



**PELAKSANAAN PERAN BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH (BKD) DALAM PENEGAKAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN WALIKOTA NOMOR 47 TAHUN 2008
TENTANG PENJABARAN TUGAS DAN FUNGSI BKD
DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Negeri
Semarang

Oleh

Erwin Syahrudin

8111411190

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2015

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi ini dengan judul “Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Melakukan Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 Huruf F Tentang Penjabaran Fungsi dan Peranan BKD di Pemerintahan Kota Semarang” telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 29 Januari 2015

Semarang, 29 Januari 2015

Dosen Pembimbing

Menyetujui

Pembantu Dekan Bidang Akademik



Dra. Martitah, M.Hum
NIP. 0017056207

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul “Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD di Kota Semarang” yang ditulis oleh Erwin Syahrudin NIM. 8111411190, telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada :


Hari : Rabu

Tanggal : 1 April 2015

Ketua


Drs. Sartono Sahlan, M.H.
NIP. 195308251982031003

Sekretaris


Drs. Suhadi, S.H., M.H.
NIP.196711161993091001

Penguji Utama


Drs. Sartono Sahlan, M.H.
NIP. 195308251982031003

Penguji I


Saru Arifin, S.H., I.L.M.
NIP.197811212009121901

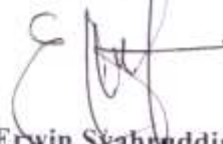
Penguji II


Dr. Martitah, M.Hum.
NIP. 196205171986012001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah dikutip atau berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 29 Januari 2015



Erwin Syahrudin
NIM. 8111411190

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Kebahagiaan tak datang dari luar, namun tumbuh di dalam hati anda, yang membibit dari kesyukuran serta berkembang karena ketegasan untuk memilih kebaikan sebagai jalan hidup. – Mario Teguh –
2. Tak selalu orang terpintar yang mendapatkan yang terbaik; orang yang mempunyai kegigihan membaca, orang yang terus bertahan dan tak pernah menyerahlah yang mencapai sukses. – W.E Corey –
3. Besarnya sukses anda ditentukan oleh seberapa kuat keinginan anda; ditentukan oleh seberapa besar mimpi anda; dan ditentukan oleh kecakapan anda dalam mengatasi kekecewaan yang anda alami. – Robert T. Kiyosaki

PERSEMBAHAN

1. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan.
2. Saudara dan keluarga yang mendukung dan mendoakan.
3. Ibu Dr.Martitah, M.Hum dan Dr.Rodiyah, S.Pd.,S.H.,M.Si serta Bapak Arif Hidayat, SH,M.Hum yang selalu menjadi sumber inspirasi.
4. Teman-teman KIFH yang selalu memberikan semangat.
5. Teman-teman cum annaxix beserta warnet diamon yang selalu menjadi pelipur lara.
6. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD di Kota Semarang" sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Negeri Semarang.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan semangat dan doa.
2. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Sartono Sahlan, M.H, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Drs. Suhadi, S.H., M.Si, Pembantu Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Drs. Herry Subondo, M.Hum, Pembantu Dekan II Bidang Administrasi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
6. Ubaidillah Kamal, S.H., M.H, Pembantu Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

7. Dr.Martitah, M.Hum, Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Semua Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, terima kasih atas semua ilmu yang diajarkan kepada penulis.
9. Ibu Arfiana Kusumawardani, S.Psi.MM, Informan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang yang telah memberikan bimbingan untuk penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh pegawai BKD Kota Semarang, khususnya di bidang mutasi dan disiplin PNS yang masuk yang turut membantu dalam perolehan sumber data skripsi.
11. Teman-teman yang baik secara langsung atau tidak langsung turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semarang, 29 Januari 2015

Penulis

ABSTRAK

Syahrudin, Erwin. 2015. Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD di Kota Semarang. Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Dr.Martitah, M.Hum

Kata Kunci : Disiplin PNS, BKD , Pembinaan, Kepegawaian, Pengawasan Melekat

Kurangnya disiplin kerja yang baik, memaksa suatu negara mengambil kebijakan untuk melakukan pembinaan di bidang kepegawaian. Secara garis besar, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang bekerja dalam manajemen kepegawaian di suatu daerah mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan bersama Walikota. Peranan BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang sudah terlaksana secara optimal akan tetapi terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam penegakan disiplin PNS. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah (1) Mengetahui pelaksanaan peran BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang.(2) Menganalisis kendala-kendala yang dihadapi BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang menggunakan data sekunder (kepuustakaan) kemudian dilanjutkan ke data primer (observasi lapangan) dalam perolehan datanya. Jadi, penelitian ini menggabungkan antara peraturan perundang-undangan, buku-buku ilmiah dan kajian internet yang berkaitan tentang pelaksanaan BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS serta observasi langsung yang dilakukan di lapangan. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan hasil penelitian yang didapat. Kemudian hasil dari penelitian tersebut dianalisa dengan menggunakan pendekatan multi metode, yaitu dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa (1) BKD telah melaksanakan penegakan disiplin PNS dengan optimal. Hal ini terbukti dengan dilakukannya sosialisasi tentang disiplin PNS, inspeksi mendadak diberbagai instansi, menyediakan ruang konseling psikologi bagi PNS yang mengalami masalah serta penindakan apabila ditemukan dugaan pelanggaran disiplin PNS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BKD Kota Semarang, dari Subbid Disiplin Pegawai dan pendapat para informan, pembinaan disiplin yang dilakukan oleh BKD sudah terdapat kesesuaian antara teori (apa yang tercantum di peraturan perundang-undangan) dan praktek.(2) Masih terdapat kendala dalam pelaksanaan penegakan disiplin PNS yang dilakukan BKD Kota Semarang, hal itu karena belum adanya kesadaran yang kuat akan pentingnya pengawasan melekat oleh pimpinan dan staf, serta kurangnya sarana pra sarana (tempat) yang kurang memadai dalam melakukan pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin PNS.

Simpulan penelitian ini adalah (1) BKD mempunyai peranan penting dalam melakukan pembinaan disiplin PNS dan BKD sudah melaksanakan peranannya secara optimal sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan. (2) Hasil penegakan disiplin PNS kurang terlaksana secara optimal, hal ini dikarenakan belum ada kesadaran yang kuat akan pengawasan melekat antara pimpinan dan staf, disamping itu juga kurang tersedianya tempat yang memadai dalam melakukan pemeriksaan pelanggaran disiplin PNS.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	9
1.7.1 Bagian Awal Skripsi	10
1.7.2 Bagian Isi Skripsi	10

1.7.3	Bagian Akhir Skripsi	11
BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1	Tinjauan Umum tentang PNS	12
2.1.1	Pengertian tentang PNS	12
2.1.2	Jenis dan Kedudukan PNS.....	16
2.1.3	Kewajiban PNS.....	17
2.1.4	Hak PNS	18
2.2	Tinjauan Umum Disiplin PNS	20
2.2.1	Pengertian tentang Disiplin	20
2.2.2	Pengertian tentang Disiplin Kerja.....	22
2.2.3	Upaya untuk Meningkatkan Disiplin Kerja.....	23
2.3	Tinjauan Umum Pembinaan PNS	24
2.3.1	Pengertian Pembinaan	24
2.3.2	Konsep Pembinaan PNS	25
2.3.3	Tujuan Pembinaan PNS	29
2.3.4	Jenis Pembinaan PNS	31
2.3.5	Kode Etik PNS.....	33
2.4	Tinjauan Umum BKD Kota Semarang.....	36
2.4.1	Sejarah Singkat BKD.....	36
2.4.2	Pengertian BKD.....	37
2.4.3	Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kota Semarang	38
2.4.4	Struktur Organisasi BKD Kota Semarang.....	39

2.5 Sistem Pengawasan.....	42
2.5.1 Pengawasan Melekat	43
2.5.2 Pengawasan Fungsional.....	43
2.5.3 Pengawasan Masyarakat.....	44
2.5.4 Pengawasan Legislatif	44
2.6 Teori Fungsi Hukum dan Sistem Hukum	44
2.6.1 Teori Fungsi Hukum	44
2.6.2 Teori Sistem Hukum	46
2.7 Kerangka Berpikir	48
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Pendekatan Penelitian	53
3.2 Jenis Penelitian	53
3.3 Fokus Penelitian	54
3.4 Lokasi Penelitian	54
3.5 Sumber Data	54
3.6 Metode Penelitian	58
3.7 Validitas Data	60
3.8 Analisis Data	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Kinerja PNS	68
4.1.2 Jenis-jenis Hukuman Disiplin.....	72
4.1.3 Prosedur Pembinaan Disiplin PNS	73

4.2	Pembahasan	84
4.2.1	Pelaksanaan Peran BKD Kota Semarang dalam Penegakan Disiplin PNS di Semarang	84
4.2.2	Kendala-Kendala BKD Kota Semarang dalam melakukan Pembinaan Disiplin PNS di Semarang	94
BAB 5	PENUTUP	99
5.1	Simpulan	99
5.2	Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Jumlah PNS Kota Semarang Menurut Kualifikasi	
Pendidikan Formal Tahun 2014.....	4
2.1 Perbandingan antara Teori dan Praktek Pembinaan Disiplin	
PNS di BKD Kota Semarang.....	81
1.3 Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2012-2014 di	
Pemerintahan Kota Semarang.....	82
1.4 Data PNS yang diberhentikan Tahun 2014.....	83

DAFTAR BAGAN

Bagan :	Halaman
2.1 Struktur Organisasi BKD Kota Semarang	40
2.2 Kerangka Berfikir.....	51
3.1 Komponen-komponen Analisis Data	65
3.2 Alur Penindakan disiplin PNS I	74
3.3 Alur Penindakan disiplin PNS II.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 : Surat Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 3 : Bagan Struktur Organisasi BKD Kota Semarang

Lampiran 4 : Arti Lambang dan Singkatan

Lampiran 5 : Pedoman Wawancara

Lampiran 6 : Daftar Gambar

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 No.55 dan tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169 dan tambahan Lembaran Negara Nomor 3890). Mengamanatkan perlunya dibentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) oleh Kepala Daerah dalam rangka kelancaran pelaksanaan PNS daerah. Sesuai yang tertulis dalam Pasal 34 A yaitu untuk kelancaran pelaksanaan PNS daerah dibentuk BKD, dan BKD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah.

Dari undang-undang tersebut antara isi dan esensinya ternyata sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan perkembangan zaman, dengan itu maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengganti undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. UU No. 5 Tahun 2004 ini mengatur tentang bagaimana pengertian ASN, kedudukan ASN, bagaiman peran dan fungsi serta tanggung jawabnya pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya sebagai wujud dedikasi pegawai kepada negara serta hal-hal lain yang mengatur tentang ASN, baik

dari larangan, pembinaan ataupun pengawasan pegawai. Dari peraturan perundang-undangan ini mengamanatkan untuk menegakkan disiplin PNS di lingkungan nasional guna meningkatkan kinerja dan menjaga kredibilitas PNS. Sejauh apa yang dimuat dalam UU No.5 Tahun 2004 tentang ASN, di dalamnya tidak disinggung langsung mengenai BKD yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Pokok Kepwagaian. Namun eksistensi BKD dapat kita temukan di dalam Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan BKD dan Perda Kota Semarang No.13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang serta terdapat peraturan lain yang mengatur di bawahnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin efisiensi dan efektifitas organisasi BKD dalam peraturan perundang-undangan nasional.

Dalam Keppres No. 159 Tahun 2000, yang dimaksud “BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen PNS daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah”. Salah satu fungsi dari BKD adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 2 Keppres Nomor 159 Tahun 2000 menyebutkan “BKD berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”. Dari pasal itulah melekat tanggung jawab penuh BKD dalam menjalankan kinerjanya guna membantu pejabat pembina kepegawaian

daerah dalam melaksanakan manajemen PNS daerah sesuai asas umum pemerintahan yang baik yaitu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna, berhasil guna dan bertanggungjawab serta bebas KKN (Rahmanurrasjid 2008:14).

Dewasa ini peran BKD sangatlah penting dalam melaksanakan manajemen PNS daerah terlebih dalam perumusan kebijakan teknis, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai serta menegakkan disiplin dan pensiun pegawai negeri sipil di daerah. Hal ini diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Kota Semarang No.13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang, yang dimana dalam melaksanakan pembinaan disiplin PNS, ada koordinasi antara BKD dengan Inspektorat. Inspektorat ini merupakan unsur yang mengawasi penyelenggaraan pemerintah daerah termasuk penegakkan disiplin PNS di daerah yang bertanggung jawab kepada Walikota secara langsung.

Di pemerintahan Kota Semarang peran BKD sangat mempengaruhi dalam manajemen pegawai. Dari sejumlah pegawai negeri sipil yang tercatat di Kota Semarang, jumlah PNS menurut kualifikasi pendidikan formal adalah 14.597. Berikut adalah tabel jumlah PNS Kota Semarang menurut kualifikasi pendidikan formal tahun 2014 :

**Tabel 1.1 JUMLAH PNS KOTA SEMARANG MENURUT KUALIFIKASI
PENDIDIKAN FORMAL TAHUN 2014**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	SD	286	1,95
2	SMP	458	3,13
3	SMA	3318	22,73
4	D 1	139	0,95
5	D 2	1132	7,75
6	D 3	1110	7,60
7	S 1	7384	50,58
8	S 2	766	5,24
9	S 3	4	0,02
	JUMLAH	14.597	100

Sumber Data : BKD Kota Semarang per Juni 2014

Mulai dari pendidikan SD sampai dengan S3 semua manajemennya diatur oleh BKD. Dalam kaitannya dengan mutasi, kenaikan pangkat, izin belajar, ijin menikah dan cerai bahkan PNS yang diduga melakukan pelanggaran juga diproses di BKD dan memberikan sanksi pada PNS tersebut apabila pelanggaran disiplin PNS benar-benar dilakukan. Seperti yang kita ketahui, PNS merupakan salah satu alat perlengkapan tata usaha negara sudah tentu mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Pegawai yang telah disumpah dalam menjalankan tugas mulianya untuk negara dan tentunya kinerjanya sangat mempengaruhi bagi tumbuh dan berkembangnya suatu daerah bahkan dalam jangkauan negara, karena dalam kaitannya dengan hal ini merekalah yang menjalankan *public*

service yang tercermin dari dedikasi mereka kepada negara. Dalam menjalankan fungsinya, PNS sudah diikat oleh kode etik PNS yang tentunya harus dipatuhi dan juga ada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut berisi mengenai kewajiban, hak, larangan dan sanksi bagi PNS yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan tersebut. Dalam hal penegakkan disiplin PNS ini dimaksudkan agar para PNS tidak menyalahgunakan wewenangnya atau *detaournement de pouvoir*, baik demi kepentingan dirinya sendiri atau kelompok tertentu yang dengan tindakannya atau keputusannya itu dapat merugikan orang lain atau bahkan negara, seperti memanipulasi data atau tindakan lainnya yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang PNS.

PNS sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi, yang dapat menjadi suri tauladan bagi masyarakat umum. Namun dalam prakteknya masih tetap ada saja oknum yang melanggar kode etik dan disiplin yang sudah ditetapkan kepada PNS, bahkan jumlah PNS yang dikenai sanksi disiplin dari tahun ke tahun semakin bertambah. Dari hasil wawancara dengan kepala BKD Kota Semarang Bambang Sukono, beliau mengatakan pada tahun 2010-2013 semenjak diterapkannya PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai, sudah terdapat 70 pegawai yang dikenakan sanksi, 16 diantaranya dipecat, bahkan 4 yang lain diberhentikan secara tidak hormat. Sanksi diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan pelanggarannya. Rata-rata

pelanggaran dilakukan karena tidak masuk tanpa keterangan jelas dan melebihi batas ketentuan. Hal ini mengindikasikan adanya dekadensi moral di lingkungan PNS dalam mengemban amanat negara untuk menjalankan *public service*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian bagaimana pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan disiplin PNS apakah sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan ataukah belum. Penelitian ini akan menitikberatkan pada peranan BKD dalam menegakkan disiplin PNS di Kota Semarang dengan judul ” PELAKSANAAN PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) DALAM PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA NOMOR 47 TAHUN 2008 TENTANG PENJABARAN TUGAS DAN FUNGSI BKD DI PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kota Semarang.
2. Meningkatnya pelanggaran disiplin PNS di Kota Semarang setiap tahunnya.

3. Pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan langsung kurang berjalan maksimal.
4. Pentingnya peranan BKD Kota Semarang dalam melakukan pembinaan disiplin PNS di Kota Semarang.
5. Kendala yang dihadapi oleh BKD dalam melakukan penegakan disiplin PNS di Kota Semarang.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah yang dibahas penulis tidak meluas dan dapat mengakibatkan ketidak jelasan dalam pembahasan masalah, maka penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti, antara lain :

1. Pelaksanaan peran BKD dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang.
2. Kendala-kendala yang dihadapi BKD dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan peran BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang?

1.5 Tujuan Penulisan

Dari identifikasi dan rumusan masalah tersebut diatas terdapat tujuan yang diharapkan yaitu :

1. Mengetahui pelaksanaan peran BKD dalam Penegakan disiplin PNS di Kota Semarang.
2. Menganalisis Kendala-kendala apa saja yang dihadapi BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS di Kota Semarang?

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menguraikan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas, selanjutnya permasalahan tersebut di atas menjadi tujuan dari penelitian ini, maka didapatkan penelitian yang nantinya akan bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara *teoritis*, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang perkembangan pelaksanaan BKD dalam melakukan pembinaan disiplin di Kota Semarang.
2. Secara *praktis*, penelitian ini dapat memberikan kontribusi :
 - 1) Bagi masyarakat

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian yang dilakukan oleh pemerintah daerah,

sehingga masyarakat mengerti eksistensi BKD dan turut mengawasi PNS di pemerintahan daerahnya masing-masing demi terciptanya PNS yang bermartabat.

2) Bagi pemerintah

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengembangan pembuatan kebijakan terutama dalam bidang hukum, yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi implementasinya serta kepentingan-kepentingan di dalamnya dan juga dapat digunakan sebagai referensi guna mengevaluasi kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah sebagai sarana dalam perumusan kebijakan mengenai peranan BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang.

3) Bagi mahasiswa

Dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin mendalami kebijakan manajemen kepegawaian daerah khususnya yang terkait kinerja BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu bagian awal skripsi, isi skripsi dan bagian akhir skripsi. Sistematika penulisan skripsi digunakan untuk memberikan kemudahan dalam mengidentifikasi skripsi serta memberikan interpretasi menyeluruh secara

garis besar mengenai isi skripsi. Adapun sistematika penulisan dalam bentuk uraian yaitu sebagai berikut :

1.7.1 Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi mencakup halaman sampul depan; halaman judul; persetujuan pembimbing; pengesahan kelulusan; motto dan persembahan; kata pengantar; abstrak; daftar isi; daftar tabel; daftar bagan; dan daftar lampiran

1.7.2 Bagian Isi Skripsi

Bagian isi skripsi berisi 5 (lima) bab yang terdiri atas pendahuluan; tinjauan pustaka; metode penelitian; hasil penelitian dan pembahasan; serta yang terakhir adalah penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang; identifikasi masalah; pembatasan masalah; perumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan umum tentang pengertian dan jenis pegawai negeri sipil; kedudukan, kewajiban dan hak pegawai negeri sipil; tinjauan umum disiplin PNS; konsep dan tujuan pembinaan pegawai negeri sipil; jenis pembinaan PNS; pembinaan etika profesi; tinjauan umum BKD Kota Semarang; teori pengawasan melekat; teori fungsi hukum dan sistem hukum; dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian; jenis penelitian; fokus penelitian; lokasi penelitian; sumber data; teknik pengumpulan data; validitas data; serta pengolahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang pelaksanaan peran BKD dalam penegakan disiplin PNS serta kendala-kendala yang dihadapi oleh BKD dalam penegakan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dari pembahasan yang telah diuraikan beserta saran.

1.7.3 Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Isi daftar pustaka merupakan keterangan sumber literatur yang digunakan dalam penyusunan skripsi. Lampiran dipakai untuk mendapatkan data dan keterangan yang melengkapi uraian skripsi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang PNS

2.1.1 Pengertian PNS

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara pegawai negeri dengan memberikan pengertian “Pegawai Negeri adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara” (Soetami 1990:42). Pegawai Negeri Sipil (PNS), menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Pokok-Pokok Kepegawaian, pengertian dari PNS yaitu :

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 sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Sipil apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;

3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian PNS, menurut Mahfud M.D dalam buku Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (Hartini dkk 2008:23).

2.1.1.1 Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif atau definisi yang terdiri dari pertanyaan yang bebas memberikan makna (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang) tentang pegawai negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No 43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan Pegawai Negeri dengan pemerintah, atau mengenai kedudukan Pegawai Negeri. Definisi stipulatif tersebut sesuai Pasal 1 angka 1 menyebutkan :

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.

Selanjutnya pasal 3 ayat (1) menyebutkan ;

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara, yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian stipulatif berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian, dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua

peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain (Djarmika dan Marsono 1995:95).

2.1.1.2 Pengertian Ekstensif

Pegawai Negeri Sipil berkaitan dengan pengertian stipulatif, ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Hal tersebut dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Pengertian tersebut terdapat pada (Hartini dkk 2008:32-33) :

1. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Intinya, orang yang disertai suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri, menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
2. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam

pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan, atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

3. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
4. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari eksistensi Pegawai Negeri Sipil dalam hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terklasifikasi dalam bentuk danartian yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah, dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri Sipil.

2.1.2 Jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 jo UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan masing-masing dari Pegawai Negeri tersebut, namun dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri yang bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (1) dibagi menjadi; Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintahan daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Selain mengangkat Pegawai Negeri, Pejabat yang berwenang sebagaimana disebutkan Pasal 2 ayat (1), dapat mengangkat juga pegawai tidak tetap. Pengertian pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka

waktu tertentu, guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

2.1.3 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sastra Djatmika mengatakan, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
3. Kewajiban lain-lain.

Pegawai Negeri Sipil untuk menjunjung tinggi kedudukannya dalam melaksanakan tugas kedinasan. Berdasarkan Undang-Undang No.43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri kewajiban :

- 1) Wajib setia, dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 4).
- 2) Wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab (Pasal 5).

- 3) Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6).

Berdasarkan uraian-uraian kewajiban Pegawai Negeri Sipil di atas, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban-kewajibannya akan dilakukan penindakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.1.4 Hak Pegawai Negeri Sipil

Presiden Soeharto pernah dalam pidatonya antara lain mengatakan:

Buanglah anggapan yang kurang tepat bahwa menjadi pegawai adalah semata-mata untuk mencari penghasilan, apalagi untuk memperoleh keuntungan. Camkanlah baik-baik bahwa Pegawai Negeri adalah abdi yang harus melayani masyarakat. Lapangan Pegawai Negeri adalah lapangan pengabdian dan perjuangan, bukan saja lapangan mencari nafkah.

Kutipan pidato di atas memang benar, tetapi tidak ada salahnya jika dalam hal ini dibicarakan masalah hak-hak yang dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil karena dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 telah menggariskan masalah tersebut. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, didalamnya terdapat ada 4 Pasal yang menyebutkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil, adapun Pasal tersebut sebagai berikut;

Pasal 7

- (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.

(2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

(3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 8

Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.

Pasal 9

(1) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.

(2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacad jasmani atau cacad rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.

(3) Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

Pasal 10

Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Berdasarkan Pasal-Pasal tersebut, aspek kebutuhan pegawai jika dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban dari pegawai. Hubungan ini meliputi kecendrungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul

untuk memberikan prestasi dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktivitas dan timbulnya output berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Peraturan kepegawaian dalam hal ini, merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moril maupun dari sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal, dalam bentuk kewajiban yang merupakan maksud dan tujuan dalam organisasi guna pencapaian misinya. Hal tersebut dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan, guna menuju kesejahteraan masyarakat di dalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.

2.2 Tinjauan Umum Disiplin PNS

2.2.1 Pengertian Disiplin

Pembahasan disiplin (*discipline*) pegawai dalam hukum kepegawaian berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Banyak ragam berkaitan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli. Keith Davis (1985 : 366) dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2001:129) mengatakan, “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*discipline is management action to enforce organization standards*)”. Pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian ini pada

dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin dapat dikatakan juga sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2007:193) mengatakan:

Kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pendapat para ahli diatas memang beragam, tetapi terdapat benang merah yang dapat disimpulkan, bahwa disiplin pada dasarnya adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut, pegawai yang disiplin berarti pegawai yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya atau organisasinya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan disiplin menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari hal tersebut diatas tentunya pembinaan disiplin ini menjadi unsur yang sangat vital dalam manajemen kepegawaian di Indonesia khususnya dalam pembinaan disiplin Pegawai Negari Sipil yang pada saat ini sedang mengalami dekadensi moral dan norma.

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (helmi 1996:34). Tujuan disiplin kerja adalah mendorong karyawan agar berkelakuan wajar saat bekerja. Sedangkan indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja dan tidak mencuri-curi waktu.
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan atas rasa takut atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yang tercermin dari sikap bagaimana dalam bekerja.

Selain hal tersebut diatas indikator disiplin kerja juga dapat diinterpretasikan pada tingginya angka absensi pegawai, sering dating terlambat dan pulang lebih awal, menurunnya semangat kerja, saling melempar tanggungjawab, penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang untuk mengobrol, tidak melakukan *monitoring* dan

pengawasan melekat dengan baik serta sering terjadi konflik antara pimpinan dan bawahan.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh organisasi-organisasi dalam merealisasikan tujuannya. Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan memperlambat laju perkembangan organisasi menuju taraf yang lebih tinggi, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia organisasi yang memiliki kecakapan yang memadai, kinerja yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2.3 Upaya meningkatkan Disiplin Kerja

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat ditempuh berbagai cara, antara lain (Sudardinata 1996:45) :

1. Pendidikan dan pelatihan.
2. Menumbuhkan rasa kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya berbuat mengikuti nilai dan norma.
3. Memberikan penghargaan dan motivasi bahwa yang dilakukannya dihargai dan memiliki nilai yang tinggi baik untuk kepentingan dunia maupun akhirat.
4. Memberikan bimbingan (konseling) berkaitan dengan etos kerja dan motivasi kerja.
5. Mengenakan sanksi baik teguran lisan, tertulis, skoring atau pemberhentian kerja.

Disiplin kerja tidak hanya terfokuskan dan terbatas dalam pengelolaan waktu kerja saja, namun juga harus berfokus pada

pemanfaatan waktu agar waktu tersebut dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran dan target kinerja yang baik.

2.3 Tinjauan Umum Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

2.3.1 Pengertian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Kebijakan pembinaan PNS diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 jo, Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian. Tujuan dari pembinaan PNS adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam peraturan tersebut pembinaan PNS didasarkan atas sistem prestasi kerja dan sistem karier kerja yang dititikberatkan pada prestasi kerja dalam sistem merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (Pasal 1 ayat 22 UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Kebijaksanaan pembinaan dan manajemen PNS berada pada presiden selaku kepala pemerintah. Dalam melaksanakan pembinaan presiden dibantu oleh Komisi Kepegawaian Negara dan dapat mendelegasikan kewenangannya tersebut pada kabupaten/kota yang dalam kaitannya dengan penelitian ini yaitu walikota sebagai pejabat Pembina kepegawaian daerah. Seperti yang disebutkan dalam Pasal 54 ayat 1 yaitu :

Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga non-struktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan Norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas Sumber daya Pegawai Negeri Sipil, Pemindahan, Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, Pemberhentian, Hak, Kewajiban dan kedudukan Hukum.

Jadi dalam kaitannya dengan pembinaan ini jelas tidak hanya presiden yang mempunyai kewajiban dalam melaksanakannya akan tetapi seluruh organ pemerintah juga turut serta dalam melakukan pembinaan baik oleh Gubernur, Walikota atau bahkan pemimpin atasan yang mengemban jabatan dalam suatu instansi pemerintahan.

2.3.2 Konsep Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik (suatu tindakan pengarah), pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Pengertian di atas mengandung dua hal yaitu; pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan; kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Pengertian lain dikemukakan oleh Kaswan (2012:6) dalam Teorinya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen pegawai yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pengarahannya untuk menaikkan disiplin kerja dan kompetensi melalui pendidikan formal

maupun informal. Pembinaan menurut pengertian di atas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai serta mengarahkan manusia/pekerja dalam tujuan yang dicita-citakan dalam suatu organisasi. Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Pembinaan erat kaitannya dengan kata membina, membimbing, yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja. Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan agar perusahaan (organisasi) memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Rencana pembinaan harus berkait dengan sistem penghargaan agar pegawai bersemangat untuk mengabdikan dan setia kepada organisasi.

Pembinaan diberikan batasan yang sempit, yaitu upaya untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Istilah pembinaan dalam administrasi kepegawaian diberikan pengertian yang luas, meliputi berbagai unsur kegiatan seperti

pengembangan karier, perpindahan, pendidikan dan latihan, sampai dengan kesejahteraan di luar gaji. Pembinaan dalam konteks pembahasan administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai diartikan sebagai proses pembentukan sosok pegawai yang diinginkan organisasi. Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap dan mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Langkah tersulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai landasan normatif kepegawaian, tidak secara tegas membedakan pengertian manajemen dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian (Pasal 1 ayat 8). Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna (Pasal 12 ayat 1). Undang-undang tersebut memang tidak secara tegas menjelaskan pengertian pembinaan Pegawai Negeri Sipil, namun secara tersirat dapat ditafsirkan bahwa pembinaan

Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari manajemen kepegawaian. Pembinaan dalam perspektif yang lebih luas, dapat dikatakan bahwa pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang intinya adalah bagaimana memberikan treatment terhadap sumber daya manusia yang ada, agar sesuai dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu contoh dari pembinaan pegawai adalah sosok pembentukan pegawai yang diinginkan organisasi. Contohnya, seorang petugas pencatatan sipil yang direkrut dari lulusan SMA, yang sebelumnya tidak mengetahui mengenai tugas pencatatan sipil. Melalui pembinaan dengan cara pembentukan sikap dan mental yang loyal, serta setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan cara peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi, maka diharapkan dia dapat menjadi petugas pencatatan sipil yang cakap dan trampil. Upaya peningkatan kecakapan dan ketrampilan serta masa kerja yang telah dijalani, dengan sendirinya pegawai mengharapkan adanya penghargaan dari pemerintah berupa kesejahteraan material dan non material. Kegagalan mengakomodasi pegawai akan menurunkan etos kerja yang pada gilirannya akan merugikan negara, serta proses pembinaan yang dijalani pada masa awal kerja seorang Pegawai Negeri Sipil pun menjadi sia-sia. Berdasarkan hal itu rencana pembinaan harus ada kaitan antara pendidikan pelatihan dengan sistim penghargaan, agar pegawai bersemangat untuk

mengabdikan dan setia secara penuh pada negara dan bangsanya. Dalam rangka mewujudkan PNS seperti yang dimaksud di atas, Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan PNS. Berkaitan dengan pembinaan kenaikan pangkat, di samping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier.

2.3.3 Tujuan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan aparatur negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negeri terhadap negara dan bangsa, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas. Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja;
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis;

4. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata;
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang;
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Suatu pembinaan diarahkan agar : (1) pegawai dapat melaksanakan tugas- tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (2) mutu keterampilan pegawai meningkat sehingga dapat menjamin semakin berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas- tugas; (3) diperolehnya para pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan (organisasi), negara dan pemerintah; dan (4) terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal. Melihat besarnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka hadirnya para Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kecakapan dan keterampilan serta motivasi dalam diri masing-masing individu sangatlah dibutuhkan, supaya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak hanya menjadi dokumen historis saja tetapi juga harus dilaksanakan. Perhatian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi

tempat dimana ia bertugas sangatlah penting, karena tanpa atau kurangnya perhatian dan pembinaan pegawai dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai efek yang dapat mengancam hidup organisasi yang bersangkutan.

2.3.4 Jenis Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan pegawai bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryo dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja. Bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu:

1. Pembinaan mental dan spiritual;
2. Pembinaan loyalitas;
3. Pembinaan hubungan kerja;
4. Pembinaan moral dan semangat kerja;
5. Pembinaan disiplin kerja;
6. Pembinaan kesejahteraan; dan
7. Pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.

Implementasi *character building* sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut:

- 1) Pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara *bottom up*;

- 2) Pembinaan pemikiran, sikap dan perilaku secara utuh; dan
- 3) Pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.

Pembinaan dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja (Pasal 12 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (Pasal 30 ayat 1-2). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam konteks kepegawaian di atas paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu : aspek pembinaan sikap, pembinaan mental, dan perilaku pegawai. Sebagai contoh, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar Pegawai Negeri Sipil memiliki rasa kebanggaan terhadap profesinya. Pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan pembinaan disiplin menekankan agar Pegawai Negeri Sipil mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kebijakan pokok pembinaan Pegawai Negeri Sipil meliputi: (1) lingkup pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah nasional; (2) pembinaan dan pengembangan. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, dengan titik berat sistem prestasi kerja; (3) standar kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil berlaku nasional dan berorientasi global; dan (4) pembentukan perilaku dan etos kerja yang peka terhadap pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

2.3.5 Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Upaya peningkatan keterampilan melalui pendidikan pelatihan tidak banyak mempengaruhi kesadaran kedisiplinan kerja Pegawai Negeri. Lain hal jika proses pembinaan pegawai itu dengan cara lebih menekankan pada moralitas pegawai itu sendiri. Penekanan tersebut seperti arti pentingnya etika bagi aparatur pemerintah yang merupakan hal penting yang harus dikembangkan karena dengan adanya etika diharapkan mampu untuk membangkitkan kepekaan birokrasi (pemerintah) dalam melayani masyarakat. Disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, dalam arti disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Disiplin secara singkat dapat dikatakan, suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam arti sempit sebagai sikap atau tingkah laku seseorang atau sekelompok orang, untuk menaati atau melaksanakan segala peraturan yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan sukarela untuk mencapai tujuan.

Etik adalah sistem moral dari individu atau grup. Sistem moral mengandung kaidah-kaidah yang mengatur tindak tanduk dan perilaku anggota kelompok agar tetap berwibawa dan dipercaya masyarakat. Sehubungan dengan itu, di dalam kelompok tertentu misalnya persatuan profesi yang terdapat kode etik yang menjadi pedoman bagi setiap anggota agar berperilaku terpuji sehingga dihormati dan dipercaya oleh

masyarakat. Berdasarkan hal itu, setiap anggota berusaha untuk mencegah perilaku yang mencemarkan nama baik organisasi. Penerapan etik dengan sendirinya disertai dengan pengawasan secara terus menerus, dan adanya sanksi-sanksi yang tegas atas adanya pelanggaran kode etik tersebut. Umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya memiliki keterikatan satu sama lain. Keterikatan tersebut yaitu; Dalam lingkungan keluarga, kehidupan pribadi kita dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup yang berasal dari adat maupun agama; Dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik.

Berbicara mengenai kode etik dalam kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999, ada suatu prinsip-prinsip yang digariskan dalam kode etik Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Adalah warga negara kesatuan RI yang berdasarkan Pancasila, yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan bersikap hormat-menhormati antar sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang berlainan;

2. Sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah serta mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan diri sendiri atau golongan;
3. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil serta menaati segala peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian, dan tanggung jawab;
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing;
5. Tetap memelihara keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan negara dan bangsa Indonesia serta Korps Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Pasal 28 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 bahwa fungsi dari kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan di dalam dan diluar kedinasan. Secara otomatis kode etik menimbulkan sanksi moral terhadap pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil terlepas dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.4 Tinjauan Umum Badan Kepegawaian Daerah

2.4.1 Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik di pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada di tingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro Kepegawaian. Sesuai dengan undang-undang tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai recruitmen sampai pension berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan BKD pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing (Satoto,2004 : 17-18).

Pasal 34A Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Pokok-pokok Kepegawaian, Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Keputusan Presiden No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta aturan hukum lainnya tidak mengatur tentang kewenangan daerah dalam menetapkan kebijaksanaan administrasi kepegawaian daerah. Penetapan kebijaksanaan kepegawaian daerah yang diantaranya menetapkan norma, standard dan prosedur kepegawaian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, kewajiban, serta kedudukan hukum menjadi wewenang pemerintah (Hartini dkk, 2008:27).

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari ; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia.

2.4.2 Pengertian Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Pasal 19 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perjanjian Terpadu Kota Semarang, Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang merupakan unsur Lembaga Teknis Daerah pendukung tugas Walikota. Dalam kedudukannya, BKD dipimpin oleh kepala daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah yang bertugas

menyelenggarakan kewenangan di bidang perencanaan dan pengelolaan administrasi pegawai, pembinaan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai.

2.4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mempunyai fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang administrasi kepegawaian, bidang pengembangan pegawai, bidang kesejahteraan pegawai dan bidang disiplin dan pension pegawai;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah;
3. pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
4. penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Badan Kepegawaian Daerah;
5. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah;

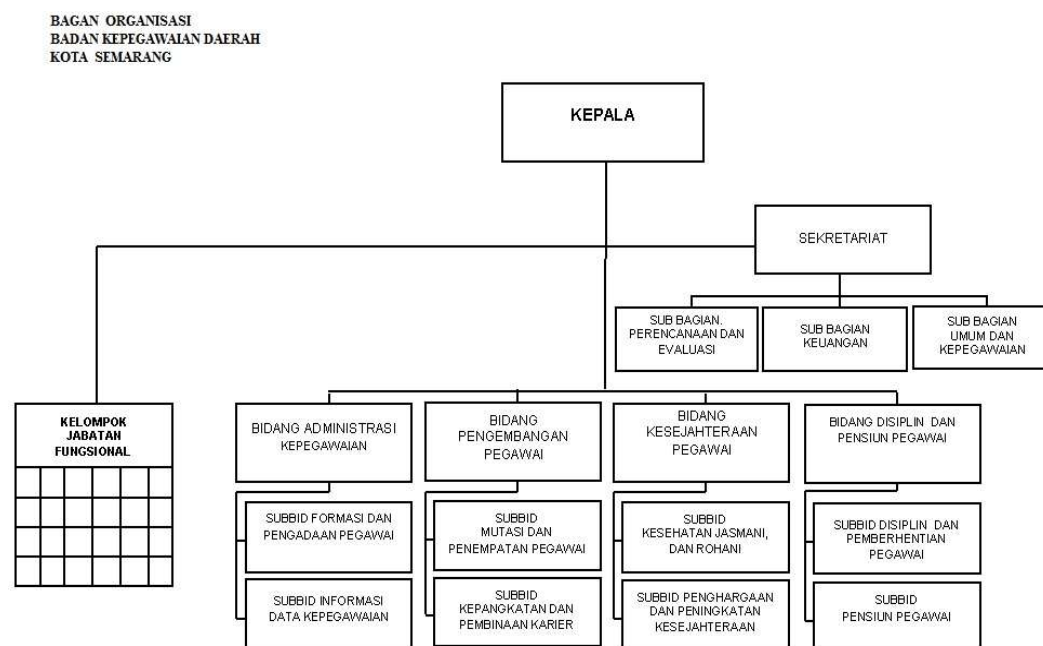
6. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian daerah;
7. pelaksanaan pengelolaan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian daerah;
8. pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas Badan Kepegawaian Daerah; dan
9. melaksanakan tugas lain yang diberikan.

Dari tugas pokok dan fungsi dari BKD tersebut digunakan sebagai landasan berfikir, bergerak dan melakukan perencanaan kedepan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan sendiri adalah keseluruhan proses pemikiran, pemilihan dan penentuan secara matang kegiatan-kegiatan mulai dari menyusun rencana, penyusunan program kegiatan, pelaksanaan dan pengawasan serta monitoring dan evaluasi pelaksanaannya (Solly Lubis, 2007:54). Hal itu tentunya membuat agar BKD tersebut dapat jelas dalam melangkah dan bertindak sebagai suatu badan yang kredibel untuk mempermudah dalam mencapai tujuan yaitu memanejemen kepeawaian yang baik di suatu daerah khususnya di Kota Semarang.

2.4.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah Lembaga Teknis Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan

Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang khususnya BAB VII yang merupakan perubahan dari Peraturan Daerah (Perda) Kota Semarang sebelumnya yaitu Perda Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang Dalam Perda disebutkan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung tugas Walikota yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang adalah sebagai berikut (Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008) :



Sumber : BKD Kota Semarang

Bagan 2.1 Struktur Organisasi BKD Kota Semarang

1. Kepala
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 3) Sub Bagian Keuangan;
3. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - 1) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 - 2) Sub Bidang Informasi data Kepegawaian;
4. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari :
 - 1) Sub Bidang Mutasi dan Penempatan Pegawai;
 - 2) Sub Bidang Kepangkatan dan Pembinaan Karier;
5. Bidang Kesejahteraan Pegawai, terdiri dari :
 - 1) Sub Bidang Jasmani, Rohani dan Kesehatan;
 - 2) Sub Bidang Penghargaan dan Peningkatan Kesejahteraan.
6. Bidang Disiplin dan Pensiun Pegawai, terdiri dari :
 - 1) Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Pegawai;
 - 2) Sub Bidang Pensiun Pegawai;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur organisasi ini bekerja menurut bidang kerjanya dan terdapat kepala sub bidang disetiap pembagian kerja dalam bidang-bidang yang sesuai dengan peraturan walikota dan petunjuk teknis pembentukan badan kepegawaian daerah. Setiap bidang tidak diperbolehkan adanya intervensi antar satu dengan yang lain karena mereka adalah satu

stackholder yaitu dalam BKD yang dinaungi dasar yuridis yang kuat serta visi-misi yang telah disepakati bersama, oleh karena itu dalam tiap bidang dituntut untuk saling bekerjasama, menjaga dan mengawasi guna mencapai tujuan yang diharapkan yaitu untuk memaksimalkan manajemen SDM khususnya dalam bidang kepegawaian pada tingkat daerah.

2.5 Sistem Pengawasan

Menurut pendapat Siagian (1990:107), “Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan (*The process of ensuring that actual activities conform the planned activities*)”. Jadi pengawasan sebagai Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pada prinsipnya pengawasan itu sangatlah penting dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintahan, sehingga pengawasan diadakan dengan maksud untuk (Situmorang dan Juhir 1994:22) :

- 1) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak ;
- 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru;

- 3) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan;
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak;
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standar.

Pengawasan dalam kaitannya dengan hal ini diklasifikasikan menjadi berbagai macam diantaranya terdapat pengawasan langsung dan tak langsung, pengawasan preventif dan represif, intern dan ekstern. Selain jenis pengawasan tersebut juga terdapat pengawasan berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 yaitu Pengawasan Melekat, Pengawasan Fungsional, Pengawasan Masyarakat, Pengawasan Legislatif.

2.5.1 Pengawasan Melekat

Adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan terhadap atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara berdaya guna sesuai dengan rencana keinginan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5.2 Pengawasan Fungsional

Adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah, yang

dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan agar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5.3 Pengawasan Masyarakat

Adalah pengawasan yang dilakukan oleh warga masyarakat yang disampaikan secara lisan atau tertulis kepada aparatur pemerintah yang berkepentingan berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan atau keluhan baik secara langsung atau tidak langsung (melalui media).

2.5.4 Pengawasan Legislatif

Adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga perwakilan rakyat terhadap kebijaksanaan dan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Sistem pengawasan ini yang nantinya akan digunakan untuk menganalisis bagaimana sistem pengawasan dalam pembinaan disiplin PNS di Kota Semarang, yang nantinya akan di fokuskan kepada pengawasan melekat dan pengawasan dari masyarakat.

2.6 Teori Fungsi Hukum dan Sistem Hukum

2.6.1 Teori Fungsi Hukum

Purnadi dan Soerjono Soekanto, tujuan hukum adalah kedamaian hidup antar pribadi yang meliputi ketertiban ekstern antar pribadi dan ketenangan intern pribadi.

2.6.1.1 Hukum berfungsi sebagai alat ketertiban dan keteraturan masyarakat

Hukum sebagai petunjuk bertingkah laku untuk itu masyarakat harus menyadari adanya perintah dan larangan dalam hukum sehingga fungsi hukum sebagai alat ketertiban masyarakat dapat direalisasikan.

2.6.1.2 Hukum sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial lahir batin

Hukum yg bersifat mengikat, memaksa dan dipaksakan oleh alat negara yang berwenang membuat orang takut untuk melakukan pelanggaran karena ada ancaman hukumnya (penjara, dll) dan dapat diterapkan kepada siapa saja. Dengan demikian keadilan akan tercapai.

2.6.1.3 Hukum berfungsi sebagai alat penggerak pembangunan

Fungsi hukum ini terbentuk karena ia mempunyai daya mengikat dan memaksa dapat dimanfaatkan sebagai alat otoritas untuk mengarahkan masyarakat ke arah yang maju.

2.6.1.4 Hukum berfungsi sebagai alat kritik

Fungsi ini berarti bahwa hukum tidak hanya mengawasi masyarakat semata-mata tetapi berperan juga untuk mengawasi pejabat pemerintah, para penegak hukum, maupun aparatur pengawasan sendiri. Dengan demikian semuanya harus bertingkah laku menurut ketentuan yang berlaku dan masyarakat pun akan merasakan keadilan.

2.6.1.5 Hukum berfungsi sebagai sarana untuk menyelesaikan pertingkaian

Perselisihan atau konflik selalu ada atau terjadi di masyarakat. Hukum dapat tampil untuk menyelesaikan konflik. Pernyataan ini tentu saja dengan kesadaran bahwa masih ada pranata atau mekanisme lain yang

juga dapat tampil untuk menyelesaikan konflik. Karena berbagai hal, sering hukum tampil amat menonjol untuk menyelesaikan konflik. Oleh karena itu, tidak berlebihan pernyataan Lee S. Weinberg dan Judith W. Weinberg bahwa menyelesaikan konflik merupakan fungsi kunci dan paling mendasar hukum.

2.6.2 Teori Sistem Hukum

Arief Sidharta mengungkapkan bahwa disiplin hukum yang secara kritis dan perspektif interdisipliner menganalisis berbagai aspek dari gejala hukum baik secara tersendiri maupun dalam kaitan keseluruhan, baik dalam konsepsi teoritisnya maupun pengejawantahan praktisnya dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih baik dan penjelasan yang lebih jernih tentang bahan yang tersaji dan kegiatan yuridis dalam kenyataan kemasyarakatan. Dari hal tersebut, berhasil atau tidaknya suatu sistem hukum bergantung pada struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Hal ini dijelaskan pula pada teori Friedman mengenai sistem hukum. Baik struktur hukum, substansi hukum maupun budaya hukum saling terkait antara satu dengan yang lain dan tidak dapat dipisahkan dan dalam pelaksanaannya, ketiganya harus tercipta hubungan yang saling mendukung. Hal ini juga sesuai dengan bagaimana substansi hukum yang sudah dimuat dalam peraturan perundang-undangan mengenai penegakkan disiplin PNS, apabila substansinya sudah baik dan struktur pembentuk hukumnya juga sudah mendukung, tentunya hal yang selanjutnya dipertanyakan adalah budaya hukumnya yaitu bagaimana kesadaran

hukum masyarakat yang salah satu dari subjek hukum khususnya adalah PNS, apakah sudah benar dan sesuai dengan nilai-norma apa belum dalam memproyeksikan substansi ke dalam praktek sehingga akan mendukung struktur yang baik. Unsur-unsur dari sistem hukum diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Struktur hukum atau *legal structure*

Struktur hukum atau *legal structure* merupakan institusionalisasi ke dalam entitas-entitas hukum yang berkaitan dengan aparaturnya pelaksana dan penegakkan hukumnya. Friedman menegaskan bahwa hukum memiliki elemen pertama dari sistem hukum berupa struktur hukum, tatanan kelembagaan, dan kinerja lembaga (Suherman 2004:11).

2. Substansi hukum atau *legal substance*

Suherman (2004:12) berpendapat bahwa substansi merupakan aturan, norma, dan pola perilaku manusia yang berada dalam sistem. Pengertian substansi menurut Friedman, tidak hanya terbatas pada persoalan hukum yang tertulis atau *law in books* tetapi juga termasuk hukum yang berlaku dan hidup dalam masyarakat (Suherman 2004:12).

3. Unsur ketiga, budaya hukum atau *legal culture*

Budaya hukum menurut Friedman (2002) adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Satjipto Raharjo dalam Suherman

(2004:12) menambahkan bahwa yang dimaksud dengan budaya hukum adalah sikap-sikap dan nilai-nilai yang berhubungan dengan hukum bersama, bersama-sama dengan sikap-sikap dan nilai-nilai yang terkait dengan tingkah laku yang berhubungan dengan hukum dan lembaga-lembaganya, baik secara positif maupun negatif. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat, sehingga semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini.

2.7 Kerangka Berfikir

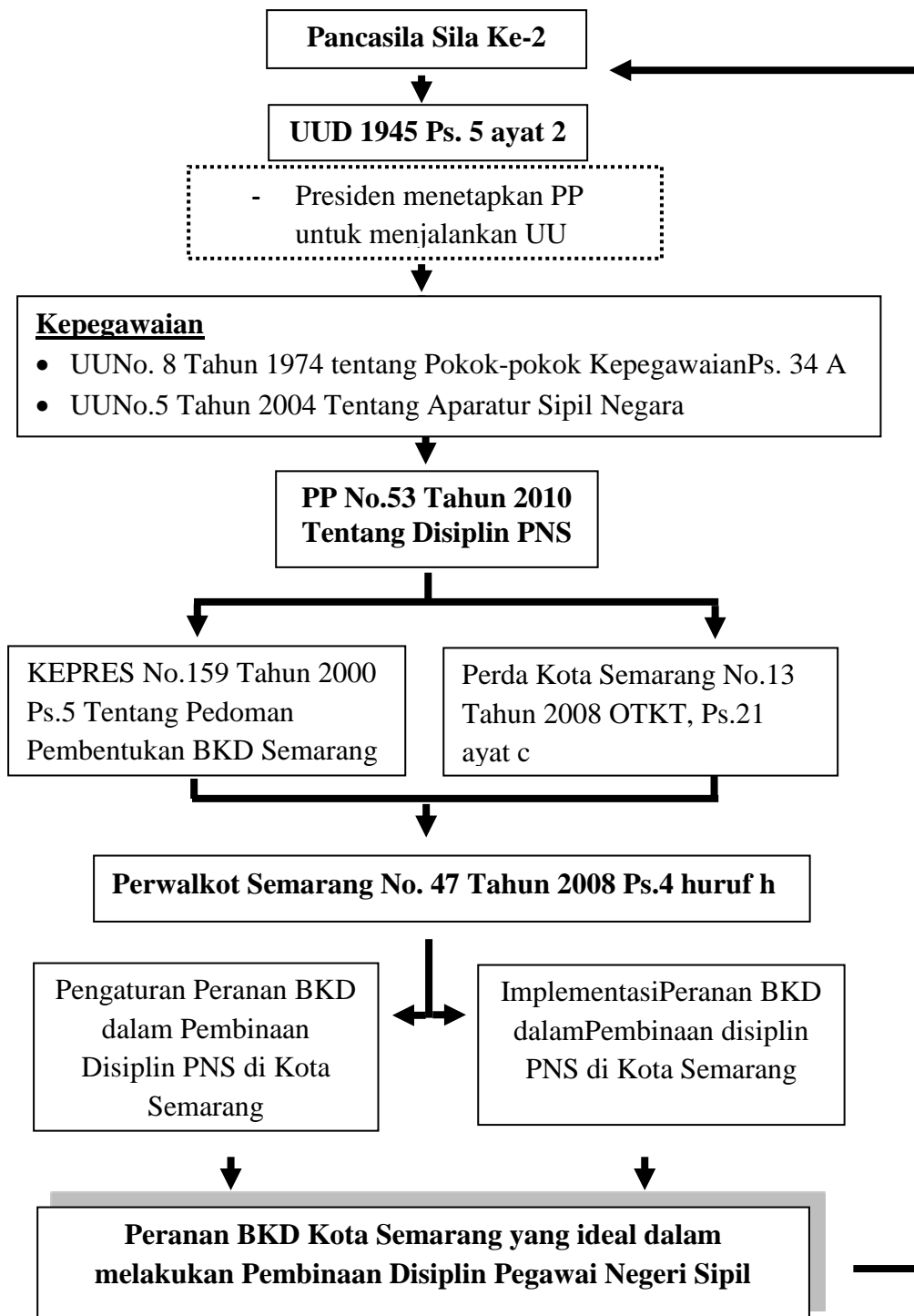
Berdasarkan konstitusi Negara Indonesia, Indonesia menganut prinsip *rule of law* atau yang disebut sebagai negara hukum. Gagasan negara berdasar atas hukum muncul dari para *founding fathers* berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi dan keadilan sosial. Dari hal tersebut jelas bahwa setiap produk hukum beserta aturan lain dalam menjunjung kehidupan bangsa dan negara tentunya harus berdasarkan nilai dan norma yang termuat dalam peraturan yang lebih tinggi di atasnya, sesuai dengan Teori Hans Kelsen yang mendapat banyak perhatian yaitu adalah hierarki norma hukum dan rantai validitas yang membentuk piramida hukum (*stufentheorie*). Sesuai dengan konstitusi, kita mengakui bahwa dalam kehidupan bangsa Indonesia, Pancasila adalah sumber dari segala sumber hukum yang dijadikan sebagai dasar untuk menentukan arah dan tujuan bangsa kita yaitu untuk mencapai

kesejahteraan setiap warga negara Indonesia yang telah diamanatkan oleh UUD 1945.

Untuk membangun manajemen kepegawaian yang lebih baik, sesuai dengan dasar Negara Indonesia dan undang-undang yang ada di atasnya, pemerintahan Indonesia telah membuat peraturan-peraturan dalam hal kepegawaian diantaranya UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah diubah menjadi No. 5 Tahun 2004 Tentang Aparatur Sipil Negara, kemudian ada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang didalamnya memuat nilai-norma yang harus dipatuhi oleh PNS sebagai dedikasi dan abadinya terhadap negara yang telah disumpah dalam pengangkatannya sebagai pegawai yang bermartabat dan terhormat. Hal ini tentunya membuat pembinaan manajemen kepegawaian diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh pemerintah mengingat PNS adalah Pegawai negeri sipil yang menjalankan tugas negara untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh hajat hidup orang banyak.

Berdasarkan UU Pokok Kepegawaian, diamanatkan oleh Presiden untuk membentuk Badan Kepegawaian Daerah yang bertujuan untuk membantu presiden dalam Memanajemen Pegawai Negeri Sipil di Daerah. Kemudian hal tersebut ditegaskan lagi dalam Keppres No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan BKD. Untuk merealisasikannya kemudian Pemerintah daerah kota Semarang membuat Perda No.13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang, yang dalam Pasal 21 ayat c berisi tentang

Tugas BKD untuk melakukan Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang administrasi kepegawaian, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai serta disiplin dan pensiun pegawai. Dalam kaitannya dalam hal ini Walikota yang sebagai Pembina Kepegawaian daerah dengan adanya amanat semacam itu kemudin merespon dengan membuat Perwalkot Semarang No.47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD Kota Semarang khususnya Pasal 4 huruf h yaitu mengenai pembinaan pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Bagan 2.2 Kerangka Berfikir

BAB 3

METODE PENELITIAN

Selayaknya pekerjaan yang pada umumnya dengan sistematika yang baku, penelitian pun tidak mungkin dapat disebut ilmiah tanpa berpijak pada prosedur kerja yang logis dan sistematis (Sudarman 2002:39). Jadi untuk melakukan suatu penelitian peneliti hendaknya melakukannya dengan sistematis dan logis, karena apa yang kita amati dan kita tangkap fenomena yang ada, kemudian akan menjadi karya ilmiah yang pastinya harus dapat dipertanggungjawabkan secara sosiologis, empiris dan akademis. Pada suatu penelitian, prosedur melakukannya suatu penelitian itu dipandu oleh metode tertentu yang disebut metode penelitian. Metode penelitian tersebut tentunya dijadikan suatu dasar untuk memperoleh ketelitian dalam memecahkan fenomena-fenomena yang akan diteliti.

Metode penelitian yang tepat dan sesuai, merupakan suatu pedoman yang digunakan peneliti untuk menelaah fenomena yang dihadapi dan tentunya memerlukan interpretasi tersendiri terhadap fenomena yang ada, apakah cocok menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif atau bahkan dengan kedua metode tersebut. Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan kebenaran secara sistematis metodologis dan konsisten dalam penelitian hukum suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada sistematika dan pemikiran tertentu dengan jalan menganalisisnya (Dimiyati dan Wardiono2004:3).

Metode pada hakekatnya memberi pedoman tentang cara-cara bagi peneliti untuk mempelajari, menganalisa dan memahami objek yang akan diteliti (Soekanto 1986:6). Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa metodologi merupakan unsur yang mutlak ada dalam melakukan suatu penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, termasuk di dalamnya adalah metode penelitian hukum ini.

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moelong 2009:118).

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Sosiologis, Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan, Meneliti efektivitas suatu Undang-Undang dan Penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel sebagai alat pengumpul datanya terdiri dari studi dokumen, pengamatan (observasi), dan wawancara atau *interview* (Amiruddin, 2012).

Sehingga dapat disimpulkan disini bahwa penulis ingin melihat dari segi efektivitas Undang-undang Disipli Pegawai Negeri Sipil yang sebagai

landasan berpijak oleh BKD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, khususnya dalam kaitannya dengan pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pokok permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Sesuai dengan permasalahan, maka penelitian ini difokuskan pada peranan BKD dalam melakukan pembinaan PNS di Pemerintahan Kota Semarang.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang strategis untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan adalah di tempat penelitian yang dijadikan objek ditelitinya fenomena tersebut, yaitu di BKD Pemerintahan Kota Semarang.

Penelitian yang diadakan di lokasi penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan guna melihat, mendengar, mengamati dan mengetahui secara langsung perkembangan peranan BKD dalam melakukan pembinaan PNS dalam kaitannya dengan masalah kepegawaian.

3.5 Sumber Data

Penulis berusaha untuk memperoleh dan mengumpulkan data sebanyak mungkin mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Untuk itu dalam penelitian ini, penulis akan mempergunakan baik data primer maupun data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

3.5.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer atau utama yaitu kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati (Moelong 2005:57). Sumber data primer diperoleh dari studi lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang bersifat primer dengan cara terjun langsung ke obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mengadakan wawancara dan observasi. Sumber data primer yang diperoleh peneliti melalui catatan tertulis dalam suatu wawancara dilakukan.

1. Responden

Responden adalah orang yang memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan yaitu mengisi angket, lisan, ketika menjawab wawancara (Arikunto 2003:122). Responden yang dimaksudkan adalah PNS di Pemerintah Kota Semarang, antara lain :

- 1) Sediastuti (PNS di BNN Kota Semarang)
- 2) Rini Orde Astuti, S.Pd (PNS di Dinas Pendidikan Kota Semarang)
- 3) Soni Bejo Selamat, S.H (PNS di BKD Kota Semarang)

2. Informan

Informan yaitu orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan dapat memberikan pandangan dari segi orang tentang nilai, sikap, dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian (Moelong 2002: 90). Informan yang dimaksudkan dalam penelitian adalah pegawai di BKD Kota Semarang, ini antara lain :

- 1) Drs. Bambang Sukono, MM (Kepala BKD Kota Semarang)
- 2) Arfiana Kusumawardani, S.Psi.MM (Kasubbid. Disiplin dan Pemberhentian Pegawai)
- 3) Dewi Sadtyaji S.STP (Pengadministrasian Jabatan Fungsional)
- 4) Umar, S.Kom (Kasubid. Kepangkatan & Pembinaan Karier)

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Studi kepustakaan digunakan sebagai data sekunder. Studi kepustakaan ini dimaksudkan guna mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang erat kaitannya dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut dapat berupa :

1. Peraturan perundang-undangan
2. Karya ilmiah para sarjana
3. Dan lain-lain sumber

Studi kepustakaan secara rinci dapat dijelaskan dengan menggunakan bahan-bahan sebagai berikut :

3.5.2.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang secara langsung mengatur mengenai pokok bahasan yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
3. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
5. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Semarang.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

9. Perda Kota Semarang No.13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
10. Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

3.5.2.2 Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari buku-buku bacaan, artikel ilmiah, hasil penelitian hukum, dan pendapat pakar hukum yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan.

3.6 Metode Penelitian

Pengumpulan data merupakan suatu proses dimana peneliti mencari data dan informasi yang dibutuhkan guna menunjang penelitian yang akan dikerjakan. Kegiatan pengumpulan data ini penting sekali karena bertujuan mencari data dari berbagai sumber yang dianggap berkompeten untuk menunjang hasil penelitian yang dikehendaki dan menghasilkan data yang valid, akurat serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk itu maka diperlukan penyusunan instrumen pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan. Berdasarkan pendekatan yang dipergunakan dalam memperoleh data, maka teknik

pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi kepustakaan dan wawancara.

3.6.1 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ialah suatu metode pengumpulandata dengan cara mempelajari buku-buku kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara menginventarisasi dan mempelajari kedua bahan hukum tersebut di atas. Berdasarkan fungsi kepustakaan, Sunggono (2006:113) membedakan atas 2 (dua) macam, yaitu antara lain :

1. Acuan umum, yang berisi konsep-konsep, teori-teori, dan informasi-informasi lain yang bersifat umum, misalnya buku-buku, indeks, ensiklopedia, farmakope dan sebagainya.
2. Acuan khusus, yang berisis hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang diteliti, misalnya jurnal, laporan penelitian, buletin, tesis, disertasi, brosur, dan sebagainya.

Sunggono (2006:114) mengungkapkan dari studi kepustakaan ini akan diperoleh manfaat-manfaat antara lain yaitu :

- 1) Diperoleh konsep-konsep dan teori-teori yang bersifat umum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- 2) Melalui prosedur logika deduktif, akan dapat ditarik kesimpulan spesifik yang mengarah pada penyusunan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitiannya.

- 3) Akan diperoleh informasi empirik yang spesifik yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- 4) Melalui prosedur logika induktif, akan diperoleh kesimpulan umum yang diarahkan pada penyusunan jawaban teoritis terhadap permasalahannya.

3.6.2 Wawancara atau *Interview*

Wawancara ialah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai dan merupakan proses interaksi dan komunikasi (Soemitro1998:57). Wawancara dalam penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia serta pendapat-pendapat mereka. Dalam penerapannya, wawancara dijadikan sebagai sarana pelengkap yaitu sebagai alat informasi dalam melengkapi data dan sebagai sarana penguji yaitu digunakan untuk menguji kebenaran atau ketepatan data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang erat hubungannya dan sesuai dengan permasalahan yang dikaji oleh penulis yakni seperti yang telah dicantumkan dalam bagian lokasi penelitian, sesuai dengan pedoman wawancara. Wawancara menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu (kuesioner) agar proses tanya jawab dapat berjalan dengan lancar. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi struktur yaitu mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan-pertanyaan yang sudah terstruktur tadi kemudian satu persatu diperdalam dengan keterangan yang lebih lanjut.

3.7 Validitas Data

Validasi data dimaksudkan agar setiap data yang dikumpulkan adalah data yang valid, kuat dan akurat, bukan data yang berupa estimasi ataupun perkiraan. Pemeriksaan keabsahan data ini diterapkan dalam rangka membuktikan kebenaran dari hasil penelitian dengan kenyataan di lapangan (Moelong 2000:75). Untuk memeriksa keabsahan atau validitas data pada penelitian kualitatif antara lain yaitu dengan menggunakan taraf kepercayaan terhadap data teknik yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data yang dikenal sebagai teknik triangulasi.

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Tetapi harus diakui bahwa triangulasi dapat meningkatkan kedalaman pemahaman peneliti baik mengenai fenomena yang diteliti maupun konteks di mana fenomena itu muncul. Bagaimana pun, pemahaman yang mendalam (*deep understanding*) atas fenomena yang diteliti merupakan nilai yang harus diperjuangkan oleh setiap peneliti kualitatif. Sebab, penelitian kualitatif lahir untuk menangkap arti (*meaning*) atau memahami gejala, peristiwa, fakta, kejadian, realitas atau masalah tertentu mengenai peristiwa sosial dan kemanusiaan dengan kompleksitasnya secara mendalam, dan bukan untuk menjelaskan (*to explain*) hubungan antar-variabel atau membuktikan hubungan sebab akibat atau korelasi dari suatu masalah tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Moelong (2000:178) yang

menyatakan bahwa teknik triangulasi yang digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber-sumber lainnya.

Teknik triangulasi menurut Moelong (2000:178) menggunakan sumber dapat ditempuh dengan cara antara lain sebagai berikut :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan sewaktu diteliti dengan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif, yaitu analisis data dengan cara mengungkapkan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu dengan menggabungkan antara peraturan-peraturan, yurisprudensi, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan peranan BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS, pendapat responden yang diperoleh dengan cara wawancara,

kemudian dianalisis secara kualitatif sehingga mendapatkan suatu pemecahannya, sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain di masyarakat (Amiruddin dan Zainal Askin 2006:25).

Penelitian ini mendeskripsikan mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan mengenai peranan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Semarang dalam melakukan pembinaan disiplin PNS. Selanjutnya diinventarisasi dan di *breakdown* berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan sesuai Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang.

Selanjutnya dilakukan sinkronisasi agar substansi yang diatur dalam produk perundang-undangan tersebut benar-benar sesuai dengan pelaksanaan yang ada di lapangan. Disamping itu juga dilakukan verifikasi lapangan, maksudnya apa yang sudah diperoleh dari studi kepustakaan serta observasi yang ada di lapangan, disesuaikan dengan implementasi pembinaan disiplin PNS yang dilakukan oleh BKD dalam peran dan fungsinya di Pemerintahan Kota Semarang, sehingga semakin detail dan jelas landasan pengaturan penyelenggaraan kewajiban Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan pembinaan disiplin PNS demi kepastian hukum yang memadai bagi masyarakat dan Pemerintah.

Miles (1992:15-19) menambahkan mengenai langkah-langkah dalam menganalisis data antara lain yaitu :

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah suatu proses kegiatan pengumpulan data melalui wawancara, observasi ataupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang lengkap. Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai hasil observasi dan wawancara di lapangan.

2. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan manajemen data-data yang telah direduksi yang kemudian memberikan interpretasi yang lebih spesifik tentang hasil pengamatan.

3. Penyajian data

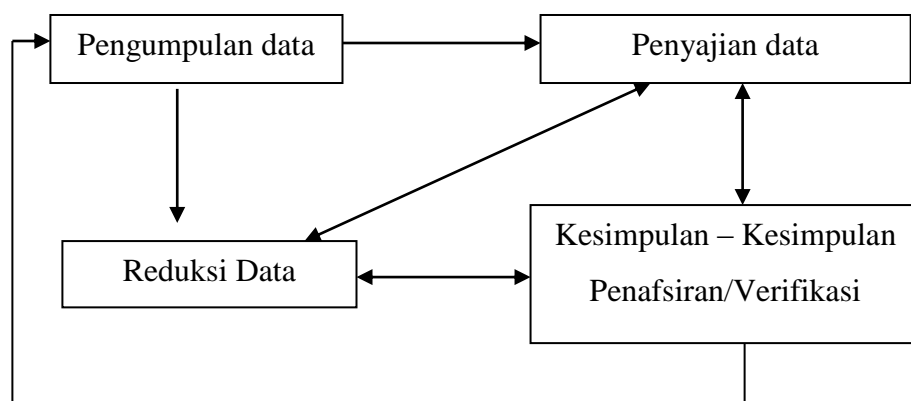
Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

4. Kesimpulan atau verifikasi data

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi

selama penelitian berlangsung untuk mempermudah pemahaman tentang metode analisis tersebut.

Keempat komponen tersebut saling interaktif yaitu saling mempengaruhi dan saling terkait satu sama lain. Pertama-tama peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan mengadakan wawancara dan observasi yang disebut dengan tahap pengumpulan data. Oleh karena data yang terkumpul banyak, maka diadakan tahap reduksi data. Setelah direduksi kemudian diadakan penyajian data. Apabila ketiga tahap tersebut telah selesai dilakukan, maka diambil suatu keputusan atau verifikasi.



Bagan 3.1 Komponen-komponen Analisis Data:Model interaktif (Miles 1992:20)

Dari bagan diatas dapat dijelaskan yaitu pertama, setelah mengamati fenomena yang berkaitan dengan objek penelitian data yang muncul berwujud kata-kata yang telah dikumpulkan dengan aneka cara (Observasi, wawancara,intisari dokumen atau pita rekaman) kemudian di proses baik dengan pencatatan, penyuntingan atau alih-tulis ke dalam teks yang diperluas.Dan alur penting yang selanjutya reduksi data yaitu data

yang sudah dikumpulkan kemudian direduksi maksudnya data tersebut dipilah-pilah oleh peneliti tentang bagian data mana yang dibuang, dikurangi atau bahkan dikembangkan. Sebenarnya bahkan data sebelum benar-benar terkumpul, antisipasi tentang adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitian memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya. Reduksi data/proses-transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dari pengumpulan data dan reduksi data tersebut kemudian disajikanlah data yaitu kumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data tersebut bias dalam bentuk matriks, grafik, jaringan atau bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang mudah diraih dan dipahami. Dan kegiatan analisis yang terakhir adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Jadi penarikan kesimpulan disini adalah rangkaian kegiatan dari konfigurasi yang utuh dan kesimpulan-kesimpulan penelitian juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dalam pandangan penulis tentang rangkaian analisis pada bagan diatas merupakan

suatu siklus yang interaktif yang dimana peneliti harus bergerak dalam setiap bagian rangkaian bagan tersebut dan fokus terhadap proses penelitian karena siklus itu saling berhubungan antara satu dengan yang lain.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dalam pelaksanaan peranan BKD Kota Semarang dalam penegakan disiplin PNS berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD di Pemerintahan Kota Semarang, dalam melakukan pembinaan PNS dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. BKD Kota Semarang mempunyai wewenang dalam melakukan penegakan disiplin PNS. Hal ini dapat dilihat dalam peraturan perundang-undangan, antara lain Keppres No.159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan BKD, Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Peraturan Walikota Semarang No. 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BKD di Pemerintahan Kota Semarang, dan peraturan lain dalam kaitannya dengan kewenangan pembinaan disiplin PNS, kewenangan ini dilaksanakan oleh bidang disiplin dan kesejahteraan khususnya sub bidang disiplin PNS. Secara praktek kegiatan pembinaan PNS di Pemerintahan Kota Semarang yang dilakukan oleh BKD yang dikordinasi inspektorat meliputi Inspeksi Mendadak di Instansi-instansi kota Semarang, Sosialisasi mengenai

Disiplin Kerja, Disiplin PNS dan Kode Etik PNS yang dibuat dalam tema yang *Up to Date* kemudian melakukan monitoring di tempat-tempat publik, pengumpulan data presensi pegawai di seluruh instansi di bawah naungan Pemerintahan Kota Semarang, dan kunjungan ke instansi-instansi daerah. Dalam kegiatan razia PNS di tempat umum seperti mall, pasar dan tempat lainnya terkadang Walikota selaku pejabat Pembina kepegawaian daerah membuat tim gabungan antara Inspektorat, BKD dan Satpol PP selaku menegak Peraturan Daerah di Pemerintahan Kota Semarang. BKD Kota Semarang juga mempunyai kewenangan untuk menindak pelanggaran disiplin PNS dengan ancaman sedang atau berat, sedangkan untuk ancaman disiplin ringan dapat ditangani oleh atasan langsung PNS yang melanggar. Bentuk penindakan ini adalah sebuah laporan hasil pemeriksaan yang nantinya akan direkomendasikan kepada Walikota untuk ditandatangani dalam pembuatan SKnya. Hal ini sudah diatur dalam PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan disamping itu BKD Kota Semarang akan melakukan tindakan terhadap pelanggaran disiplin PNS dengan ancaman hukuman sedang atau berat, atas dasar pelimpahan kasus dari Walikota atau dari kegiatan inspeksi yang dilakukan oleh BKD dengan Inspektorat (temuan dugaan pelanggaran disiplin PNS pada saat melakukan kegiatan monitoring dan kunjungan-kunjungan ke instansi daerah). Seperti yang diketahui biasanya masyarakat menyampaikan laporan atau pengaduan melalui surat dan layanan Sosial Media

Walikota Semarang di @hendrarprihadi dan www.facebook.com/hendrarprihadi. Akan tetapi pelaporan itu hanya sebatas pengaduan yang sifatnya umum. Dalam hal penindakan, BKD Kota Semarang juga mempunyai kewenangan untuk membentuk Tim Pemeriksa, untuk memeriksa PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS serta dapat membentuk tim penyelesaian kasus kepegawaian untuk memproses penjatuhan hukuman disiplin.

2. Kendala BKD Kota Semarang dalam melakukan penegakan disiplin PNS adalah BKD tidak mempunyai kewenangan untuk menampung laporan dan pengaduan mengenai pelanggaran disiplin PNS. Semua informasi, pelaporan dan pengaduan mengenai disiplin PNS secara terpusat dikelola oleh Walikota. Hal demikian membuat BKD Kota Semarang seolah-olah hanya menunggu perintah dari Walikota untuk bertindak, sehingga terkadang kurang berjalan dengan maksimal pembinaan serta pengawasan yang dilakukan oleh aparatur daerah. Selain itu juga terdapat kendala lain yakni lemahnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung di instansi daerah kepada bawahannya, hal itu membuat *volume* pekerjaan BKD Kota Semarang menjadi lebih besar. Seharusnya BKD Kota Semarang bisa membagi tanggungjawab dalam pembinaan disiplin PNS dengan atasan langsung di instansi-instansi daerah, karena PP No. 53 tahun 2010 mengamanatkan bahwa atasan langsung juga memiliki tanggungjawab dalam hal pembinaan disiplin PNS, namun karena pengawasan dari

atasan langsung lemah, maka tanggungjawab BKD Kota Semarang menjadi lebih besar. Selain itu juga menurut hasil observasi dilapangan ternyata menurut bagian inspektorat masih kurangnya fasilitas tempat yang memadai dalam melakukan proses penyidikan di Kantor Balai kota Semarang karena daya tampungnya terbatas, bahkan tidak menutup kemungkinan kadang melakukan penyidikan di ruang belakang depan mushola, lebih tepatnya gudang karena terbatasnya tempat.

5.2 Saran

Dalam penulisan hukum ini penulis memiliki saran yaitu :

- 5.2.1 Hendaknya Walikota Semarang selaku pejabat pembina kepegawaian daerah mau merelakan sedikit kewenangannya untuk BKD Kota Semarang, untuk menampung laporan , aduan dan informasi terkait dengan disiplin PNS. Ini dimaksudkan agar BKD Kota Semarang lebih mempunyai peran yang lebih strategis dan tidak hanya menunggu disposisi dari Walikota Semarang dalam melakukan penindakan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS serta untuk menjaga agar setiap kegiatan pendisiplinan lebih netral dan tidak tebang pilih. Selain itu BKD juga perlu diberikan kewenangan yang lebih strategis dalam pembinaan PNS karena desain peraturan perundang-undangan mengenai manajemen PNS kedepan akan mengurangi kewenangan Kepala Daerah dengan tujuan agar tidak terjadi politisasi.

5.2.2 Hendaknya BKD Kota Semarang selaku instansi daerah yang membidangi urusan kepegawaian dan mempunyai kewenangan dalam pembinaan disiplin PNS lebih intensif dalam mensosialisasikan peraturan perundang-undangan terkait dengan disiplin PNS supaya peraturan perundang-undangan tersebut dapat diterapkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Referensi dari Buku-buku :

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashsofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- A Siti Soetami. 1990. *Hukum Administrasi Negara II*. Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Damin, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik Wardiono. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Solo: FH UMS.
- Djarmika, Sastra dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Helmi, Avin Vadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Bulletin Psikologi: UGM
- Kaswan .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lexy J. Moleong. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Miles, Mattew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- M.Situmorang, Victor dan Jusuf Juhir. 1998. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Rahmanurrajjid, Amin. 2008. *Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan*

Pemerintahan yang Baik di Daerah (Studi di Kabupaten Kebumen). Masters thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Siagian, S.P. 1990. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung

Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Pres.

Suradinata Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadan

Sunggono, Bambang. 2006. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Gramedia.

Sutoto, Sukanto. 2004. *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta : HK Offset

Sumber Referensi dari Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Sumber Referensi dari Internet :

<http://pusatbahasa.kemdiknas.go.id>, 11/11/2014

http://www.slideshare.net/billy_buhaiba/pp-53-2010-disiplin-pns, 11/11/2014

<http://ekosanjayatamba.wordpress.com/2010/03/08/metode-penelitian-triangulasi>,
11/11/2014

<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/4/1/2015>

<http://yoanbudyanto.blogspot.com//fungsi-hukum.html/4/1/2015>

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG FAKULTAS HUKUM Gedung K1 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang 50229 Telp/Fax. (024) 8507891-70709205 Email : fh@unnes.ac.id , Website : www.fh.unnes.ac.id , twitter: @fh_unnes		 Certificate ID1101904 Certificate ID1101904 01
	SURAT IZIN PENELITIAN		
No. Dokumen FM-05-AKD-24	No. Revisi 01	Hal 1 dari 1	Tanggal Terbit 1 Setember 2012

No : 026 / UN37.1.8 / LT / 2015
Hal : Ijin Penelitian

05 Januari 2015

Kepada

Yth. Kepala Badan Kesbangpol Kota Semarang

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas Akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : **ERWIN SYAHRUDIN**

NIM : 8111411190

Prodi : Ilmu Hukum

Judul : Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Melakukan Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 4 huruf h Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Fungsi dan Peranan BKD di Pemerintahan Kota Semarang

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Dekan

Drs. Sartono Sahlan, M.H.

NIP. 195308251982031003

Tembusan :

1. Arsip
Fakultas Hukum Unnes



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Pemuda No. 175 Semarang Telp. 3584045 Hunting: 3584077
Pws. 2601,2602,2603,2604,2605,2606 Fax. 3584045

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070/16/I/2015

- I. DASAR : 1. Peraturan Daerah Pemerintah Kota Semarang Nomor 13 tahun 2008, Tanggal 7 Nopember 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang.
2. Peraturan Walikota Semarang Nomor 44 Tahun 2008 Tanggal 24 Desember 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Semarang.
- II. MEMBACA : Surat Dari Dekan Fakultas Hukum UNNES
Nomor :026/UN37.1.8/LT/2015
Tanggal : 5 Januari 2015
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN / DAPAT MENERIMA** atas Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kota Semarang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : **Erwin Syahrudin**
 2. Kebangsaan : Indonesia
 3. Alamat : Jl. Jatiluhur No. 67 Jatingaleh Semarang
 4. Pekerjaan : Mahasiswa
 5. Penanggungjawab : Drs. Sartono Sahlan, M.H
 6. Judul Penelitian : "Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Melakukan Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 4 Huruf h Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 tentang Fungsi dan Peranan BKD di Pemerintahan Kota Semarang".
 7. Lokasi : Kota Semarang
- V. **KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT:**
1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
 2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat

- mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan atau Agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
3. Surat rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey / riset selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang
- VI. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari :
Tanggal 9 Januari 2015 s/d 9 Februari 2015
- VII. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 08 Januari 2015

A.n. WALIKOTA SEMARANG
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Semarang
Ub
Sekretaris



Dra. R. DIATI PRJONO, MSI
Pembina Tk. I
NIP 19610214 198603 1 009

LAMPIRAN 2



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Pemuda No. 148 Telp. 3513366 Psw. 1231, 1232, 1233, 1330, 1331, 1332, 1333, 1335, 1336, 1433
Telp. 3586680, Fax. 3584064 Telex. 22605 Semarang – 50132

Peru. Kota Sem.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 895.4 / 338

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Kota Semarang dengan ini menerangkan bahwa :

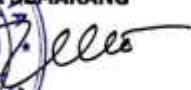
Nama : ERWIN SYAHRUDDIN

Judul Penelitian : Peran Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (BKD) Dalam Melakukan Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 4 Huruf h Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Fungsi dan Peranan BKD di Pemerintahan Kota Semarang

Perguruan Tinggi : FAKULTAS HUKUM UNNES

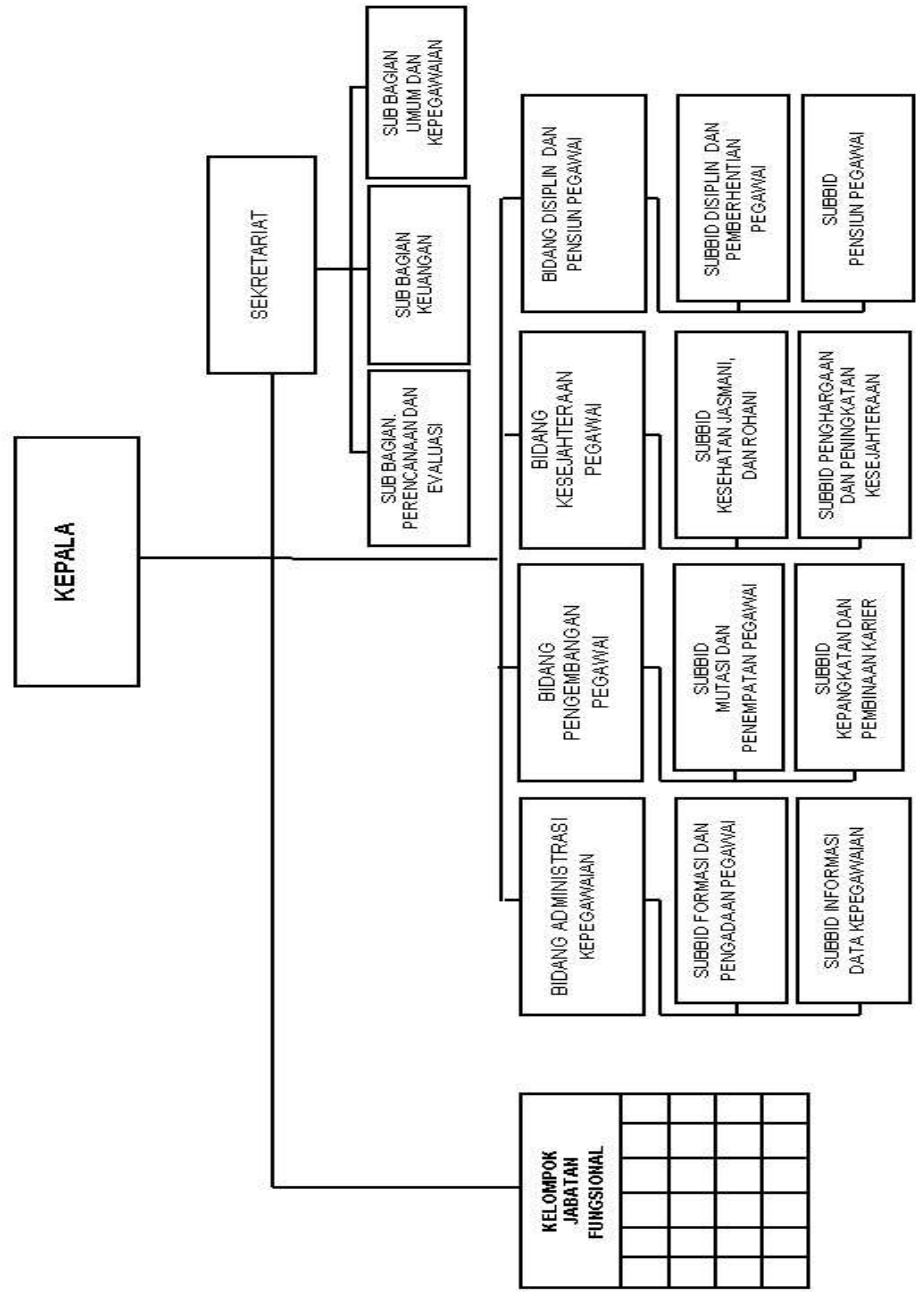
Telah melaksanakan Penelitian di BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH Kota Semarang, dari tanggal : 9 Januari sampai dengan 9 Februari 2015

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar – benarnya.

Semarang, 30 - 1 - 2015.
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA SEMARANG

Drs. BAMBANG SUKONO, MM
Membina Utama Muda
NIP. 19581225 198411 1 001

LAMPIRAN 3

Bagan Struktur Organisasi BKD Pemkot Semarang



LAMPIRAN 4

ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN



Lambang Kota Semarang berbentuk Perisai dua bagian, Tugu Muda, Bintang sudut 5, Bambu Runcing dan Bukit Candi.

Isi lambang berjiwakan 3 prinsip :

1. Kekhususan/ ke Semarangan
 2. Tradisi revolusioner Kota Semarang
 3. Kepribadian Nasional
- **Makna Lambang Tugu Muda** Mencerminkan sikap patriotisme warga Kota Semarang saat melawan bala tentara Jepang dalam ”**Pertempuran Lima Hari**”
 - **Bukit/ Candi.**Melambangkan bahwa selain dataran rendah , Semarang juga memiliki dataran tinggi (kota atas)

- **Air dan Dinding Benteng** Melambangkan pelabuhan Semarang.
- **Perisai.** Melambangkan Pertahanan dan Kekuatan kepribadian rakyat kota Semarang.
- **Padi dan Kapas** Melambangkan Semarang murah sandang dan pangan terutama di masa depan.
- **Ikan** Melambangkan Semarang sejak dahulu terkenal dengan ikannya.

LAMPIRAN 5



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) DALAM
MELAKUKAN PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PERATURAN WALI KOTA NOMOR 47 TAHUN 2008
TENTANG PENJABARAN TUGAS DAN FUNGSI BKD DI
PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG**

Pengantar:

Dihadapan Bapak/Ibu/Sdr. Terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dalam rangka penelitian akademik skripsi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kerangka konseptual bagi dewan legislatif dan wawasan bagi akademisi beserta masyarakat tentang peranan BKD dalam Pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang serta dan juga dapat menganalisis kendala-kendala apa saja yang dihadapi BKD Kota Semarang dalam melakukan pembinaan disiplin PNS.

Atas kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Identitas Informan :

Nama	
Pangkat	
Jabatan	

Melalui teknik wawancara mendalam :

1. Bagaimanakah peranan BKD dalam melakukan Pembinaan disiplin PNS?
2. Bagaimanakah cara BKD Pemkot Semarang dalam melakukan pembinaan disiplin PNS?
3. Hambatan-hambatan apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan disiplin PNS?
4. Dalam melakukan pembinaan, apakah BKD dibantu dengan Instansi/SKPD yang lain?
5. Bagaimana Prosedur dalam melakukan pembinaan Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin?
6. Di dalam Disiplin PNS ada beberapa sanksi yang disebutkan yaitu sanksi ringan, sedang dan berat, apakah contoh dari sanksi-sanksi tersebut?
7. Pelanggaran apakah yang paling sering dilakukan oleh PNS?
8. Dari data jumlah pelanggaran PNS tahun 2011, 2012 dan 2013, bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang fenomena pelanggaran tiap tahunnya?
9. Apakah ada PNS yang sudah pernah melakukan pelanggaran akan tetapi melakukan pelanggaran lagi?
10. Jika ada yang mengulangi melakukan pelanggaran, mengapa PNS tersebut melakukan hal demikian?
11. Bagaimana sanksi terhadap PNS yang mengulangi melakukan pelanggaran disiplin PNS?
12. Selain BKD siapakah yang berkewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap disiplin PNS?
13. Jenis pengawasan apakah yang dilakukan BKD dalam melakukan pembinaan disiplin PNS?
14. Siapakah yang berhak untuk melakukan pelaporan terhadap pelanggaran disiplin PNS?
15. Bagaimana respon BKD terhadap adanya laporan dari Masyarakat tentang dugaan pelanggaran disiplin PNS?



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) DALAM
MELAKUKAN PEMBINAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PERATURAN WALI KOTA NOMOR 47 TAHUN 2008
TENTANG PENJABARAN TUGAS DAN FUNGSI BKD DI
PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG**

Pengantar:

Dihadapan Bapak/Ibu/Sdr. Terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dalam rangka penelitian akademik skripsi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kerangka konseptual bagi dewan legislatif dan wawasan bagi akademisi beserta masyarakat tentang peranan BKD dalam Pembinaan disiplin PNS di Pemerintahan Kota Semarang serta dan juga dapat menganalisis kendala-kendala apa saja yang dihadapi BKD Kota Semarang dalam melakukan pembinaan disiplin PNS.

Atas kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden :

Nama	
Pangkat	
Jabatan	

Masa Kerja	
Pendiikan Terakhir	
Tempat, Tanggal Lahir	
Alamat & No.Telp	

Semarang ,

()

Melalui teknik wawancara mendalam :

1. Apakah di Instansi Bapak/Ibu pernah ada Inspeksi mendadak dari BKD?
2. Dalam melakukan Inspeksi Mendadak, apakah BKD dibantu dengan Instansi/SKPD yang lain?
3. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimanakah peranan BKD dalam melakukan Pembinaan disiplin PNS?
4. Apakah Bapak/Ibu tahu PP No.53 Tahun 2010 mengatur tentang apa?
5. Bagaimana Prosedur dalam melakukan pembinaan Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin?
6. Menurut anda, Pelanggaran apakah yang paling sering dilakukan oleh PNS?
7. Apakah ada PNS yang sudah pernah melakukan pelanggaran akan tetapi melakukan pelanggaran lagi?
8. Apakah atasan di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja sering melakukan monitoring terhadap pegawai dari kehadiran ataupun kinerja?
9. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan atasan?
10. Apakah rekan kerja Bapak/Ibu sering tidak disiplin dalam hal jam kerja?
11. Apakah rekan Bapak/Ibu lebih suka mengobrol dari pada menyelesaikan pekerjaan?
12. Apakah ada rekan Bapak/Ibu yang suka melimpahkan tanggung jawab kerjanya pada rekan lain?
13. Apakah Bapak/Ibu tahu apa itu Pengawasan Melekat?

LAMPIRAN 6

WEBSITE BKD KOTA SEMARANG



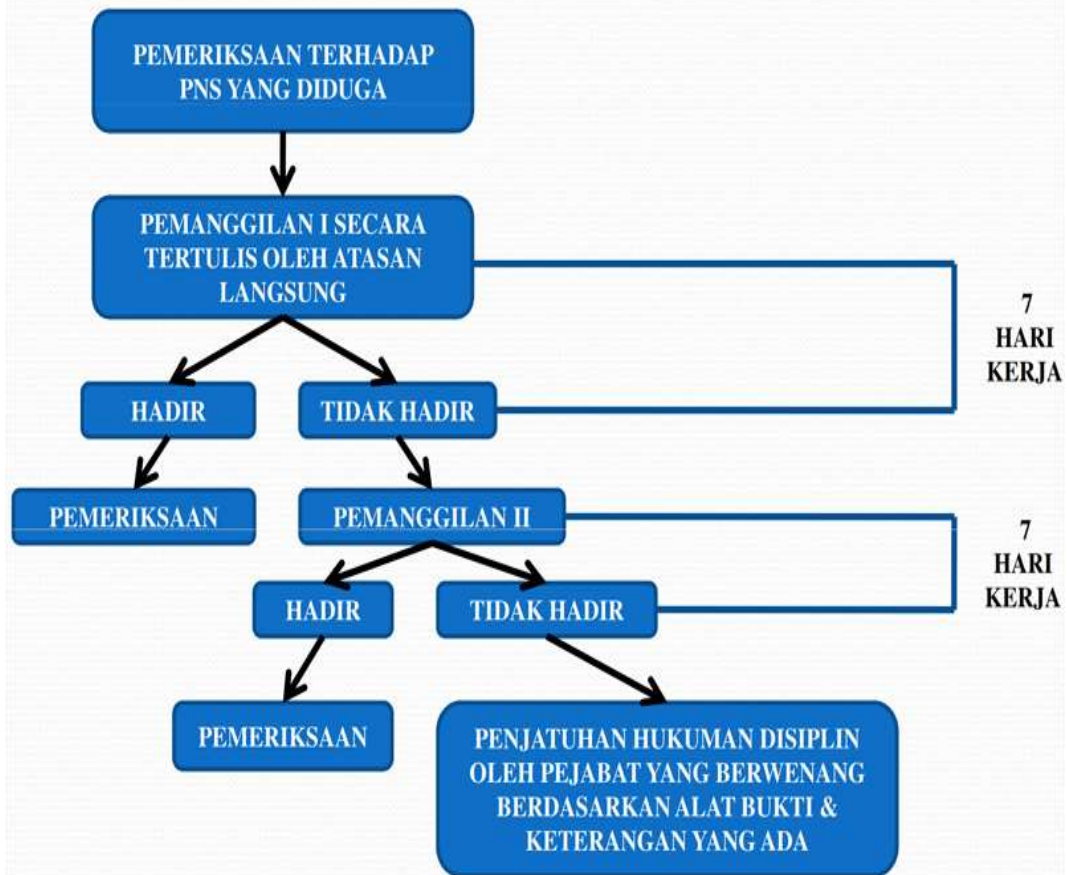
Tidak ada layanan aduan untuk

WEBSITE SEMARANG KOTA



Hanya terdapat layanan aduan yang bersifat umum, tidak ada wadah masyarakat untuk mengadukan pelanggaran disiplin PNS dan secara privat

ALUR PEMANGGILAN ATAS DUGAAN PELANGGARAN DISIPLIN



ALUR PEMANGGILAN ATAS DUGAAN PELANGGARAN DISIPLIN



Foto Di Depan Kantor Balaikota Semarang



Wawancara dengan Kasubbid Disiplin PNS di BKD Kota Semarang Ibu Arfiana Kusumawardani. S.Psi.MM

Ruang Utama tempat Pemeriksaan Dugaan Pelanggaran Disiplin PNS





Ruang Cadangan Pemeriksaan Dugaan Pelanggaran Disiplin PNS

