannya akan diuraikan lebih lanjut dalam bab-bab.

BAB II akan membahas isu hukum pertama dengan judul PENGAWASAN BERJENJANG PEJABAT STRUKTURAL DALAM PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. ini terbagi atas 2 (dua) sub bab, sub bab 1 (pertama) membandingkan kewenangan Pejabat Struktural Eselon II berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pada sub bab 2 (kedua) dibahas mengenai Kendala-kendala dihadapi Pejabat Struktural Eselon II dalam pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 di Kabupaten Tana Tidung.

Bab III akan membahas isu hukum kedua dengan judul TANGGUNG JAWAB DAN PEMBINAAN TERHADAP PEJABAT STRUKTURAL DALAM MENERAPKAN SANKSI. Bab ini terbagi atas 2 (dua) sub bab, sub bab 1 (pertama) yaitu tanggung jawab pejabat struktural dan pada sub bab 2 (kedua) dibahas mengenai solusi yang diberikan Pejabat Struktural Eselon II dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Tana Tidung. Bab IV PENUTUP. Penutup berisi Kesimpulan dari tulisan dan Saran .

BAB II

**PENGAWASAN BERJENJANG PEJABAT STRUKTURAL DALAM
PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

A. Wewenang Penjatuhan hukuman disiplin dalam memberikan pengawasan Berjenjang

Wewenang pejabat struktural untuk melakukan pengawasan dan memberikan penjatuhan hukuman disiplin bagi Calon Pegawai Negeri dan Pegawai Negeri Sipil bagi Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam butir 1 sampai dengan butir 6 yaitu

- 1 Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
 - a. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan:
 1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dilingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. Fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 3. Fungsional Umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam

pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf g;

4. Struktural Eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 5. Fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
 6. Struktural Eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah dilingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4); dan
 7. Fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan;
1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dilingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2);

2. Fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (4), huruf b dan huruf g;
 3. Fungsional Umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
 4. Struktural Eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (4) huruf b dan c;
- c. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan;
1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dilingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. Fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
 3. Fungsional Umum golongan ruang IVad sampai dengan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;

4. Struktural Eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
 5. Struktural Eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3), ayat (4), huruf a, huruf b, dan huruf c;
 6. Fungsional Umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;
- d. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan;
1. Struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang utama ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 2. Fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- e. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang utama ke bawah serta jabatan fungsional

- umum golongan IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e;
- f. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 - g. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e.
- 2 Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
- a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan;
 - 1. Struktural eselon II di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2);
 - 2. Struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
 - 3. Struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk

jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;

- b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan

Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

- 3. Pejabat Struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;

- a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan;

- 1. Struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
- 2. Struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c

- sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
- b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
4. Pejabat Struktural eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
- a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan:
 - 1. Struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan

- 2 Struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a sampai dengan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c dan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a sampai dengan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- 5 Pejabat Struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
 - a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan:
 - 1 Struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan

- golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
- 2 Fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan
 - c. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- 6 Pejabat Struktural eselon V pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi;
- a. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2); dan

- b. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2).

Untuk lebih jelasnya dalam mempermudah memahami masing-masing perbedaan kewenangan pejabat struktural, di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pejabat Yang Berwenang Menghukum	Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang melanggar dan Jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan			
	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional	Staf	Hukuman Disiplin
Bupati	Sekda	-	-	* HD Ringan * HD Sedang & * HD Berat, Berupa : - Turun KP 3 Th

	Eselon II	Utama. Madya dan Penyelia	IV/a – IV/c IV/d – IV/e	* HD Ringan * HD Sedang & * HD Berat
	Eselon III Ke bawah	Muda dan Penyelia ke bawah	III/c- III/d	* HD Sedang & * HD Berat
	-	-	III/b ke bawah	* HD Sedang, - Turun KP 1 Th dan * HD Berat

Tabel 2

Kewenangan Sekretaris Daerah menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pejabat Yang Berwenang Menghukum	Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang melanggar dan Jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan			
	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional	Staf	Hukuman Disiplin
Sekda	Eselon II, Eselon III di Lingkungannya	Muda dan Penyelia	III/c – III/d	* HD Ringan
	Eselon IV -	Pertama dan Pelaksana Lanjutan	II/c – III/b	* HD Sedang, - Tunda KGB - Tunda KP

Tabel 3

Kewenangan Pejabat Struktural Eselon II dan III
menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pejabat Yang Berwenang Menghukum	Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang melanggar dan Jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan			
	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional	Staf	Hukuman Disiplin
Eselon II	Eselon III	Muda dan Penyelia	III/c – III/d	* HD Ringan
	Eselon IV	Pertama dan Pelaksana Lanjutan	II/c – III/b	* HD Sedang, - Tunda KGB - Tunda KP
Eselon III	Eselon IV	Pertama dan Pelaksana Lanjutan	II/c – III/b	* HD Ringan
	Eselon V	P. Pemula dan Pelaksana	II/a – II/b	* HD Sedang, - Tunda KGB - Tunda KP

Tabel 4

Kewenangan Pejabat Struktural Eselon IV dan V
menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pejabat Yang Berwenang Menghukum	Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil yang melanggar dan Jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan			
	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional	Staf	Hukuman Disiplin
Eselon IV/ Setara	Eselon V	P. Pemula dan Pelaksana	II/a – II/b	* HD Ringan
	-	-	I/a – I/d	* HD Sedang, - Tunda KGB - Tunda KP
Eselon V	-	-	I/a – I/d	* HD Ringan

B. Jenis Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil

1. Karakteristik Hukuman Disiplin

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

Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang tidak mentaati kewajiban/melanggar larangan ketentuan disiplin. Yaitu;

- *Ucapan*

Setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar orang lain; dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, TV, rekaman atau alat komunikasi dll.

- *Tulisan*

Pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan, gambar karikatur, coretan yang serupa itu.

- *Perbuatan*

Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan

2. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Tingkat Hukuman disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) dengan pertimbangan berdasarkan hasil berita acara pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa, berikut tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan

- b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

a. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin

b. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk pelanggaran disiplin
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c 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

B. Kendala Dalam Penerapan Hukuman Disiplin

Setiap upaya hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam pemberian sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung.

Setiap pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan briefing atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat

selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi.

Pemberian motivasi kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja namun dapat dilakukan juga oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai.

Tidak hanya motivasi kerja yang diberikan tetapi juga sebaiknya diberikan *reward and punishment*. *Reward* tidak harus berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai pegawai teladan. Sementara itu bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi.

Kendala juga muncul karena sistem yang ada di sipil berbeda dengan sistem di kemiliteran. Di militer, atasan bisa langsung menghukum bawahan bila bawahan tersebut melakukan kesalahan. Namun dalam sistem yang berkembang di sipil harus melalui prosedur yang berlaku sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang. Hal ini tentu akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memberikan sebuah sanksi administrasi.¹²

Disamping karena faktor pengetahuan dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab oleh pejabat struktural eselon II juga dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kadang terjadi hal yang memang disebabkan oleh aturan itu sendiri. Misal seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti pesta demokrasi sebagai Calon Wakil Kepala

¹² Wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan, H. Mahmud, SE.,M.AP

Daerah yang berpangkat golongan ruang Pembina Tingkat I, IV/b sementara atasan yang baru/pejabat struktural eselon II berpangkat golongan ruang Pembina Tingkat I, IV/b pada Pegawai Negeri Sipil diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2005 tanggal 29 April 2005 bahwa seorang yang akan maju sebagai salah satu kandidat harus mundur dari jabatan struktural, maka yang bersangkutan mundur dari jabatan struktural namun dalam keikutsertaan Pegawai tersebut tidak menang dalam Pilkada pemilihan Bupati dan Wakil Bupati sehingga yang bersangkutan pengajuan untuk diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil sehingga yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil namun dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang bersangkutan jarang masuk kerja maka harus dijatuhi hukuman disiplin.

Menjatuhkan hukuman disiplin kepada yang bersangkutan tentunya sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam pasal 20 ayat 3 huruf a angka 1 yaitu Pejabat Struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan Fungsional Umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan belum dijatuhi hukuman disiplin.

Ada kalanya ketika Dinas Kesehatan Kabupaten Tana Tidung membuat laporan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya lambat ditindak lanjuti, contoh kecil yaitu seorang bidan yang sampai saat ini tidak masuk kerja yang seharusnya sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 53 Tahun 2010 sudah diberhentikan dari Pegawai Negeri Sipil.¹³

Pemberian sanksi bagi seorang Pegawai Negeri Sipil sepertinya lebih mengalami kelonggaran dibandingkan dengan Pegawai Swasta. Seorang Pegawai Swasta bisa langsung dijatuhi hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan. Namun seorang Pegawai Negeri Sipil harus menunggu prosedur yang cukup lama.

Kendala-kendala yang sangat prinsip dalam penegakan kedisiplinan Calon Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Negeri sipil, yaitu :

a. Faktor Peraturan

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai dimana kita dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

¹³ *Ibid.*

b. Faktor Kepemimpinan

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dan pemimpin harus melakukan pengawasan. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa mempertanggungjawabkannya. Atasan bisa dianggap gagal melakukan pembinaan dan pengawasan.

Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Pemimpin harus jadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk memerlukan pimpinan.¹⁴

Onong U. Effendy yang dikutip oleh Eddy Suwardi dalam bukunya aspek-aspek Kepemimpinan dalam manajemen operasional mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan si pemimpin untuk mengarahkan tingkah laku orang lain ke suatu tujuan tertentu.¹⁵

¹⁴ Hadipersono; *Tata Personalita*, Djambatan, Bandung 1982, Halaman 104

¹⁵ Eddy Suwardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*, Bandung, 1982 Halaman 24

Sementara itu menurut Sondang P. Siagian kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁶

Sondang P. Siagian dalam buku Filsafat Administrasi juga mengatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien, ekonomis dan efektif.¹⁷

Dengan demikian faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya. Seorang pimpinan yang cenderung egois dimana pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan bawahannya atau bahkan melakukan tindakan negatif maka hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya. Hal ini akan menimbulkan tidak adanya rasa hormat kepada atasan, tindakan indisipliner bahkan membenci atasannya.

c. Faktor Pembinaan dan Pengawasan

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang

¹⁶ Sondang Siagian; *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*,; Gunung Agung, Jakarta, Halaman 24

¹⁷ *Ibid.*

baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa.

Menurut Munasef, pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.
4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan pada terwujudnya iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria

objektif baik secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi unit organisasi yang bersangkutan.

7. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :

- Pembinaan tertib administrasi
- Pembinaan Kesejahteraan
- Pembinaan Karir

Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik pembinaan disiplin dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku.

Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk melakukan pembinaan disiplin kepada pegawai yang ada dilingkungannya.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian di mana dijelaskan bahwa 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 Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di tingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri Sipil yang

ada di tingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang. Selain daripada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik Struktur, Prosedur Kerja, Kepegawaian maupun Sarana dan Fasilitas Kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdaya guna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang 1945, Negara dan Pemerintah.

Sehubungan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsip dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Di dalam pembinaan pegawai negeri sipil perlu memperhatikan proses kepegawaian yang terdiri dari tahap-tahap atau unsur-unsur :

1. Penerimaan dan Pemilihan yang efektif

Unsur pengadaan pegawai yang meliputi usaha mendapatkan pelamar dan memilih calon diantara para pelamar itu harus dapat menjamin tersedianya calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Sistem penggolongan dan pembayaran yang baik

Satu pengelompokan jabatan diciptakan dengan jalan menganalisa dan menggolong-golongkan jabatan berdasarkan persamaan-persamaan yang terdapat di antara tugas, tanggungjawab dan persyaratan-persyaratan jabatan tersebut. Pengelompokan yang demikian ini akan bermanfaat dalam penentuan skala gaji dan untuk kegiatan-kegiatan kepegawaian termasuk pembinaan pegawai.

3. Penempatan yang tepat.

Hal ini dilakukan agar pegawai dapat menunjukkan keterampilan, kemampuan kerja, kecerdasan yang dimiliki serta berkesempatan untuk mengembangkan karir dan potensinya.

4. Latihan dan pengembangan yang cocok

Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai mengembangkan kecakapan, kecerdasan, pengetahuan, menemukan potensi dan mempersiapkan penugasan yang akan datang.

5. Kenaikan pangkat dan pemindahan yang adil dan memuaskan

Kenaikan pangkat/promosi dan pemindahan dilaksanakan untuk menaikkan seseorang pegawai dalam arti jabatan atau gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih daripada sebelumnya. Sistem promosi dan pemindahan perlu dilaksanakan dengan adil dan hati-hati agar sejalan dengan pemeliharaan moril pegawai.

6. Hubungan pegawai dan pimpinan yang lancar

Penciptaan hubungan yang serasi antara. Pimpinan dapat ditempuh dengan kesempatan berpartisipasi dalam merumuskan kebijaksanaan dan prosedur kerja.

7. Ketentuan yang tepat baik mengenai pemberhentian maupun pensiun
Pemutusan dan Penghentian ataupun pensiun didasarkan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku.¹⁸

Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang telah disusun. Pengawasan diperlukan untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai, melihat apakah penyimpangan terjadi dan mengambil langkah-langkah perbaikan dalam proses pelaksanaan itu apabila diperlukan. Dengan kata lain, pengawasan berusaha mencegah terjadinya penyimpangan arah yang ditempuh oleh organisasi dari arah yang telah ditetapkan untuk ditempuh.

Enam sasaran utama pengawasan adalah :

1. Untuk menjamin bahwa kebijaksanaan dan strategi yang telah ditetapkan terselenggara sesuai dengan jiwa dan semangat kebijaksanaan dan strategi yang dimaksud.

¹⁸ Buchari Zainun, *Organisasi dan Manajemen*, Balai Aksara, Jakarta, 1982 Halaman 48

2. Untuk menjamin bahwa anggaran yang tersedia untuk membiayai berbagai kegiatan operasional benar-benar dipergunakan untuk melakukan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif.
3. Untuk menjamin bahwa para anggota organisasi benar-benar berorientasi kepada kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi sebagai keseluruhan dan bukan kepada kepentingan individu yang sesungguhnya harus ditempatkan dibawah kepentingan yang lebih penting dan luas, yaitu kepentingan organisasi.
4. Untuk menjamin bahwa penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana kerja sedemikian rupa sehingga organisasi memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana tersebut.
5. Untuk menjamin standar mutu hasil kerja terpenuhi semaksimal mungkin
6. Untuk menjamin bahwa prosedur kerja ditaati oleh semua pihak.¹⁹

Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu :

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri ditempat pekerjaannya dan menerima laporan-laporan langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.

¹⁹ Sondang Siagian, *Analisis serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta 1985, Halaman 98-99.

2. Pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana atau bawahannya baik lisan atau tulisan.²⁰

Rasa perlindungan kepada korps (*esprit de corps*) sering kali membuat atasan yang berwenang menjatuhkan sanksi yang ringan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (pengawasan melekat) yang umumnya digunakan dalam pengawasan di lembaga pemerintahan sering kali menimbulkan problematik yang selalu dikeluhkan masyarakat, seperti sikap atasan yang terlalu melindungi bawahannya walaupun bawahannya melakukan penyimpangan, kesulitan pimpinan menindak bawahannya karena antara bawahan dan atasan sudah seperti akrab atau bisa saja atasan juga memiliki kebiasaan atau perilaku yang sama dengan bawahannya.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja tetapi juga bisa dilakukan oleh masyarakat dan pers. Masyarakat yang mengetahui telah terjadinya pelanggaran oleh pegawai hendaknya segera melaporkan masalah tersebut kepada pimpinan atau atasan yang lebih tinggi.

²⁰ Lembaga Administrasi Negara RI, *Manajemen Dalam Pemerintahan*, LAN RI dan Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta 1984, Halaman 65

d. Faktor Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil

Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Tak dapat dipungkiri bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (*side jobs*) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner.

Dengan adanya tunjangan keluarga, pegawai Kabupaten Tana Tidung dapat dikatakan telah memperoleh kesejahteraan yang lebih cukup. Agar hal ini tidak menimbulkan keceburuan pada unit kerja lain maka sudah saatnya para pegawai menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

BAB III

TANGGUNG JAWAB DAN PEMBINAAN TERHADAP PEJABAT STRUKTURAL DALAM MENERAPKAN SANKSI

A. Tanggung Jawab Pejabat Struktural

Pejabat Struktural adalah merupakan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018).

Jabatan struktural diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pengembangan dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan eselonisasi dengan jenjang pangkat yang telah ditentukan. Seorang Pegawai Negeri Sipil bahwa dalam rangka perencanaan, pengembangan, dan pembinaan karir serta peningkatan mutu kepemimpinan dalam jabatan struktural, dipandang perlu mengatur memahami tanggung jawab sebagai seorang pemimpin baik itu dalam eselonisasi pada tataran terendah. Dan lebih jelasnya penulis uraikan ke dalam tiga bagian. Yaitu ;

1. Pemimpin sejati harus menyadari akan tanggungjawabnya secara menyeluruh dan memahami (mengapa ia ada sebagai pemimpin) serta mengetahui (untuk apa ia berada) dengan gambaran:

1. Tugas (*Task/Duty*)
 2. Kewenangan (*Authority*)
 3. Hak (*Right/Privilege*)
 4. Kewajiban (*Obligation*)
 5. Tanggung jawab (*Responsibility*)
 6. Pertanggungjawaban (*Accountability*)
2. Pemimpin harus menyadari bahwa ia memiliki kapasitas utuh disertai kemampuan dan keandalan dengan visi, misi dan fokus yang jelas untuk bekerja (tahu bagaimana bekerja) yang baik seperti :
1. Efektif (*doing the right thing*)
 2. Efisien (*doing the right thing rightly*)
 3. Sehat (*healthy spirit, healthy relationship*)
- Sehingga pemimpin dalam memimpin dapat membawa keuntungan besar bagi organisasi (bawahan, staf, dan pemimpin) dan lingkungan di mana kepemimpinan dijalankan.
3. Pemimpin harus menerima kepercayaan dalam pertanggungjawaban kepemimpinan ini dan bertekad kuat mengamalkan tanggungjawab dalam mengelola sikap (*attitude*) serta perilaku (*behaviour*) berkualitas, dalam memajemeni yang berfokus kepada sasaran berhasil, melalui upaya memimpin secara berkualitas²¹

²¹ Dalam paparan Rapat Koordinasi Kepegawaian di Samarinda oleh Deputi Dalpeh BKN RI Tanggal 5 Maret 2012

Sebelum mendeskripsikan tanggung jawab pejabat struktural lebih lanjut, dapat di uraikan terlebih dahulu Tanggung jawab dalam berbagai prepekstif sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dan penanggungjawaban kepemimpinan pemimpin

Seorang pemimpin harus mengawali dengan membangun kesadaran bahwa dirinya ada pertanggungjawaban kepemimpinan. Pertanggungjawaban kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin telah diakui serta dipercayai sehingga ia menjadi pemimpin (dengan cara apapun). Penanggungjawaban kepemimpinan ini juga menjelaskan bahwa pemimpin memiliki tugas, kewenangan, hak, kewajiban, tanggung jawab dan pertanggungjawaban yang inklusif dan menyeluruh atas segala dan semua kepemimpinan.. Prinsip ini menegaskan bahwa apabila ada seorang bawahan berbuat kesalahan, pemimpin harus turut menanggungnya dan hal ini menjelaskan bahwa pemimpin memiliki pertanggungjawaban kepemimpinan yang olehnya ia tidak dapat melarikan diri.

2. Tanggung Jawab dan Peran Pemimpin

Penanggungjawaban kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin menjelaskan bahwa ia sepenuhnya bertanggung jawab atas jatuh bangunnya kepemimpinan yang dipercayakan kepadanya. Dalam kaitan ini, keberhasilan ataupun kegagalan kepemimpinan tergantung dan bergantung sepenuhnya pada sang pemimpin. Pemimpin dalam hal ini, harus berperan aktif memastikan bahwa ia sedang meneguhkan organisasinya, melengkapi bawahannya dan menyiapkan infrastruktur

serta semua sumber mengelola kepemimpinannya dengan efektif, efisien dan sehat yang memastikan keberhasilan kepemimpinannya. Prinsip ini menegaskan bahwa pemimpin dalam kaitan ini sangat bertanggung jawab memainkan peran bagi keberhasilan kepemimpinan yang dipercayakan kepadanya.

3. Tanggung Jawab dan Kewibawaan Pemimpin

Penanggungjawaban kepemimpinan seorang pemimpin memberikan otoritas sebagai landasan kewibawaan kepemimpinannya. Berwibawa tidaknya seorang pemimpin sangat tergantung dari kesadaran akan otoritas kepemimpinan yang ada padanya serta bagaimana ia melaksanakan otoritasnya itu. Tidaklah mengherankan bahwa apabila pemimpin, memimpin dalam kebenaran maka ia meninggikan derajatnya sedangkan apabila ia bersikap kasar terhadap bawahannya maka ia sedang merusak bawahannya serta kepemimpinannya. Prinsip ini memastikan bahwa apabila pemimpin menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya dengan benar, baik dan sehat, maka ia meninggikan kewibawaannya yang menopang keteguhan kepemimpinannya.

4. Tanggung Jawab dan Keberhasilan Kepemimpinan

Penanggungjawaban kepemimpinan yang dipundakkan kepada seorang pemimpin adalah jaminan keberhasilan kepemimpinannya. Jaminan keberhasilan kepemimpinan ini di bangun di atas kenyataan bahwa seorang yang menjadi pemimpin dalam arti yang sesungguhnya, memiliki "*complete leadership power*" dan "*strong leadership capacity*" yang

membuatnya andal. Hal ini juga menjamin bahwa pemimpin dapat melakukan apa saja dan ia pun dapat melakukan apapun melalui kepemimpinan. Dengan ini, seorang pemimpin sejati akan menggunakan kuasa dan kapasitas kepemimpinannya yang ada padanya untuk memimpin secara arif. Prinsip ini memastikan bahwa pemimpin yang menggunakan kuasa serta kapasitas kepemimpinan secara arif untuk memimpin sedang menapak jalan sukses dalam kepemimpinannya.

5. Tanggung Jawab dan Kesejahteraan Dalam Kepemimpinan

Penanggungjawaban kepemimpinan yang diberikan kepada seorang pemimpin bertujuan untuk meneguhkannya bagi keberhasilan. Keberhasilan kepemimpinan dalam arti sesungguhnya tidak hanya diukur dari berapa yang tercapai (dalam jumlah, mutu, kegunaan, dan keandalan kualita), tetapi berapa banyak orang dalam kepemimpinan yang menikmati kesejahteraan dari keberhasilan itu. Prinsip ini menegaskan, keberhasilan yang berbanding sejajar dengan kesejahteraan yang terdistribusi, dan proporsional.²²

Dalam era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan

²² Produk domestik bruto menurut lapangan usaha oleh Bappeda Kabupaten Tana Tidung

dan keinginan masyarakat.

Upaya menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas, maka dipandang perlu menetapkan kembali norma pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural secara sistematis dan terukur mampu menampilkan sosok pejabat struktural yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu serta perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tetap memperhatikan perkembangan dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokratisasi, perlindungan hak asasi manusia dan lingkungan hidup.

Dalam mencapai obyektifitas dan keadilan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural, ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini juga menerapkan nilai-nilai impersonal, keterbukaan, dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi Pegawai Negeri Sipil.

Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas tercantum dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Pejabat Struktural adalah pegawai yang menduduki jabatan struktural yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Seiring dengan peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil tersebut, sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang ada selama ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun

2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, perlu untuk disesuaikan kembali agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat dimaksud.

Penyempurnaan sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural meliputi pengaturan kembali mengenai eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah Pegawai Negeri Sipil, pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dan keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

Tanggung jawab pejabat struktural kepada pejabat Pembina kepegawaian (Bupati) sebagai berikut :

Tanggung jawab Umum, yaitu :

1. Bertanggung jawab untuk melaksanakan seluruh tugas pokok dan fungsi jabatan
2. menjalankan jabatan wajib melaksanakan dan mentaati Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Dalam melaksanakan tugas wajib dan bertanggung jawab untuk melaksanakan serta mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan dan mentaati segala ketentuan peraturan perundangan yang berkenaan

dengan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.²³

Tanggung jawab khusus

1. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan
2. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Administrasi
3. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Tata Laksana dan
4. serta Membantu Bupati dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah²⁴

B. Pembinaan Terhadap Pejabat Struktural

Pembinaan adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan di dalam organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai melalui pembinaan disiplin, karir dan juga etika pegawai agar tercapainya visi dan misi organisasi. Pembinaan Pejabat Struktural Eselon II diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Maka pembinaan pejabat struktural diarahkan kepada:

²³ Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 11 Tahun 2009

²⁴ Tertuang dalam Pakta Integritas sebelum pejabat struktural diangkat sumpah

1. Satuan organisasi lembaga pemerintah mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang rasional, sesuai dengan jenis, sifat dan beban kerja yang dibebankan kepadanya.
2. Pembinaan seluruh pegawai negeri sipil terintegrasi artinya terhadap semua pegawai negeri sipil berlaku ketentuan yang sama.
3. Pembinaan pegawai negeri sipil dilaksanakan atas dasar sistem karir dan sistem prestasi.
4. Pengembangan sistem penggajian diarahkan untuk menghargai prestasi kerja dan besarnya tanggung jawab.
5. Tindakan korektif terhadap pegawai yang benar-benar melanggar ketentuanyang berlaku dilaksanakan secara tegas.
6. Penyempurnaan sistem administrasi kepegawaian dan sistem pengawasannya dapat dilaksanakan.
7. Pembinaan dan kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah tetap terjamin²⁵

Begitu pentingnya pembinaan, sehingga membagi beberapa langkah-langkah pembinaan yang harus dilakukan secara berkesinambungan dan terintegrasi, sehingga para pejabat strukural dapat melaksanakan fungsinya baik dari segi tanggung jawab kepada pimpinan maupun menjalankan roda pemerintahan pada unit kerja yang dipimpinnya, adapun pembinaan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut ;

²⁵ [http://www.scribd.com/doc/76443430/13/b_Arah dan Tujuan Pembinaan Pegawai Negeri](http://www.scribd.com/doc/76443430/13/b_Arah%20dan%20Tujuan%20Pembinaan%20Pegawai%20Negeri)

1. Assesment

Assesment adalah salah satu metode yang berbasis kompetensi yang didesign dengan mengikuti standar internasional, merupakan proses sistematis untuk menilai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu untuk menentukan keberhasilan kinerja yang unggul. Untuk mendapatkan data dan informasi mengenai dinamika psikologi pejabat struktural dan memberikan pembinaan bagi Pejabat Struktural dalam mengembangkan tugas yang diberikan. Disamping itu pula sebagai acuan bagi pengambil kebijakan dalam melaksanakan pembinaan bagi pejabat struktural²⁶.

2. Rotasi dan Mutasi

Sebagai konsep kebijakan pembinaan dalam kepegawaian, Rotasi yang memiliki arti filosofi lebih dalam dari Mutasi (yang lebih bersifat teknis) justru tidak tersurat dalam peraturan kepegawaian di Republik Indonesia. baik Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, maupun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, tidak menyebut istilah Rotasi.

²⁶ Program Pembinaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Sekretariat Wakil Presiden, Kamis, tanggal 31 Agustus 2006

Rotasi memiliki pengertian memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *Compulsary*. Sementara itu, istilah mutasi dalam arti perpindahan, lebih memiliki pengertian teknis yaitu tentang bagaimana mengatur mekanisme pemindahan pejabat yang terkena kebijakan perputaran jabatan.

Latar belakang filosofi konsep kebijakan publik yang mendasari dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai rotasi atau mutasi. Rotasi memiliki peranan penting dalam sistem penyelenggaraan kepegawaian dari sebuah organisasi. Paling tidak ada 3 (tiga) manfaat/kepentingan yang dapat ditarik dari rotasi, yaitu kepentingan dinas, kepentingan pejabat yang bersangkutan, dan kepentingan publik. Penjelasan nya adalah sebagai berikut:

Kepentingan Dinas (Re. Psl. 22 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999) Perputaran jabatan merupakan alat yang dapat digunakan oleh manajemen perkantoran untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan antara lain:

a. Sebagai sarana evaluasi penugasan pejabat.

Rotasi adalah alat yang penting dan efisien bagi pimpinan kantor untuk melakukan penilaian terhadap pejabatnya, apakah kinerja yang bersangkutan meningkat atau menurun dari jabatan lainnya yang pernah dipegangnya. Dari evaluasi ini pimpinan kantor akan mengetahui

kecocokan jabatan yang paling tepat untuk diberikan kepada stafnya, sesuai dengan disiplin ilmu, keterampilan, dan karakter yang dimiliki. Dengan demikian, pimpinan dapat menempatkan pejabatnya pada jabatan yang paling tepat sesuai dengan kemampuannya (*The right man on the right place*). Tanpa melakukan rotasi, maka pimpinan unit kerja tentu tidak akan pernah tahu kemampuan dan kinerja pejabatnya.

b. Sebagai sarana meningkatkan produktivitas kerja.

Melalui rotasi, pimpinan unit kerja akan tahu keunggulan dan kelemahan kinerja pejabatnya. Dari evaluasi/penilaian atas keunggulan dan kelemahan ini, maka pimpinan dapat menempatkan stafnya dalam jabatan yang tepat. Dengan demikian, produktivitas kerja yang bersangkutan akan maksimal pada jabatan barunya, dan pada gilirannya kantor akan mendapatkan manfaat berupa meningkatnya produksi (*outcome*).

c. Sebagai sarana pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Manfaat lain bagi kedinasan, rotasi dapat dijadikan sebagai alat untuk membina pegawai. Sebagai contoh, pejabat yang ditempatkan pada jabatan tertentu ternyata telah sering melakukan kesalahan, maka

pimpinan dapat melakukan pembinaan dengan merotasi yang bersangkutan pada jabatan lain²⁷.

3. Bimbingan Teknis dan Sosialisasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bimbingan Teknis dan Sosialisasi dilakukan sebagai upaya memberikan pemahaman dan Diharapkan dengan makin mantapnya pemahaman terhadap isi peraturan perundang-undangan dimaksud serta ketentuan lain yang terkait dengan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil beserta kewenangan pejabat struktural, maka para pejabat Struktural di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah/unit kerja dapat menimplementasikannya dengan baik dan benar.

Menurut Tohardi (2002:397) ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam metode pembinaan disiplin tersebut, diantara lain adalah :

1. *Funishment and Reward* ialah *Funishment* (hukuman) dan *Reward* (*Hadiah*) dapat digunakan sebagai upaya penerapan disiplin seorang pekerja, pegawai maupun buruh organisasi dalam perusahaan.
2. Adil dan tegas ialah Penegakan hukum, peraturan, prosedur kerja harus dilakukan secara tegas dan untuk hukuman harus diterapkan secara adil untuk semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan.
3. Motivasi ialah Pihak-pihak yang berkompetensi diorganisasi atau perusahaan harus memberikan penjelasan apa manfaat yang akan diperoleh organisasi oleh pegawai yang bersangkutan apa yang akan

²⁷ (<http://www.setneg.go.id> diakses hari Selasa tanggal 20 Nopember 2012)

diperoleh organisasi atau perusahaan bila seseorang disiplin dalam bekerja.

4. Keteladanan ialah bimbingan-bimbingan yang dapat memberikan keteladanan yang baik, akan menambah bahwa sehingga segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi rujukan atau panutan bawahan.
5. Lingkungan yang kondusif ialah lingkungan sosial yang tepat kerja yang kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja di sana berdisiplin tinggi²⁸.

Dengan kata lain dapat menjadi acuan seseorang dalam melakukan pembinaan, bila lingkungan tempat ia bekerja juga ada yang disiplin. "Dalam penerapan metode pembinaan disiplin adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan". Dari pendapat para ahli diatas diambil kesimpulan bahwa dalam setiap metode pembinaan dapat dilakukan untuk merubah perilaku.

Keberhasilan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap Pejabat Struktural oleh atasan pejabat pembina kepegawaian perlu adanya sebuah terobosan baru dan langkah-langkah konkrit yang memberikan kepatuhan terhadap pejabat itu sendiri.

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa beberapa kendala-kendala dalam menegakkan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan beberapa solusi sebagai berikut :

²⁸ <http://www.google.co.id/Pembinaan> diakses pada tanggal 20 Nopember 2012

a. Faktor Peraturan

Aturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebenarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil namun dalam situasi saat ini terdapat beberapa substansi yang sudah tidak relevan dan penjatuhan hukuman disiplin sangat variatif yang didasarkan pada subyektifitas. Seiring dengan semangat reformasi birokrasi yang didengungkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia bapak Abu Bakar Azwar.²⁹ Maka Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan pemerintah ini ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian Negara dengan mengeluarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 secara tegas jenis hukuman disiplin dan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil.

Kemudian pada Pemerintah Kabupaten Tana Tidung dikeluarkan Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 17 Tahun 2010 Tentang

²⁹ Kegiatan Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Banjarmasin tanggal 23 Maret 2012

Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Tana Tidung dalam 6 ayat (1, 2, 3 dan 4) yaitu Hari dan Jam Kerja³⁰

b. Faktor Kepemimpinan

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada upaya peningkatan sehingga dalam memimpin Unit Kerja dalam suatu organisasi³¹

³⁰ Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 17 Tahun 2010 Tanggal 20 September 2010

³¹ Wawancara dengan Sekretaris Daerah Tanggal 9 Juli 2012 pada saat pembukaan diklat alih fungsi

1. Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air;
2. kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya;
3. Efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dalam rangka semangat otonomi daerah sekarang ini, maka sebagai acuan dan sekaligus menjadi salah satu tujuan yang ingin kita capai bersama, adalah program peningkatan kualitas sumber daya manusia disegala bidang termasuk kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah kabupaten tana tidung yang diupayakan dengan menyelenggarakan diklat-diklat kepemimpinan maupun diklat fungsional serta diklat teknis bagi Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Tana Tidung.

Oleh sebab itu, jiwa kepemimpinan sangat diperlukan pejabat struktural sebagai abdi Negara dan juga yang tidak kalah pentingnya adalah merupakan salah satu upaya dan bentuk yang bertujuan peningkatan kedisiplinan di semua sektor.

Untuk menunjang Pejabat Struktural sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor Republik Indonesia 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural adalah

memberikan beberapa bentuk diklat-diklat baik diklat-diklat struktural maupun diklat-diklat fungsional sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam pasal 8 ayat (1) yaitu Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Kemudian dalam pasal 8 ayat (2) bahwa diklat dalam jabatan terdiri dari :

1. Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural

2. Diklat Fungsional

Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Untuk jenis dan jenjang Diklat Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (1) ditetapkan oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan.

3. Diklat Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan secara berjenjang. Untuk Jenis dan jenjang Diklat Teknis sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

c. Faktor Pembinaan dan Pengawasan berjenjang

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Agar pembinaan dan pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif, maka pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu diantaranya sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar pelanggaran tersebut dihentikan dan memberikan efek jera terhadap pelaku pelanggaran. Dalam Pembinaan yang dilakukan ada beberapa tindakan preventif dan langkah-langkah strategis sebagai wujud dari pembinaan pegawai negeri sipil secara berjenjang yaitu :

1. Melakukan Sosialisasi Kepegawaian Tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Sosiasasi kepegawaian merupakan

salah satu solusi terhadap pembinaan semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Tana Tidung. Hal ini sudah kita lakukan pada tanggal 9 Nopember 2011 selama 2 hari dengan menghadirkan narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Badan Kepegawaian Negara, Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.³²

Sosialisasi peraturan kepegawaian bertujuan untuk memahamkan kembali sekaligus meningkatkan pemahaman terhadap berbagai ketentuan kepegawaian yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil. Diharapkan dengan makin mantapnya pemahaman terhadap isi Peraturan Perundangan dimaksud serta ketentuan lain yang terkait, maka para Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur termasuk Pemerintah Kabupaten/Kota Se Kalimantan Timur dapat melaksanakan dengan baik ketentuan tersebut pada lingkup kerjanya sehingga mampu menunjang penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Gubernur selaku Wakil Pemerintah Pusat di Provinsi dalam hal disiplin

³² Wawancara dengan Kepala BKD Kabupaten Tana Tidung, Iwanto, S.Sos.,M.Si

Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota.

2. Melakukan Inspeksi Mendadak (Sidak) Kepada Unit Kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung

Inspeksi Mendadak dilakukan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil agar dapat memberikan gambaran tingkat kehadiran tepat waktu pada setiap jam kerja terutama pada saat sebelum dan sesudah libur bersama yang ditetapkan oleh 3 kementerian.

Inspeksi mendadak perlu kita lakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehadiran dan kesadaran yang bersangkutan setelah libur bersama yang ditetapkan pemerintah dan saya instruksikan agar membentuk Tim Sidak yang terdiri dari Bupati sebagai Penanggung Jawab, Wakil Bupati Koordinator, kemudian melibatkan dari unsur Badan Kepegawaian Daerah, Inspektorat dan Staf Ahli dan sanksi administrasi akibat ketidakhadiran pada saat sidak dengan memberikan hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu Surat Panggilan I bagi yang baru pertama kali dijatuhi hukuman disiplin dan Surat Panggilan II dan seterusnya bagi yang melakukan pelanggaran sebelumnya secara berjenjang.

Kemudian untuk sanksi moral saya perintahkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah untuk mengumumkan di media

cetak nama-nama Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai
Negeri Sipil yang mangkir pada saat sidak.³³

³³ Wawancara dengan Bupati Tana Tidung, H. Undunyah

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian sanksi administrasi disiplin kepada Pejabat Struktural Eselon II di Kabupaten Tana Tidung sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut. Hal ini dikarenakan Pengawasan berjenjang sebagaimana diamanat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Penegakan disiplin tidak berjalan sebagaimana mestinya.
2. Pejabat struktural eselon II yang seharusnya memiliki tanggung jawab terhadap penindakan disiplin kepada bawahannya pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Tana Tidung hampir sebagian besar kurang memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang kemudian untuk mempermudah dalam melakukan penindakan dapat mengacu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negera Nomor 21 Tahun 2010 Tentang

Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP 53 Tahun 2010 baik tahapan maupun tata cara pemanggilan dan pemeriksaan sehingga pada saat Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran terkesan lambat memberikan teguran yang berimplikasi pada Pegawai Negeri Sipil yang lain.

B. Saran

1. Perlu dilakukan yudisial review terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil karena di dalam Peraturan Pemerintah tersebut Pejabat Struktural Eselon II tidak dapat menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahan/staf yang berpangkat minimal sama atau lebih tinggi terhadap pejabat tersebut.
2. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di mana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun mengenai kinerja.
3. Pembinaan dan Pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Sosialisasi Bimbingan Teknis mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

4. Pemberian tunjangan khusus kinerja yang sesuai dengan kinerja pada pegawai masih perlu kajian yang lebih mendalam karena pemberian tunjangan kinerja yang berbeda kepada unit kerja tertentu belum dapat memberikan hasil yang lebih baik daripada unit kerja yang tunjangan khususnya lebih rendah. Akan lebih baik bila pemberian tunjangan tersebut benar-benar didasarkan kepada kinerja setiap individu tanpa memandang unit kerja tertentu setiap pegawai terpacu untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja
5. Perlu menerapkan target-target tertentu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dibebankan kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2012 tentang Sasaran Kerja Pegawai dapat terwujud sebagaimana harapan masyarakat

DAFTAR BACAAN

- Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta, 2004.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2008.
- Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta 2003.
- Husaini Usman, dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Jasin, A., *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional Dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Dalam Analisis csis No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989 - centre for strategic and international studies, Jakarta. 1989.
- Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006.
- Mahfud, Moh., *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberrty, Yogyakarta, 1988.
- M. Situmorang, Victor dan Juhir, Jusuf, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta , Jakarta, 1994.
- Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Pertja, Jakarta, 1987.
- Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung, 1994.
- Sondang Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- Sutrisno, Hadi, *Metodologi Recearch I*. Yayasan Fakultas Psychology UGM, Yogyakarta, 1973.

Media Massa

radartarikan. Mei 2012

kompas. Juni 2012

Internet:

<http://www.bkn.go.id>

<http://www.menpan.go.id>

<http://Wordpress.com>



Nama : **Herman, S.Sos**
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Selor, 3 April 1984
Agama : Islam
Istri : Fatmawati
Anak : Naylah Naf'iah
Pendidikan : S-2 Magister Sains Hukum dan Pembangunan
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Kantor : Badan Kepegawaian Daerah
Instansi : Pemerintah Kabupaten Tana Tidung
Alamat Kantor : Jalan Tanah Abang RT. IV Tideng Pale
Alamat Rumah : Jalan Kebun Sayur RT. IV Nomor 137 Tideng Pale
77152

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar Negeri 006 Sungai Nyamuk di Sebatik Kabupaten Nunukan Tahun 1996
- Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama 2 Tanjung Palas di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 1999
- Sekolah Menengah Kejuruan 1 Tanjung Selor Jurusan Akuntansi di Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2002
- Universitas Mulawarman Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Pemerintahan di Samarinda Kota Samarinda Tahun 2006

Pekerjaan/Karier

- Fasilitator Kecamatan Pemberdayaan Kecamatan Peso Hilir Kabupaten Bulungan Tahun 2006
- Fasilitator Kecamatan Pemberdayaan Kecamatan Sesayap Kabupaten Bulungan Tahun 2007
- Fasilitator Kecamatan Pemberdayaan Kecamatan Sesayap Kabupaten Bulungan Tahun 2008
- Penata Administrasi Kepegawaian pada Sub Bagian Mutasi Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung Tahun 2009
- Pelaksana Tugas sebagai Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung Tahun 2011

Diklat Fungsional/Praktek Kerja

- Microsoft Office pada Delta Computer Course Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2001
- Praktek Kerja Industri (Prakerin) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bulungan Tahun 2001
- Sertifikasi Kompetensi Kejuruan pada Majelis Kejuruan Nasional Kabupaten Bulungan Tahun 2002
- Magang/Praktek Kerja pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan 2005
- Kuliah Kerja Nyata pada Kecamatan Sekatak Buji Kabupaten Bulungan Tahun 2005
- Lokakarya Percepatan Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Kaltara) oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Kota Samarinda Tahun 2006
- Result Of TOEFL Equivalent pada Balai Bahasa Universitas Mulawarman Samarinda Tahun 2006

Organisasi

- Koordinator Kajian Strategis pada Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI) Samarinda Tahun 2006
- Koordinator Humas dan Publikasi pada Dewan Racana Universitas Mulawarman Samarinda Tahun 2004
- Sekretaris Umum pada Forum Komunikasi Mahasiswa Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur (FKMKB-KT) Samarinda Tahun 2005
- Sekretaris pada Angkatan Muda Satuan Karya Ulama Indonesia (AMSI) Kabupaten Bulungan Tahun 2006
- Wakil Ketua pada Dewan Pengurus Cabang Gerakan Muda Nahdatul Ummat (DPC GPNU) Kabupaten Bulungan Tahun 2009
- Wakil Sekretaris III pada Komite Nasional Pemuda Indonesia (DPD KNPI) Kabupaten Bulungan Tahun 2008
- Wakil Sekretaris I pada Komite Nasional Pemuda Indonesia (DPD KNPI) Kabupaten Tana Tidung Tahun 2009
- Sekretaris pada Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kabupaten Tana Tidung Tahun 2009
- Sekretaris I pada Partai Bulan Bintang Kabupaten Tana Tidung Tahun 2008

Karya Tulis

- Peran Komisi Pemilihan Umum Daerah terhadap Pelaksanaan Pemilihan Kepala daerah (PILKADA) Kabupaten Bulungan Tahun 2005
- Pilkada di Kalimantan Timur : Studi tentang Pendiskualifikasian Bupati Dalam Pilkada Kabupaten Bulungan (Dalam Jurnal Sosial-Politika/Journal Of Social dan Political Sciences Tahun 2005

Piagam

- Penghargaan sebagai Mahasiswa Peringkat Pertama Lulus Tercepat oleh Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Tahun 2006
- Penghargaan atas Indeks Prestasi Tertinggi pada Wisuda Gelombang I Mei 2006 oleh Rektor Universitas Mulawarman Tahun 2006