



**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI**

SKRIPSI

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pancasila dan
Kewarganegaraan

Oleh:

Aries Dwi Wahyono

3301411011

PRODI PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN

JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI" telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Unnes pada:

Hari : *Senin*
Tanggal : *4 Mei 2015*

Semarang, *4 Mei* 2015

Yang mengajukan

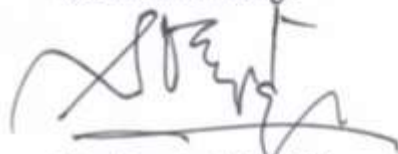


Arles Dwi Wahyono

NIM. 3301411011


Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Drs. Sunarto, S.H./M.Si
NIP. 196306121986011002

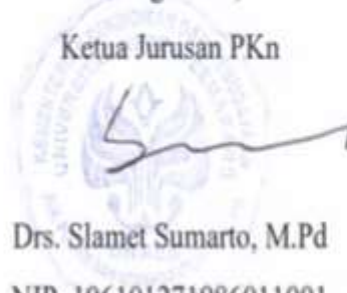

Dosen Pembimbing II



Drs. Ngabiyanto, M.Si
NIP. 196501031990021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan PKn



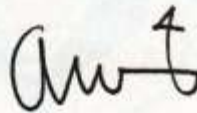
Drs. Slamet Sumarto, M.Pd
NIP. 196101271986011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

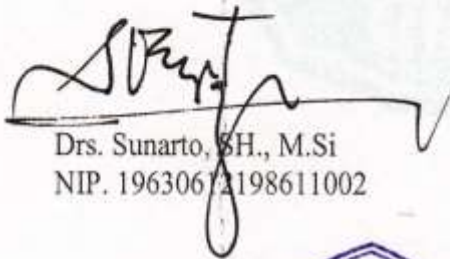
Hari : Jumat
Tanggal : 8 Mei 2015

Penguji Utama



Moh. Aris Munandar, S.Sos., MM
NIP. 19720724000031001

Penguji I



Drs. Sunarto, SH., M.Si
NIP. 19630671198611002


Penguji II



Drs. Ngabiyanto, M.Si
NIP. 19650131990021001



Mengetahui:
Dekan,



Dr. Subagyo, M.Pd
NIP. 195108081980031003

PERNYATAAN

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

Semarang, April 2015

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by 'ries' and 'Wahyono' written in a cursive style.

Aries Dwi Wahyono

NIM: 3301411011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.”

(Winston Churchill)

Untuk bapak yang telah berada disurga,
Ibu yang selalu memberikan doa,
Dosen pembimbing yang telah membimbing saya,
Semua dosen PKn yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat,
Mas Imam yang telah menjadi mentor pribadiku,
Milanti Vivi yang selalu memberikan dukungan,
Mbak Yati dan Mas Hery yang selalu memberikan motivasi,
Pakdhe Yono yang selalu memberi nasihat,
Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberi semangat,
Ibnu, Bela, Harris, dan teman-teman PKn 2011 yang telah berjuang bersama,
Anak kos Putra Dhimas yang memberikan keceriaan,
Dan semua pihak yang telah membantu terselaikannya skripsi ini.

SARI

Wahyono, Arius Dwi. 2015. *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pati*. Skripsi. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Drs. Sunarto, S.H, M.Si. Pembimbing II Drs. Ngabiyanto, M.Si. 89 halaman.

Kata kunci: Implementasi, Peraturan Pemerintah, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan keberhasilan misi pemerintah. Salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa yaitu masalah kedisiplinan PNS. Untuk mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah mengeluarkan PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sejuahmana implementasi peraturan tersebut ditegakkan di Kabupaten Pati menjadi dasar penelitian ini dengan bertumpu pada permasalahan: 1) apa saja bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati?; 2) bagaimana proses implementasi PP No. 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati?; 3) apa saja faktor yang mempengaruhi implementasi PP No. 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati? Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati; 2) mengetahui proses implementasi PP No. 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati; 3) mengetahui faktor yang mempengaruhi implementasi PP No. 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian pada instansi pemerintahan Kabupaten Pati. Subjek penelitian adalah pegawai BKD Kabupaten Pati, pegawai Inspektorat Kabupaten Pati, dan beberapa pegawai dinas di Kabupaten Pati. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Validitas data dengan teknik triangulasi data. Teknik analisis data menggunakan metode interaktif dengan langkah meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin PNS yang telah diproses oleh BKD Kabupaten Pati selama tahun 2013 sampai Maret 2015 terdapat 48 kasus. Secara umum implementasi PP 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati telah berjalan cukup baik, dibuktikan dengan sudah dilakukannya sosialisasi, penegakkan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan PP No. 53 tahun 2010. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi implementasi PP 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati yaitu faktor budaya, komunikasi, dan sumber daya manusia

Saran penelitian: 1) perlu diadakan sosialisasi tambahan terhadap kebijakan PP 53 tahun 2010 oleh pihak kabupaten berupa pertemuan atau seminar tentang peraturan tersebut; 2) diperlukan pelaksanaan pengawasan intern minimal 2 bulan sekali untuk mengurangi pelanggaran disiplin; 3) bagi implementator PP 53 tahun 2010 di Kabupaten Pati perlu melakukan pelatihan khusus dan menyusun strategi dalam meningkatkan keterbatasan sumber daya manusia.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmatNya penulisan skripsi yang berjudul “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pati” telah dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh derajat Sarjana S-1 pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), Universitas Negeri Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. selaku rektor Unnes.
2. Drs. Sunarto, S.H, M.Si, sebagai dosen pembimbing I.
3. Drs. Ngabiyanto, M.Si, sebagai dosen pembimbing II.
4. Seluruh dosen dan staf Prodi PPkn.
5. Bapak Aris Haryono, S.Kom, sebagai Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Kabupaten Pati.
6. Bapak Drs. Rifai, M.M, sebagai Sekretaris Inspektorat Kabupaten Pati.
7. Ibu Nita Agustiningtyas, S.IP, M.M, sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi Kabupaten Pati.
8. Bapak Sudarlan, S.Pd, M.M, beliau adalah Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati.
9. Bapak, Ibu, Kakak, dan segenap keluarga besar penulis.

10. Teman-teman PPKn angkatan 2011.

11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Dengan demikian penulis menghargai setiap kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, April 2015

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan Kelulusan.....	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Sari.....	vi
Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I. Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Batasan Istilah	6
BAB II. Tinjauan Pustaka.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Kepegawaian.....	9
a. Pegawai Negeri Sipil.....	10
b. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.....	11
c. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.....	12
d. Etika Pegawai Negeri Sipil.....	16
e. Manajemen Kepegawaian Indonesia.....	20
2. Disiplin Pegawai.....	30
a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	35
b. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	39
3. Implementasi Kebijakan.....	42
a. Komunikasi.....	44
b. Sumber Daya.....	45
c. Struktur Birokrasi.....	45
B. Kerangka Berpikir.....	46
BAB III. Metode Penelitian.....	48
A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Fokus Penelitian.....	49
D. Jenis dan Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50

1. Dokumentasi.....	50
2. Wawancara.....	51
F. Validitas Data.....	52
G. Metode Analisis Data.....	53
H. Prosedur Penelitian.....	54
BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
a. Dasar Hukum.....	56
b. Visi dan Misi.....	56
c. Kondisi Geografis.....	57
d. Wilayah Administrasi.....	58
e. Kondisi Penduduk.....	59
2. Gambaran Umum PNS di Kab. Pati.....	62
3. Bentuk, Jenis, Latar Belakang, dan Modus Pelanggaran Disiplin Pegawai pada Instansi Pemerintah Kab. Pati.....	64
4. Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	67
a. Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	67
b. Penegakkan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Di Kab. Pati.....	69
c. Monitoring Pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	72
5. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	74
a. Budaya.....	74
b. Komunikasi.....	74
c. Sumber Daya.....	75
d. Struktur Birokrasi.....	75
B. Pembahasan.....	76
1. Bentuk, Jenis, Latar Belakang, dan Modus Pelanggaran Disiplin Pegawai pada Instansi Pemerintah Kab. Pati.....	76
2. Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	77
3. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kab. Pati.....	78
a. Budaya.....	78
b. Komunikasi.....	79
c. Sumber Daya.....	80
d. Struktur Birokrasi.....	80
BAB V. Kesimpulan dan Saran.....	82
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84

Daftar Pustaka.....	85
Lampiran-Lampiran	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III.....	44
Gambar 2. Kerangka Berpikir.....	47
Gambar 3. Komponen Analisis Data Model Interaktif.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Luas Wilayah Kab. Pati Menurut Kecamatan Tahun 2013.....	59
Tabel 2. Pembagian Wilayah Administrasi Kab. Pati Menurut Kecamatan Tahun 2013.....	60
Tabel 3. Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk Pertengahan Tahun Kab Pati Menurut Kecamatan Tahun 2012-2013.....	61
Tabel 4. Kepadatan Penduduk Kab Pati Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2013.....	63
Tabel 5. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kab. Pati Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2013.....	65
Tabel.6. Jumlah PNS di Kab. Pati Menurut Golongan Tahun 2013.....	66
Tabel 7. Data PNS yng Dijatuhi Hukuman Disiplin di Kab. Pati Tahun 2013-2015.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian.

Lampiran 2: Pedoman Wawancara.

Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian.

Lampiran 4: Hasil Dokumentasi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan PNS sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan,

perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya.

Pegawai negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan pegawai negeri yang penuh tanggungjawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional mengamanatkan bahwa arah kebijakan tentang penyelenggaraan negara antara lain adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:87), dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian tersebut jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan

standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila seorang pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik, begitu juga sebaliknya. Manfaat yang diharapkan dengan adanya prestasi kerja ini adalah akan mampu meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja instansi, adanya efisiensi, meningkatnya kualitas pelayanan. Pemerintah juga akan dapat menggunakan penilaian kerja ini sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan kenaikan jabatan atau pangkat.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti

terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Kabupaten Pati telah ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pati sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Inspektorat Kabupaten Pati masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas yang memuat peraturan tentang penegakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang masih melanggar terutama di Kabupaten Pati,

maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis menuangkannya ke dalam bentuk penelitian dengan judul **”IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan tidak sedikitnya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati?
2. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui proses implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.

3. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat menelaah, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai masalah yang ada di lapangan sesuai dengan apa yang diterima pada saat mengikuti perkuliahan dan memberikan informasi kepada peneliti lanjutan yang memiliki topik yang penelitian sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pati terutama dalam mengoptimalkan implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. Batasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak terjadi salah pengertian dalam melakukan telaah judul proposal ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan yang memberikan penegasan istilah yang digunakan tersebut, yaitu:

1. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi memiliki makna pelaksanaan atau penerapan. Menurut Budi Winarno (2014:147) dalam bukunya yang berjudul Kebijakan Publik, implementasi dipandang

secara luas memiliki makna pelaksanaan undang-undang di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program.

2. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah (PP) adalah peraturan perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Di dalam UU No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan dinyatakan bahwa peraturan pemerintah sebagai aturan “organik” dari undang-undang menurut hierarkinya tidak boleh tumpang tindih.

3. Pegawai Negeri Sipil

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

4. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam ketentuan umum PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Sehubungan dengan permasalahan yang diteliti, maka perlu dilakukan tinjauan pustaka untuk menghasilkan pemikiran yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan memperluas wawasan penelitian yang terkait dengan topik penelitian yaitu mengenai kepegawaian.

1. Kepegawaian

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah yang berhubungan dengan pegawai. Sementara Widjaja dalam bukunya yang berjudul Etika Administrasi Negara menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber tenaga manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama (Widjaja, 1999:39). Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang diharapkan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945,

negara, dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Kesetiaan dan ketaatan tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada di bawah pimpinan pemerintah sepenuhnya (Widjaja, 1997:26).

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur material spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi, serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap negara atau telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dapat diberikan penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, atau bentuk penghargaan lainnya.

a. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai artinya orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan negeri artinya negara atau pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Kranenburg (dalam Hartini, 2008:31) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen,

presiden, dan sebagainya. Logemann (dalam Hartini, 2008:31) dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

b. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan.

Hartini (2008:38) menjelaskan peranan penting Pegawai Negeri Sipil karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang

dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia (Marbun dan Mahfud, 2000:98). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008:39).

c. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespoprodjo (dalam Handoyo, 2010:12) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.

Selain kewajiban, ada juga hak. Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak dirumuskan sebagai benar, kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Sementara Bertens (dalam Handoyo, 2010:9) mendefinisikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibenarkan

yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak

memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pension dan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.

Kewajiban yang harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 adalah:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;

- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

- 1) menyalahgunakan wewenang;
- 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

- 6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

d. Etika Pegawai Negeri Sipil

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak (Hartini, 2008:47). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etika

diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Menurut Suseno (dalam Handoyo, 2010:2), etika adalah filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan moral. Pendapat Suseno tersebut didukung oleh pendapat Bertens (dalam Handoyo, 2010:2), yang mengatakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas.

Pada 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 (Hartini, 2008:48). Dalam PP No. 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan sehari-hari.

Dalam menjalankan tugas kedinasan, setiap pegawai harus menghayati dan mengamalkan sembilan nilai dasar seperti yang sudah dimuat dalam PP No. 42 tahun 2004. Nilai dasar tersebut adalah ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; semangat nasionalis, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; penghormatan terhadap hak asasi manusia,

tidak diskriminatif; profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi; semangat jiwa korps.

Sejalan dengan nilai-nilai dasar tersebut, setiap pegawai negeri dalam menjalankan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, wajib bersikap dan berperilaku sesuai dengan pedoman pada kode etik, baik dalam hidup bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, diri sendiri, dan sesama pegawai negeri. Etika pegawai negeri sipil dalam bernegara, meliputi melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara; menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas; *akuntable* dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa; tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah; menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efektif dan efisien; dan tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar (pasal 8 PP No. 42 tahun 2004).

Etika dalam berorganisasi yang harus ditaati setiap pegawai negeri sipil meliputi melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; menjaga informasi yang bersifat rahasia; melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; menjamin kerjasama secara

kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas; patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja; peningkatan kinerja organisasi; dan berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja (pasal 9 PP No. 42 tahun 2004).

Dalam kehidupan bermasyarakat, setiap pegawai negeri sipil wajib mewujudkan pola hidup sederhana; memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan; memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil, serta tidak diskriminatif; tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas (pasal 10 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap diri sendiri meliputi jujur dan terbuka, serta tidak memberikan informasi yang tidak benar; bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan; menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan; berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap; memiliki daya juang yang tinggi; memelihara kesehatan jasmani dan rohani; menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan (pasal 11 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap sesama pegawai meliputi saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang

berlainan; memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama pegawai negeri sipil; saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi; menghargai perbedaan pendapat; menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai negeri sipil; menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif sesama pegawai negeri sipil; berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua pegawai negeri sipil dalam memperjuangkan hak-haknya (pasal 12 PP No. 42 tahun 2004).

Menurut ketentuan PP No. 42 tahun 2004 pasal 15, pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis, berupa pernyataan secara tertutup maupun terbuka. Pegawai negeri yang dikenakan sanksi moral dapat pula dikenakan tindakan administrative sesuai peraturan perundang-undangan atas rekomendasi Majelis Kode Etik.

e. Manajemen Kepegawaian Indonesia

Secara etimologis, manajemen (*management*) berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, yang setelah digabungkan menjadi kata *manage* (bahasa Inggris) yang berarti mengurus, atau *managiere* (bahasa Latin) yang berarti melatih.

Menurut George Terry (dalam Hartini, 2008:83), manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta

mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Menurut John D. Millet (dalam Hartini 2008:83), manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Hasibuan (2005:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro (dalam Hartini, 2008:84) berpendapat bahwa manajemen kepegawaian meliputi pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan, promosi, dan pemberhentian. Kemudian Filippo (dalam Hartini, 2008:84) memberikan batasan tentang manajemen kepegawaian (*personnel management*) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembinaan, kompensasi (pemberian gaji dan upah), integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian/pensiun. Dalam batasan tersebut terdapat dua fungsi pokok, yaitu fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan fungsi operatif kepegawaian yang meliputi pengadaan, pembinaan/pengembangan, kompensasi, perawatan/pemeliharaan, dan pemberhentian.

Menurut Hartini (2008:84), paparan di atas menunjukkan bahwa manajemen kepegawaian meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan dan seleksi

tenaga kerja/pegawai, yang diketahui dari rangkaian kegiatan tentang pengadaan, seleksi, dan pengangkatan melalui ujian calon pelamar menjadi pegawai; penempatan dan penunjukan, diketahui melalui rangkaian ditempatkannya calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan; pengembangan, yang diketahui dari segenap proses latihan baik sebelum atau sesudah menduduki jabatan dikaitkan promosi pegawai; pemberhentian, yang diketahui dari proses diberhentikannya tenaga kerja/pegawai, baik sebelum masanya maupun sudah saatnya (pensiun).

Manajemen pegawai negeri sipil di Indonesia saat ini berpedoman pada UU No. 5 tahun 2014. Dalam pasal 55 UU No. 5 tahun 2014 tersebut menjelaskan manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan perlindungan. Manajemen pegawai negeri sipil pada instansi pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan manajemen pegawai negeri sipil pada tingkat daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pula.

Pada tahapan penyusunan dan penetapan kebutuhan, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan

kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil tersebut dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang terperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana yang dimaksudkan tadi, menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil secara nasional.

Pengadaan pegawai negeri sipil merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintahan. Pengadaan tersebut dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh menteri sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Pengadaan pegawai negeri sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Pengadaan pegawai negeri sipil dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh pejabat dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan pegawai negeri sipil yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Pegawai negeri sipil dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. Pegawai negeri

sipil dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan pangkat dan jabatan yang disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di instansi tersebut.

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Integritas sebagaimana yang dimaksud di atas, diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Moralitas yang dimaksudkan diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi yang dimaksud antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang

dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dalam mengembangkan kompetensi PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara. Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap instansi pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang

jabatan yang lebih tinggi. Promosi pejabat administrasi dan pejabat fungsional PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah. Tim penilai kinerja PNS dimaksud dibentuk oleh pejabat yang berwenang.

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar-instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. Mutasi PNS dalam satu instansi pusat atau instansi daerah dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya, dan mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk instansi daerah.

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu

dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan. PNS dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji dan tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Sedangkan Gaji dan tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian tanda kehormatan; kenaikan pangkat istimewa; kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang.

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia; atas permintaan sendiri; mencapai batas usia pensiun; perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman

pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana. PNS diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara; diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. Batas usia pensiun yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi; 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi; sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional.

PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS

diberikan jaminan pensiun apabila meninggal dunia; atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu; mencapai batas usia pensiun; perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan kematian; dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

2. Disiplin Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib yang ada. Fathoni (2006:172) mengemukakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bagi instansi atau perusahaan mewujudkan tujuannya.

Hani Handoko (2001:208) membagi menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Untuk mendukung tindakan pendisiplinan, perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- 1) Teguran secara lisan oleh supervisor;
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia;
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari;
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama;

5) Penurunan pangkat (demosi);

6) Pemecatan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman.

Lussier (dalam Wahyudin, 2009) menyatakan ada 16 prinsip mengenai penggunaan disiplin secara efektif untuk mengubah perilaku pegawai, antara lain:

a) Wewenang *supervisor*.

Supervisor sebaiknya melakukan tindakan pendisiplinan sesuai dengan wewenangnya. Hal ini bertujuan agar tindakan pendisiplinan tersebut dapat diterima oleh para pegawai. Oleh karena itu, *supervisor* haruslah mengetahui sistem disiplin organisasi.

b) Pengertian mengenai seluruh peraturan dan alasan perlunya tindakan pendisiplinan.

c) Penjelasan mengenai peraturan.

d) Pernyataan negatif mengenai peraturan.

Supervisor sebagai wakil manajemen seharusnya tidak membuat pernyataan negatif mengenai peraturan yang ada, namun mendukung peraturan tersebut.

e) Mengikuti peraturan yang telah dibuat.

Supervisor sebagai teladan bagi para pegawainya haruslah juga mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

f) Menghindari tindakan pendisiplinan berdasarkan fakta yang tidak jelas.

- g) Mengumpulkan fakta yang diperlukan sebelum melakukan tindakan pendisiplinan.
- h) Ketegasan dalam melakukan tindakan pendisiplinan.
- i) Privasi dalam memberikan tindakan pendisiplinan.
- j) Pencatatan terhadap perbuatan pelanggaran disiplin.
- k) Pemberian hukuman.
- l) Hubungan kerja yang kembali normal setelah masa tindakan pendisiplinan selesai.
- m) Pemberian peringatan sebelum dilakukannya tindakan pendisiplinan.
- n) Waktu penetapan tindakan pendisiplinan.
- o) Konsistensi.
- p) Tidak secara pribadi.

Setelah peraturan tentang disiplin tersebut diterapkan, maka perlu adanya sebuah sanksi atau hukuman bagi pelanggarnya agar peraturan tentang disiplin pegawai tersebut dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai.

Pengertian hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Definisi hukuman (*punishment*) menurut Luthans (dalam Wahyudin, 2009) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Wahyudin (2009) menyimpulkan definisi hukuman, yaitu suatu konsekuensi yang tidak

menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku atau perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya atau tidak mengulang pada perbuatan yang sama.

Donnelly (Wahyudin, 2009) menyatakan ada lima hal agar penggunaan hukuman dapat efektif dalam mengubah perilaku pegawai, yaitu:

a) Waktu

Waktu untuk menyampaikan hukuman sangat penting. Penelitian menyampaikan bahwa efektivitas hukuman meningkat jika kondisi menekan diberikan segera setelah respon orang yang harus dihukum.

b) Intensitas

Hukuman mencapai efektivitas terbesar jika stimulus yang menentukan dilakukan terus-menerus. Implikasi kondisi ini akan mencapai efektif jika hukuman mendapat perhatian segera dari orang yang dihukum.

c) Jadwal

Akibat hukuman tergantung dari jadwal penghukuman. Hukuman dapat disampaikan setelah setiap respon yang tidak baik atau sesudah sejumlah respon tidak baik terjadi. Beberapa riset menunjukkan bahwa hukuman menjadi lebih efektif jika dilakukan secara terus-menerus. Konsistensi juga penting, manajer sebaiknya menghukum perilaku masing-masing dengan cara yang sama untuk semua individu yang menunjukkan perilaku tidak diinginkan.

d) Klarifikasi

Kesadaran memainkan peran yang penting dalam penyampaian hukuman. Memberikan alasan jelas, tidak mendua, dan memperhatikan konsekuensi masa datang jika respon berulang merupakan cara yang efektif. Pendekatan pada orang dengan respon spesifik merupakan tanggung jawab bagi tindakan manajer terutama menginformasikan pada orang bersangkutan apa yang secara tepat tidak perlu dilakukan.

e) Impersonalitas

Hukuman sebaiknya berfokus pada respons spesifik, tidak pada orang dari pola perilaku umum. Semakin kurang seseorang yang dihukum mengalami akibat emosional yang tidak diinginkan.

Miftah Thoha (2005:77) membagi tingkat hukuman disiplin pegawai negeri menjadi tiga, yaitu:

- a) Hukuman disiplin ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c) Hukuman disiplin berat, terdiri dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat.

a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil

untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kewajiban PNS berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 adalah sebagai berikut:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;

- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

- 1) menyalahgunakan wewenang;
- 2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati

kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

b. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Tingkat hukuman disiplin menurut pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka

dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

Sesuai dengan ketentuan PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Upaya administrative terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan dapat diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hak atas gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap menjalankan tugas. Namun bagi PNS yang tidak mengajukan banding administratif, maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

PNS yang mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan. Selain itu PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.

3. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik.

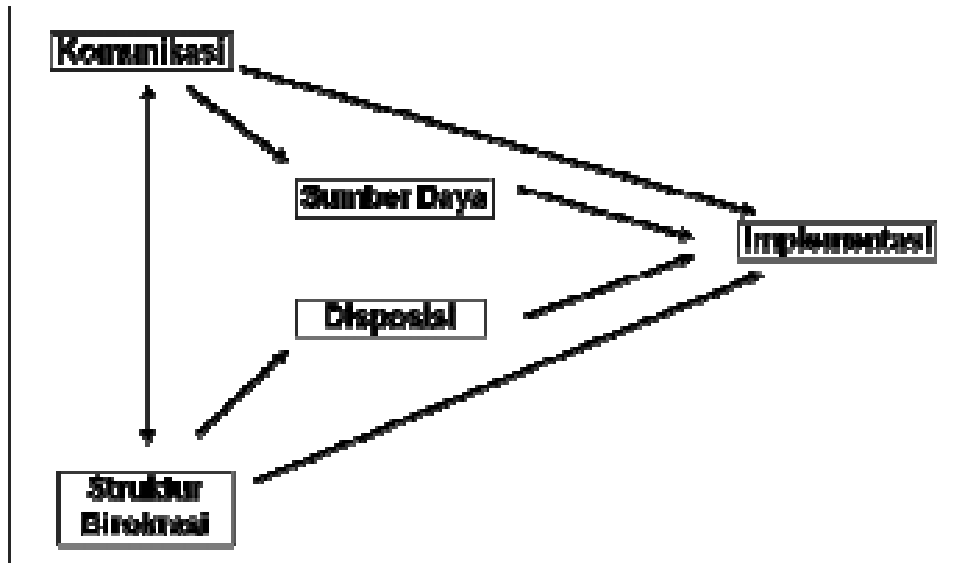
Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014:148), implementasi kebijakan

adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.

Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari *output* tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang /peraturan yang bersangkutan.

George C. Edward III menegaskan bahwa masalah utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian pada persoalan implementasi kebijakan (Handoyo 2012:112). Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, Edward (dalam Handoyo 2012) menyarankan empat isu pokok yang harus diperhatikan, yaitu komunikasi, sumber daya, komitmen atau disposisi, dan struktur birokrasi.



Gambar 1. Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III

Sumber: (Winarno 2014)

Selanjutnya, ketiga faktor dari fokus penelitian tersebut akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (Winarno 2014:178) menyatakan bahwa persyaratan pertama dari efektifitas implementasi kebijakan adalah para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perubahan- perubahan penerapan harus

ditransmisikan dahulu secara tepat, komunikasi harus diterima oleh para pelaksana kebijakan.

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan, demikian pula sebaliknya komunikasi yang gagal akan menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

b. Sumber Daya

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, utamanya sumber daya manusia. Aspek sumber daya yang penting adalah kecakapan pelaksana kebijakan yang akan mengimplementasikan kebijakan secara efektif (Handoyo 2012:113).

Menurut George. C Edwars III (Winarno 2014:184) menyatakan bahwa sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada makalah ke dalam pemberian pelayanan publik. Akibat tidak tersedianya sumber daya yang memadai, maka akan mendatangkan rintangan terhadap implementasi kebijakan.

c. Struktur Birokrasi

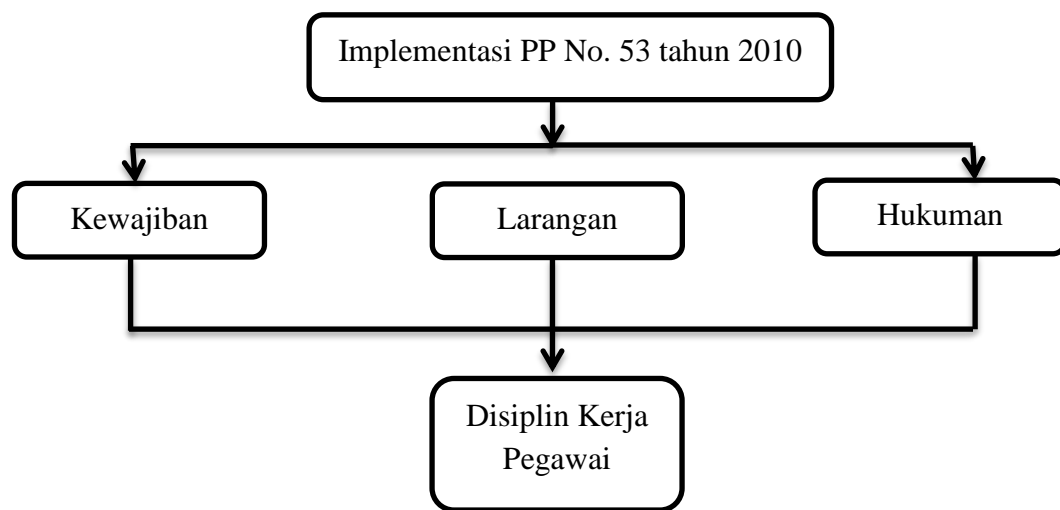
Struktur birokrasi berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Dalam hal ini yang perlu dijaga adalah bagaimana agar dalam implementasinya tidak terjadi

bureaucratic fragmentation, karena struktur demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan publik (Handoyo 2012:113).

B. Kerangka Berpikir

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kerangka berpikir dari penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik ataupun bentuk hitungan lain (Strauss, 2003:4). Metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena.

Menurut Aselm Strauss dan Juliet Corbin (2003:7) ada tiga unsur utama penelitian kualitatif. Pertama, data, bisa berasal dari bermacam sumber biasanya dari wawancara dan pengamatan. Unsur kedua, terdiri dari berbagai prosedur analisis dan interpretasi yang digunakan untuk mendapatkan temuan atau teori. Unsur ketiga ialah laporan tertulis dan laporan lisan.

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati termasuk hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang akan dilakukan untuk mengatasinya. Hal ini berdasarkan pada tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena yang diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Dalam lokasi penelitian akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkau peneliti, sumber dana, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan pertimbangan tersebut, maka peneliti mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pati, Inspektorat Kabupaten Pati, Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pati, dan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati.

C. Fokus Penelitian

Penetapan fokus penelitian dilakukan agar peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data yang diperoleh. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati.
2. Sosialisasi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.
3. Penegakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.
4. Monitoring pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.
5. Faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan, baik berupa hasil wawancara dengan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pati atau Inspektorat Kabupaten Pati, dan beberapa dinas di Kabupaten Pati.
2. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku atau catatan-catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. .

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah tulisan, jurnal-jurnal yang membahas masalah yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.

Dalam hal ini dokumen yang diungkap adalah kondisi PNS menurut golongan di Kabupaten Pati, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di

Kabupaten Pati, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

2. Wawancara

Teknik Wawancara yakni suatu dialog/tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*) secara semi terstruktur dengan narasumber (*key informan*) dan informan lain. Dalam hal ini diawali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka secara langsung dengan berpedoman pada rancangan pertanyaan yang telah disusun kepada informan yang diharapkan mendapatkan jawaban dan penjelasan sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Para informan yang bersedia diwawancarai perihal implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a) Bapak Aris Haryono, S.Kom, beliau adalah Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Kabupaten Pati yang menjadi perwakilan pihak BKD Kabupaten Pati dalam memberikan keterangan mengenai implementasi PP 53 Tahun 2010 di Kabupaten Pati.

- b) Bapak Drs. Rifai, M.M, beliau adalah Sekretaris Inspektorat Kabupaten Pati yang menjadi perwakilan pihak Inspektorat Kabupaten Pati dalam menjelaskan implementasi PP 53 Tahun 2010 di Kabupaten Pati.
- c) Ibu Nita Agustiningtyas, S.IP, M.M, adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi Kabupaten Pati.
- d) Bapak Sudarlan, S.Pd, M.M, beliau adalah Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati.

Dengan wawancara ini, diharapkan dapat menggali informasi tentang bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati. Selain itu juga tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, serta faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.

F. Validitas Data

Menurut Moleong (2008:320) yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi:

1. Mendemonstrasikan nilai yang benar;
2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan;
3. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

Untuk memeriksa keabsahan data pada penelitian kualitatif maka digunakan taraf kepercayaan data dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain (Moleong, 2008:330). Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan penggunaan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal itu dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2008:331).

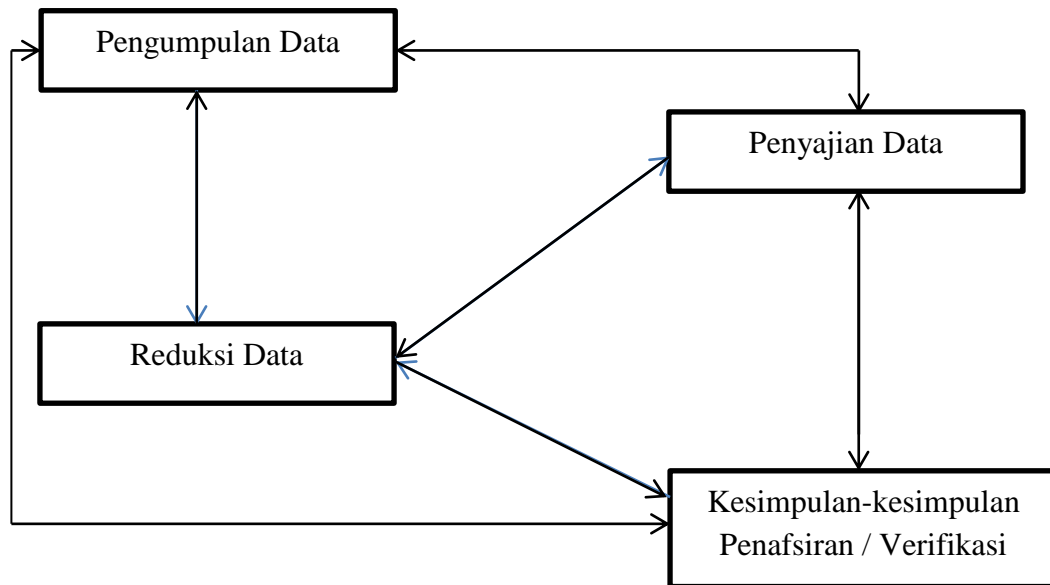
Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antara pihak BKD Kabupaten Pati, Inspektorat Kabupaten Pati, dan pihak dinas di Kabupaten Pati. Selain itu juga membandingkan dengan dokumen yang didapatkan dalam penelitian.

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan (Effendi, 1989:263). Sementara menurut Bogdan (dalam Rachman, 2011:173), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang

diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif yang dapat digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 3. Komponen Analisis Data Model Interaktif

(Miles dalam Rachman 2011:175)

H. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilakukan meliputi 3 tahap, yaitu:

1. Tahap Pra Penelitian

Dalam tahapan ini peneliti membuat rencana skripsi, membuat instrumen penelitian, dan surat izin penelitian.

2. Tahap Penelitian

- a. Pelaksanaan penelitian, melakukan wawancara kepada para informan terkait dengan fokus penelitian, yaitu kepada Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Kabupaten Pati, Sekretaris Inspektorat Kabupaten Pati, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informasi Kabupaten Pati, dan Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati.
 - b. Mengungkap dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dokumen yang diungkap seperti kondisi PNS menurut golongan di Kabupaten Pati, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Kabupaten Pati, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.
 - c. Kajian pustaka yaitu pengumpulan data dari jurnal atau buku-buku.
3. Tahap Pembuatan Laporan

Dalam tahap ini peneliti menyusun data hasil penelitian untuk dianalisis lalu didiskripsikan tentang implementasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diproses oleh BKD Kabupaten Pati selama tahun 2013 sampai Maret 2015 terdapat 48 kasus namun yang bisa diidentifikasi oleh peneliti adalah tahun 2014 sampai dengan Maret 2015 yang terdapat 18 kasus terdiri dari pelanggaran etika PNS sebanyak 3 kasus, pelanggaran waktu kerja sebanyak 6 kasus, pelanggaran tentang administrasi sebanyak 4 kasus, dan pelanggaran pidana sebanyak 5 kasus.
2. Secara umum implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati telah berjalan cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan sudah dilakukannya sosialisasi kepada semua PNS di masing-masing SKPD yang dilakukan oleh BKD, Inspektorat, maupun SKPD itu sendiri. Sementara itu penegakan PP No. 53 tahun 2010 juga sudah dilaksanakan dengan strategi yang ditempuh oleh masing-masing SKPD, BKD, dan Inspektorat. Pengawasan implementasi PP No. 53 tahun 2010 juga telah dilakukan di Kabupaten Pati untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin.

3. Pengawasan dilakukan oleh atasan langsung yang bekerjasama dengan BKD dan Inspektorat Kabupaten Pati.
4. Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati yaitu terdiri dari faktor budaya, komunikasi, sumber daya manusia, dan struktur birokrasi. Faktor budaya yang mempengaruhi implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS adalah budaya “ewuh pakewuh” dan akan menjadi penghambat apabila tidak ada upaya untuk menggugah dan meningkatkan kepedulian dan partisipasi masyarakat dalam kontrol sosial. Faktor komunikasi yang mendukung implementasi PP 53 tahun 2010 seperti dengan adanya sosialisasi secara umum kepada semua SKPD dan dengan adanya konsistensi dalam penyampaian pesan dan dapat menghambat implementasi PP 53 tahun 2010 seperti adanya pelaksana dan PNS yang baru saja bergabung dalam pemerintahan di Kabupaten Pati yang belum menguasai informasi tentang PP 53 tahun 2010 tersebut. Faktor sumber daya yang mendukung adalah dengan adanya staf atau pelaksana PP 53 tahun 2010 yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi di pemerintah Kabupaten Pati dan penghambatnya adalah dengan ketersediaan pelaksana PP 53 tahun 2010 yang jumlahnya masih kurang untuk menegakkan disiplin PNS di Kabupaten Pati. Faktor struktur birokrasi ini seperti dengan adanya kejelasan pembagian kewenangan antar pelaksana kebijakan yang satu dengan yang lainnya yang sudah diatur secara jelas dalam tugas pokok dan fungsi masing- masing instansi pelaksana.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka dapat diberikan saran yang nantinya diharapkan mampu menyempurnakan implementasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya sosialisasi tambahan terhadap kebijakan PP 53 tahun 2010 oleh pihak kabupaten berupa pertemuan atau seminar tentang peraturan tersebut;
2. Diperlukan adanya pelaksanaan pengawasan intern minimal 2 bulan sekali untuk mengurangi tindakan pelanggaran disiplin;
3. Bagi para implementator PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati perlu melakukan pelatihan khusus (diklat) dan menyusun strategi dalam meningkatkan keterbatasan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadjon, Philipus et al. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang: Unnes Press.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widjaja, H. A. W. 1997. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Jakarta: Buku Seru.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN
IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI

No.	Rumusan Masalah	Fokus Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	Objek Penelitian	Pengumpulan Data
1.	Bagaimanakah bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati?	1. Bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk, jenis, latar belakang, dan modus PNS yang melanggar peraturan disiplin. 	Untuk menjawab: <ul style="list-style-type: none"> • Bentuk dan jenis pelanggaran disiplin pada PNS apa yang sering terjadi? • Berapa banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat? • Apa yang melatarbelakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin? 	a. Atasan langsung b. BKD kab. Pati c. Inspektorat kab. Pati	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Dokumentasi

				<ul style="list-style-type: none">• Seperti apa modus PNS yang melanggar disiplin tersebut?• Apa upaya atasan langsung dalam meminimalisasi pelanggaran disiplin PNS bawahannya?• Apa tindakan inspektorat dalam upaya meminimalisasi tindak pelanggaran disiplin PNS?• Apa upaya BKD dalam menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS?		
--	--	--	--	--	--	--

2.	Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati?	2. Wujud implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati.	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati. • Penegakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang 	<p>1. Untuk menjawab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil? • Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini? <p>2. Untuk menjawab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil 	<p>a. Atasan langsung</p> <p>b. BKD kab. Pati</p> <p>c. Inspektorat kab. Pati</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Dokumentasi
----	--	---	--	--	---	--

			<p>disiplin Pegawai Negeri Sipil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil 	<p>mulai diterapkan di Kabupaten Pati?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi apa yang digunakan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil? <p>3. Untuk menjawab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil? • Apakah sanksi yang 		
--	--	--	---	--	--	--

				diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?		
3.	Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam proses implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai	3. Hambatan dan dukungan seperti apa yang dihadapi dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 	<p>Untuk menjawab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil? • Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut? 	<ul style="list-style-type: none"> a. Atasan langsung b. BKD kab. Pati c. Inspektorat kab. Pati 	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Dokumentasi

	Negeri Sipil di Kabupaten Pati?	disiplin Pegawai Negeri Sipil?				
--	---------------------------------------	---	--	--	--	--

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI

(Atasan Langsung)

A. IDENTITAS DIRI

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Alamat :
Pendidikan :

B. PERTANYAAN

1. Bentuk dan jenis pelanggaran disiplin pada PNS apa yang sering terjadi?
2. Berapa banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat?
3. Apa yang melatarbelakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin?
4. Seperti apa modus PNS yang melanggar disiplin tersebut?
5. Apa upaya atasan langsung dalam meminimalisasi pelanggaran disiplin PNS bawahannya?
6. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
7. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
8. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Kabupaten Pati?
9. Strategi apa yang digunakan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

10. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
11. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
12. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
13. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut?

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI

(BKD kab. Pati)

A. IDENTITAS DIRI

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Alamat :
Pendidikan :

B. PERTANYAAN

1. Bentuk dan jenis pelanggaran disiplin pada PNS apa yang sering terjadi?
2. Berapa banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat?
3. Apa yang melatarbelakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin?
4. Seperti apa modus PNS yang melanggar disiplin tersebut?
5. Apa upaya BKD dalam menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin PNS?
6. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
7. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
8. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Kabupaten Pati?
9. Strategi apa yang digunakan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

10. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
11. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
12. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
13. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut?

PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI

(Inspektorat kab. Pati)

A. IDENTITAS DIRI

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Alamat :
Pendidikan :

B. PERTANYAAN

1. Bentuk dan jenis pelanggaran disiplin pada PNS apa yang sering terjadi?
2. Berapa banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat?
3. Apa yang melatarbelakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin?
4. Seperti apa modus PNS yang melanggar disiplin tersebut?
5. Apa tindakan inspektorat dalam upaya meminimalisasi tindak pelanggaran disiplin PNS?
6. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
7. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
8. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Kabupaten Pati?
9. Strategi apa yang digunakan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

10. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
11. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
12. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
13. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut?



**PEMERINTAH KABUPATEN PATI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jalan RA. Kartini Kode Pos : 59111 No. IA PATI

Telepon : (0295) 384182, 382206

email : info.bkd.patikab@go.id

Faximile : (0295) 384182

website : bkd.patikab.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800 / 1499

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. JUMANI, M.Si
 N I P : 19701114 199011 1 001
 Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I / IV
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pati.

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ARIES DWI WAHYONO
 NIM : 3301411011
 Prodi / Jurusan : PPKn / Politik dan Kewarganegaraan
 Fakultas : Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Dengan ini menyatakan bahwa telah melakukan Penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pati mulai tanggal 24 s/d 26 Maret 2015 dalam rangka penyusunan Tugas Akhir / Skripsi dengan judul "IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI".

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 26 Maret 2015

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN PATI



Drs. JUMANI, M.Si.

P A T I Pembina Tk.I

NIP. 19701114 199011 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PATI INSPEKTORAT

Jalan Setia Budi No.34 A Pati Telp. (0295) 381842 Kode Pos 59115

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800 / 135 / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. RIFAI, MM
 N I P : 19600620 198803 1 004
 Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I / IV b
 Jabatan : Sekretaris Inspektorat Kabupaten Pati

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ARIES DWI WAHYONO
 NIM : 3301411011
 Prodi / Jurusan : PPKn / Politik dan Kewarganegaraan
 Fakultas : Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melakukan Penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Pati mulai tanggal 19 sampai dengan 23 Maret 2015 dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir / Skripsi dengan Judul : "IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 23 Maret 2015

a.n. INSPEKTORAT KABUPATEN PATI



Drs. R I F A I, MM
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19602006 198803 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN PATI
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jl. Panglima Sudirman Km. 3 Pati Telp. (0295) 381213, 381406 Fax. (0295) 381790

Kode Pos 59113

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420/566/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : TRI HARIYAMA, SH., MM.
J a b a t a n : KEPALA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PATI

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : ARIES DWI WAHYONO
Alamat : Desa Perdopo RT. 04 RW. 02 Kec. Gunung Wungkal, Kab. Pati
Fakultas : Ilmu Sosial
Perguruan tinggi : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Telah melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :
"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati" pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pati dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 23 Maret 2015

**KEPALA DINAS
 PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**





PEMERINTAH KABUPATEN PATI
BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA
 Jalan : Ki Juru Mertani Pati Telp/Fax : (0295) 381642

Kode Pos : 59117

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800 / 200 / 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sudarlan, S.Pd, MM
 NIP : 19600526 198111 1 002
 Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda / IV c
 Jabatan : Kepala Badan PP dan KB Kabupaten Pati

MENERANGKAN :

Nama : Aries Dwi Wahyono
 NIM : 3301411011
 Prodi / Jurusan : PPKn/ Politik dan Kewarganegaraan
 Fakultas : Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati dari tanggal 11 s/d 18 Maret 2015 dalam rangka penyusunan tugas akhir / Skripsi dengan Judul "IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PATI".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pati, 18 Maret 2015

KEPALA
 BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
 DAN KELUARGA BERENCANA
 KABUPATEN PATI



SUDARLAN, S.Pd, MM
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19600526 198111 1 002

FOTO DOKUMENTASI



(Pegawai Inspektorat Kab. Pati)



(Pegawai Dishubkominfo Kab. Pati)



(Pegawai BPPKB Kab. Pati)



(Pegawai BKD Kab. Pati)