

**PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRASI DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
BANDUNG SEBAGAI UPAYA PEMBENTUKAN APARATUR
YANG BERSIH DAN BERWIBAWA**

TESIS

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum**

**Disusun oleh :
M. Herry Indrawan P.S.Sos, SH
NIM B4a007023**

**Pembimbing :
Prof. Dr. Yos Yohan Utama, SH. MHum
MIP. 131 696 465**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia, sebagai bangsa yang mempunyai cita – cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah.

Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan

kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.¹

Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki,

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

² Marsono ; *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian* ; (Jakarta ; PT. Ikhtiar Baru ; 1974) ; hal. 66

kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh³

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium "*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.*" Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.⁴ Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil ?

Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan.⁵

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah

³ Ambar Teguh Sulistiyani ; *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* ; (Yogyakarta ; Penerbit Gaya Media ; 2004) ; halaman 329

⁴ Kristian Widya Wicaksono ; *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* ; (Yogyakarta ; Penerbit Graha Ilmu ; 2006) ; halaman 7.

⁵ Kompas, 12 Januari 2007

salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Terkait kondisi kinerja PNS, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Taufiq Effendi mengakui, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat,⁶

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

⁶ Kompas, 08 Mei 2008

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁷ Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁸

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali

⁷ Moh. Mahfud ; *Hukum Kepegawaian Indonesia* ; (Yogyakarta ; Liberty ; 1988) ; hal. 121.

⁸ M. Suparno ; *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa* ; (Jakarta ; PT. Pirel Mundial ; 1992) ; halaman 85.

timbul ketimpangan – ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Kinerja lembaga peradilan masih sering mendapat pandangan negatif dari masyarakat. Hal ini karena adanya anggapan bahwa lembaga peradilan sebagai lembaga yang paling sering melaukukan korupsi dan ada juga di antara warga peradilan yang berperilaku negatif. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sebagai salah satu lembaga penegak hukum membutuhkan kedisiplinan pegawainya untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Seiring dengan kerja seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya dalam menyelesaikan agenda - agenda reformasi birokrasi, pada tanggal 10 Maret 2008 Presiden telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor : 19 tahun 2208 mengenai tunjangan kinerja untuk lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya. Turunnya tunjangan kinerja adalah tonggak untuk mendorong seluruh jajaran Mahkamah Agung dan Pengadilan di bawahnya lebih keras berusaha memulihkan kepercayaan public dan meningkatkan image Pengadilan dengan kinerja terbaik dan integritas yang solid.⁹

Bertolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk memilih judul :

**“PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRASI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDUNG SEBAGAI**

⁹ Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun Ke XXIII No.276 November 2008 ; *Pembinaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia* ; IKAHI ; Jakarta ; halaman 138.

UPAYA PEMBENTUKAN APARATUR YANG BERSIH DAN BERWIBAWA”

B. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung ?
2. Apakah kendala dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung ?
3. Bagaimana dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.
2. Untuk mengidentifikasi kendala dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

3. Untuk menganalisis dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Administrasi Negara tentang Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan berharga bagi Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan masukan atau menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kedisiplinan serta menegakkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya.

E. Kerangka Pemikiran

Sehubungan dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka pengertian pegawai negeri berdasarkan Pasal 1 huruf a disebutkan :

“Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas lainnya yang

ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.”¹⁰

Berdasarkan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan :

“Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dari pengertian Pegawai Negeri diatas kita mengetahui bahwa PNS harus memenuhi empat unsur pokok, yakni :

1. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap organisasi Pemerintah baik itu instansi / departemen / lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh keprofesionalan dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik

¹⁰ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*

pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Mc Gregor, sebagai penggagas Teori X dan Y, pernah berkata dengan teorinya bahwa (merujuk Teori X) pada dasarnya seseorang itu harus dipaksa, harus mau menerima, harus dirubah segala perilakunya, apabila dia ingin berhasil. Apabila ia ingin sukses dalam pekerjaannya. Bahkan kalau perlu, mesti diberi ancaman hukuman agar setiap orang mau berusaha merebut sasaran yang dikehendaki.¹¹

Sebaliknya, Teori Y, seseorang itu lebih ditetapkan sebagai orang yang memiliki kodrat bahwa bekerja merupakan suatu aktifitas yang wajar. Manusia itu cenderung sudah dianggap memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, sudah memiliki tanggung jawab yang besar, sudah memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu tanpa perlu dipaksa oleh sebuah sistim, dan atau oleh sebuah paksaan.¹²

Sanksi administrasi disiplin PNS yang diberikan didasarkan pada teori X di atas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Sanksi yang diberikan pada akhirnya berusaha untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

Kebersihan tindakan aparatur pemerintah diukur dari dua indikator sebagai berikut :¹³

- a. frekuensi timbulnya kerugian pada individu sebagai akibat perbuatan (aksi) aparat pemerintah.

¹¹ <http://www.pjnhk.go.id>

¹² Ibid.

¹³ Muchsan ; *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia* ; (Yogyakarta ; Liberty ; 1994) ; halaman 36.

- b. bobot perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah selaku penguasa kepada pihak individu.

Pakar Administrasi Publik Undip, Prof Y Warella mengatakan dalam menjalankan fungsinya, aparatur pemerintah perlu memperhatikan masalah etika. Kode etik tersebut mengikat seluruh aparatur pemerintahan baik sebagai individu maupun sebagai pemangku jabatan. Itulah mengapa perlu adanya insentif dan sanksi. Pemerintah harus tegas menerapkan hal tersebut. Yang berprestasi harus diberi insentif, sedang yang kinerjanya buruk bahkan melanggar kode etik, tanpa ampun harus diberi sanksi.¹⁴

Ada beberapa sarjana yang berpendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain:

1. Amiroeddin Sjarif, dalam bukunya "Disiplin Militer dan Pembinaannya", berpendapat :

"Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku,....."¹⁵

2. Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya "Manajemen Personalia", berpendapat :

¹⁴ Kompas ; 08 Mei 2008.

¹⁵ Amiroeddin Sjarif ; *Disiplin Militer dan Pembinaannya* ; (Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 1982) ; halaman 12.

“..... kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak”.¹⁶

3. Komaruddin mengemukakan sebagai berikut :

“Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.”¹⁷

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan / tata tertib dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan *indisipliner* akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan.

¹⁶ Alex S. Nitisemito ; *Manajemen Personalialia* ; (Jakarta ; Sasmita Bros ; 1982) ; halaman 199.

¹⁷ Komarudin ; *Ensiklopedia Manajemen* ; (Bandung ; Penerbit Alumni ; 1979) ; halaman 113- 114.

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

Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah :

“Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.”¹⁸

F. Metode Penelitian

Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada¹⁹.

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisanya. Penelitian hukum dengan mempergunakan metode dan teknik yang lazim dipergunakan di dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.²⁰

¹⁸ Moekiyat ; *Manajemen Kepegawaian* ; (Bandung ; Mandar Maju ; 1989) ; halaman 186

¹⁹ Sutisno Hadi ; *Metodologi Research I, Cet II* (Yogyakarta ; Penerbit Gajah Mada ; 1981), hal 2

²⁰ Ronny Hanitijo Soemitro ; *Metodologi Penelitian Hukum* ; (Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 2005) ; halaman 9

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan tesis ini adalah metode penelitian yuridis sosiologis sebab membahas mengenai implementasi dan menguji pelaksanaan ketentuan normatif di dalam praktek.

Ditinjau dari sudut tujuan penelitian hukum dapat dikelompokkan sebagai berikut :²¹

1. Penelitian hukum normatif , yang mencakup :
 - a. Penelitian terhadap asas-asas hukum,
 - b. Penelitian terhadap sistematika hukum,
 - c. Penelitian terhadap tarif sinkronisasi hukum,
 - d. Penelitian sejarah hukum,
 - e. Penelitian perbandingan hukum.
2. Penelitian hukum sosiologis atau empiris, yang terdiri dari :
 - a. Penelitian terhadap identifikasi hukum (tidak tertulis),
 - b. Penelitian terhadap efektivitas hukum.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis atau yuridis empiris. Pendekatan yuridis sosiologis atau yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan peraturan disiplin PNS dan bagaimana peraturan tersebut diimplementasikan di lapangan.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskripsi – analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang

²¹ Soerjono Soekanto ; *Pengantar Penelitian Hukum* ; (Jakarta ; Penerbit Universitas Indonesia ; 2007) ; halaman 51.

berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.²² Deskriptif karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang pemberian sanksi administratif disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan analitis karena dari data – data yang diperoleh akan dilakukan analisis terhadap pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Dalam hubungannya dengan spesifikasi penelitian yang deskriptif ini, J. Vrendenbergt dalam bukunya “Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat”, menguraikan sbb :

“Dalam tipe penelitian ini diusahakan untuk memberi suatu uraian yang deskriptif mengenai suatu kolektifitas dengan syarat bahwa representatifitas harus terjamin. Kalau kolektifitas tersebut besar maka penelitian mendasarkan diri atas suatu sampel yang selektif. Tujuan utama dari penelitian yang deskriptif ialah melukiskan realitas sosial yang kompleks sedemikian rupa, sehingga relevansi sosiologis antropologis tercapai”.²³

3. Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang objektif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan :

a. Data Primer.

Data primer adalah adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui

²² Ronny Hanitijo Soemitro ; *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri* ; (Jakarta ; Ghalia Indonesia; 1988), halaman 35

²³ J. Vrendenbergt ; *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat* ; (Jakarta ; PT. Gramedia ; 1980) ; halaman 34

wawancara dengan sampel. Dalam hal ini akan dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak menutup kemungkinan untuk memberikan pertanyaan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis, sebab menggunakan data primer.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data - data yang siap pakai yang dapat membantu menganalisa serta memahami data primer. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).²⁴

Ciri – ciri umum dari data sekunder adalah²⁵ :

1. pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera;
2. baik bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti – peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisa maupun kontruksi data;
3. tidak terbatas oleh waktu maupun tempat.

²⁴ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo ; *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* ; (Yogyakarta ; BPFE ; 2002) ; halaman 147.

²⁵ Soerjono Soekanto ; *Op. Cit* ; halaman 12.

Data sekunder ini akan diperoleh dengan berpedoman pada literatur – literatur sehingga dinamakan penelitian kepustakaan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang – undangan yang ada maupun melalui pendapat para sarjana atau ahli hukum. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :
 - a. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.
 - d. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam

Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

e. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/104 A/SK/XII/2006 Tentang Pedoman Perilaku Hakim.

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan makalah – makalah yang membahas mengenai sanksi administrasi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini pada dasarnya menggunakan metode pengumpulan data yang berdasar pada data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.²⁶

Pengumpulan data yang dilakukan pada penulisan tesis ini adalah studi pustaka, survey dan wawancara.

²⁶ W. Gulo ; *Metodologi Penelitian* ; (Jakarta ; Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2002) ; halaman 110.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.²⁷ Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data.²⁸

Metode analisis kualitatif normatif akan digunakan dalam penulisan tesis ini. Analisis kualitatif normatif berdasarkan buku – buku literatur yang berhubungan dengan sanksi administrasi dan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta bahan – bahan lain yang terkait. Data yang telah dianalisis ini kemudian akan disajikan dalam sebuah penulisan tesis yang sistematis.

H. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan pembahasan dalam penulisan ini serta mendapatkan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dibahas pada setiap bab, maka sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

Bab I merupakan bab pendahuluan dimana penulis mengemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan yang akan menguraikan semua bab atau materi tesis yang di bahas.

Bab II menguraikan mengenai tinjauan pustaka atau landasan teori mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang memuat pengertian

²⁷ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*; (Jakarta ; LP3ES ; 1989) ; halaman 263.

²⁸ Burhan Bungin ; *Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arh Ragam Varian Kontemporer*; (Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada ; 2001) ; hal. 99.

disiplin kerja, pengertian Pegawai Negeri Sipil, kemudian juga menguraikan tentang sanksi – sanksi dalam pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, pejabat yang mempunyai wewenang menghukum, dan berlakunya putusan hukuman disiplin.

Dalam bab III ini dibahas mengenai proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, kendala yang timbul dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung serta dampak pemberian sanksi administrasi itu sendiri.

Pada bab IV ini diuraikan mengenai kesimpulan, yaitu menyimpulkan seluruh hasil pembahasan dari suatu penelitian yang merupakan hasil akhir dan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Di samping itu juga juga disertakan saran – saran sebagai sumbangan pemikiran atau pendapat yang dapat bermanfaat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Selain itu untuk mengetahui referensi yang dipakai dalam penyusunan tesis ini di sampaikan pula daftar pustaka serta lampiran – lampiran dalam mendukung kesempurnaan data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Moh. Mahfud MD, pengertian Pegawai Negeri dibedakan menjadi dua, yaitu .²⁹

1. Pengertian Stimulatif

Pengertian yang bersifat stimulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh UU tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 sub a yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum administrasi dan Pasal 3 UU No. 8 tahun 1974 yang berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan pemerintah atau mengenai kedudukan pegawai negeri. Pengertian stimulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1.a.: “Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 3 : “Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.”

2. Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian)

Di samping pengertian stimulatif tersebut di atas ada beberapa golongan pegawai yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang – Undang No. 8 tahun 1974 tetap dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri. Perluasan pengertian tersebut antara lain terdapat dalam :

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan adalah mereka yang melakukan kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi satu jabatan publik baik tetap maupun sementara. Jadi orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut Undang-Undang No. 8 tahun 1974. Jika melakukan kejahatan

²⁹ Moh. Mahfud ; *Op.Cit* ; halaman 8-10

dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik maka ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.

- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, dewan daerah dan kepala desa. Mereka (yang disebutkan dalam Pasal 92 KUHP) bukanlah Pegawai Negeri menurut pengertian Undang-Undang No. 8 tahun 1974, tetapi jika terjadi kejahatan dalam kualitas/kedudukan masing-masing, maka mereka itu dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri.
- c. Ketentuan Undang-Undang No. 3 tahun 1971 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi. Undang – Undang ini memperluas juga pengertian pegawai negeri sehingga mencakup ”orang-orang yang menerima gaji atau upah atau keuangan negara atau keuangan daerah, atau badan hukum yang menerima bantuan dari keuangan negara, keuangan daerah, atau badan-badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran dari negara atau masyarakat”. Mereka tersebut boleh jadi bukan pegawai negeri menurut Undang – Undang No. 8 tahun 1974, tetapi jika melakukan korupsi maka mereka dianggap dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri khusus dalam kaitannya dengan tindak korupsinya itu, artinya bisa dituntut dengan sanksi pidana sesuai dengan Undang – Undang No. 3 tahun 1971.
- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta. Ada beberapa golongan yang bukan pegawai negeri menurut pengertian Undang – Undang No. 8 tahun 1974, tetapi Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 1974 memberikan perluasan sehingga mencakup banyak golongan pegawai lainnya.

Sementara itu berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa :

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dari rumusan bunyi Pasal 1 butir 1 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri maka seseorang harus memenuhi syarat – syarat yaitu :

1. Harus Warga Negara Indonesia.
2. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus diangkat oleh pejabat yang berwenang.
4. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya.
5. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan mengenai jenis Pegawai Negeri bahwa :

- 1) Pegawai Negeri Terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat.
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Pasal 2 Undang – Undang No. 43 Tahun 1999 merupakan pengembangan dari Pasal 2 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang semula hanya 2 ayat menjadi 3 ayat. Sedangkan pada ayat 1 terpisahnya anggota POLRI dari ABRI sehingga menjadi butir tersendiri untuk anggota POLRI yaitu butir C.

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

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

B. Kedudukan dan Hak Pegawai Negeri

B.1. Kedudukan Pegawai Negeri

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

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

Dari bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa³⁰ :

1. Pegawai Negeri baik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur Negara.
2. Sebagai unsur aparatur Negara Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - a. Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang berisifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih.
 - b. Adil , dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.
 - c. Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan – kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.
3. Sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Sementara itu Pasal 3 ayat 2 berbunyi :

³⁰Moch.Faizal Salam ; *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999* ; Bandung ; Penerbit Mandar Maju ; 2003 ; halaman 18.

"Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat."

Dari ayat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral di sini berarti Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Golongan, atau partai politik. Seorang Pegawai Negeri harus menghindari pengaruh tersebut sehingga ia dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Untuk menghindari pengaruh partai politik, seorang Pegawai Negeri tidak boleh menjadi anggota aktif dan atau pengurus partai politik.

Bila seorang Pegawai Negeri ingin menjadi anggota suatu partai politik atau duduk sebagai pengurus suatu partai politik, maka yang bersangkutan diharuskan mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.

Larangan bagi Pegawai Negeri menjadi anggota aktif atau pengurus suatu partai politik bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan

perkataan lain, Pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Hal ini tidak akan terwujud bila pegawai negeri diperkenankan menjadi anggota atau pengurus suatu partai politik. Karena dalam pelaksanaan tugasnya antara pegawai negeri yang satu dengan yang lainnya akan saling jejal menjejal sehingga program pembangunan tidak akan berjalan dengan lancar.³¹

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian ini, maka timbullah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil.

³¹ *Ibid* ; hal.19

B.2. Hak Pegawai Negeri

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

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

Hak pegawai negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

1. Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya
2. Pasal 8, 9, 10 dan 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan.

C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.³²

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat

³² Dolet Unaradjan ; *Manajemen Disiplin* ; (Jakarta ; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2003) ; halaman 8.

yang berwenang menghukum, Penjatuan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku³³

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban³⁴

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

- Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.³⁵

³³ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir ; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah* ; (Jakarta ; PT. Rineka Cipta ; 1994) ; halaman 153

³⁴ Soegeng Prijodarminto ; *Disiplin Kiat Menuju Sukses* ; (Bandung ; Pradnya Paramita ; 1994) ; halaman 25

³⁵ *Ibid.*

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

1. Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behaviour*)³⁶.

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak dijelaskan mengenai pengertian disiplin. Namun pada Pasal 29 disebutkan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan peraturan disiplin pegawai negeri (Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian). Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat suatu keharusan, larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan suatu hal yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal

³⁶ Muchdarsyah, Sinungan ; *Produktivitas Apa dan Bagaimana* ; (Jakarta ; Bumi Aksara ; 2000) ; halaman 146

yang dilarang. Oleh sebab itu dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka yang dimaksud disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang memuat suatu keharusan atau larangan dan bagi mereka yang tidak mematuhi dikenai sanksi.

Sedangkan Winardi berpendapat bahwa :

“Disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang datang dari individu sendiri (*selfinposed discipline*) dan disiplin berdasarkan perintah (*comand diclipine*).”³⁷

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

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya

³⁷ Winardi ; *Asas-Asas Manajemen* ; (Bandung : Alumni, 1974) ; halaman 229

bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980.

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

- a. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk jabatannya.
- b. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya.
- c. Kepentingan jabatan harus diutamakan.
- d. Pejabat wajib melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh sesuai kemampuannya.³⁸

Mengenai kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri juga diatur dalam Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu :³⁹

1. Pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah,

³⁸ A Siti Soetami ; *Hukum Administrasi Negara II* ; (Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 1990) ; halaman 42.

³⁹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

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

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut :⁴⁰

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
- b. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain.
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum.
- g. Melaksanakan segala tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan korps pegawai negeri sipil.
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara/pemerintah terutama bidang keamanan, keuangan dan materiil.
- k. Mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik

⁴⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
 - n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
 - o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya
 - p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya
 - q. Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
 - r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
 - s. Memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir.
 - t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
 - u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan terhadap atasan.
 - v. Hormat menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang berlainan
 - w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat
 - x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
 - y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
 - z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan diterima mengenai pelanggaran disiplin.
- Mengenai larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 3

ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :⁴¹

1. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau pegawai negeri sipil.
2. Menyalahgunakan wewenangnya
3. Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
4. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah.

⁴¹ Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara
7. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
9. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat pegawai negeri sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan.
10. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
11. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian terhadap pihak yang dilayani.
12. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
13. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
14. Bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/ instansi pemerintah.
15. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya.
16. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat kepemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat secara langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan.
17. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara, resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I.
18. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

D. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

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

bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikandan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 30 Tahun 1980.

Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.

Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri hádala setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan.

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

b. Teguran tertulis.

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

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

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

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk

paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

- a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

- b. Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri

Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

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

- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak – hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat – syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - c. pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan/dipekerjakan pada

Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa:

- a. Teguran lisan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Pembebasan dari jabatan.

Namun untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

E. Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau

menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran pelanggaran disiplin tersebut.⁴²

Sementara itu sasaran dari dilakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut :⁴³

- 1) Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.
- 2) Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran.
- 3) Mempercepat pengurusan pegawai.
- 4) Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.
- 5) Menekan hingga sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan negara.

Tata cara pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980.

Di dalam Pasal 9 tersebut ditentukan sebagai berikut :⁴⁴

- (1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan :
 - a) secara lisan, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia

⁴² Hj. Retno Sri Harini, SH, M.Si. ; *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat bandung Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007* ; Cilegon, 3-6 Desember 2007.

⁴³ *Ibid*

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2).

b) secara tertulis, apabila atas pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan dapat mengakibatkan ia dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (4).

(3) Pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan secara tertutup.

Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran disiplin atau tidak dan untuk mengetahui berbagai faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan cermat dan seobyektif mungkin sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat memberikan hukuman seadil-adilnya.

Apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, sedang panggilan kedua harus dibuat secara tertulis. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat panggilan. Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak juga memenuhi

panggilan kedua maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada padanya.

Sementara itu Pasal 10 menentukan tata cara pelaksanaan pemeriksaan yaitu "Dalam melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain apabila dipandangnya perlu." Maksud dari Pasal ini, adalah untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dalam rangka usaha menjamin objektivitas.

Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 menerangkan bahwa Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, dapat memerintahkan pejabat bawahannya untuk memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.

Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum. tetapi untuk mempercepat pemeriksaan, maka pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dapat memerintahkan pejabat lain untuk melakukan pemeriksaan itu, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat, atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat diberikan secara lisan atau tertulis. Pejabat yang

berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf e dan Pasal 8, harus melakukan sendiri pemeriksaan tersebut. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden, dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Dalam pemeriksaan diperlukan adanya syarat – syarat yang harus dipenuhi. Kepala Subdit Kepangkatan dan Mutasi I, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi, Badan Kepegawaian Negara Jakarta, Hj. Retno Sri Harini, SH, M.Si menyatakan bahwa syarat – syarat pemeriksaan adalah :⁴⁵

1. Pemeriksaan hanya dapat dilakukan oleh PNS yang berkedudukan sebagai pejabat struktural atau fungsional.
2. Pangkat atau jabatan tidak boleh lebih rendah dari PNS yang diperiksa.
3. Pemeriksa tidak mempunyai hubungan keluarga dengan PNS yang diperiksa dan tidak mempunyai kaitan langsung dengan pelanggaran yang sedang diproses.
4. Pemeriksaan dilakukan di dalam ruangan yang sengaja disiapkan (ruang tertutup) dan hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berwenang.
5. Pemeriksaan dilakukan secara lisan apabila PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan.
6. Apabila PNS yang akan dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis (dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan).
7. PNS yang sedang diperiksa wajib :
 - Menjawab segala pertanyaan yang dilakukan oleh pemeriksa (apabila tidak mau menjawab dianggap mengaku pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya).
 - Menandatangani BAP sesuai pemeriksaan.
8. Apabila perlu pejabat yang berwenang dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain untuk obyektivitas pemeriksaan.
9. Apabila PNS tersebut mempersulit pemeriksaan, pemeriksa wajib melaporkannya kepada pejabat yang berwenang menghukum.

⁴⁵ *Ibid*

10. Apabila PNS tersebut menolak menandatangani BAP, BAP ini cukup ditandatangani oleh pemeriksa dan dengan catatan pada BAP "PNS tersebut menolak menandatangani BAP".
11. Walaupun PNS tersebut menolak, namun BAP itu tetap digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Sementara itu Moch. Faisal Salam berpendapat bahwa dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin PNS, hal-hal yang harus dilakukan adalah .⁴⁶

- a) Sebelum melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya, mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- b) Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- c) Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.
- d) Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.
- e) Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, satu dan lain hal bergantung kepada keadaan dan keperluan.
- f) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin harus melakukan sendiri pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.
- g) Pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis.
- h) Pada tingkat pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan. Apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, Pegawai Negeri Sipil

⁴⁶ Moch. Faisal Salam ; *Op. Cit* ; halaman 107

yang disangka melakukan pelanggaran itu cukup dijatuhi dengan tingkat hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980, Pemeriksaan tidak perlu dilanjutkan secara tertulis. Tetapi apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu akan dijatuhi tingkat hukuman disiplin sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 4 Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis.

- i) Pemeriksaan secara tertulis dibuat dalam bentuk berita acara
- j) Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa karena disangka melakukan sesuatu pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan.
- k) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka ia dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya.
- l) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu wajib dilaporkan oleh pemeriksa kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- m) Berita acara pemeriksaan ditandatangani oleh pemeriksa dan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Apabila ada isi berita acara pemeriksaan itu menurut pendapat Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang ia ucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- n) Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa menolak untuk menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan itu cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan menyebutkan dalam berita acara pemeriksaan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa menolak menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut, namun tetap dapat digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- o) Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, dalam arti bahwa pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.
- p) Apabila dipandang perlu, pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan mengenai atau yang menyangkut pelanggaran disiplin itu dari orang lain. Satu dan lain hal untuk melengkapi keterangan dan menjamin objektivitas.

Bila pemeriksaan terhadap PNS telah selesai maka pejabat yang berwenang harus menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin.

Namun sebelumnya pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin.

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

F. Keberatan Terhadap Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Setiap pejabat yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

Untuk memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, surat keberatan, dan berita acara pemeriksaan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo satu bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin.

Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu.

Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

Pegawai Negeri Sipil berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin berupa "pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil" atau "pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil" dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) apabila menurut pendapatnya hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya tidak atau kurang setimpal atau pelanggaran disiplin yang menjadi alasan bagi hukuman disiplin itu tidak atau kurang benar.

Terhadap hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden tidak dapat diajukan keberatan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dan berat dan tidak mengajukan keberatan dalam jangka waktu empat belas hari berarti ia menerima keputusan hukuman disiplin itu, oleh sebab itu hukuman disiplin tersebut harus dijalankannya mulai hari ke-lima belas.

Dari penjelasan di atas kita dapat mengetahui bahwa keberatan disini berarti prosedur yang ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri Sipil manakala ia merasa tidak puas dengan keputusan yang dijatuhkan oleh

pejabat yang berwenang menghukum dengan mengajukan permohonan penyelesaian kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Setelah pejabat yang berwenang mengeluarkan keputusan (*beschikking*) tentu saja akan membawa kerugian bagi Pegawai Negeri Sipil. Keputusan tersebutlah yang sering kali menjadi awal sengketa antara PNS tersebut dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

Kepada PNS yang merasa dirugikan atas keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dapat mengajukan perkaranya ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Hak PNS untuk mengajukan perkaranya ke Pengadilan Tata Usaha Negara harus melalui sarana administrasi terlebih dahulu seperti yang dimaksud dalam Pasal 48 Undang – Undang No. 9 tahun 2004, yaitu :

- 1) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang – undangan untuk menyelesaikan secara administrasi sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administrasi yang tersedia.
- 2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administrasi yang bersangkutan telah digunakan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

A.1. Sejarah Singkat Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung

Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung didirikan berdasar kepada Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M. 06. PR. 07. Tahun 1992 tanggal 17 Oktober 1992 tentang Pembentukan Sekretariat Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, Semarang dan Padang serta berdasarkan kepada Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/012/SK/III/1993 tanggal 5 Maret 1993 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Gedung Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung terletak pada Jalan Diponegoro No. 34 Bandung. Mengenai maksud dan tujuan didirikannya Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menampung dan menyelesaikan Sengketa Tata Usaha Pejabat atau Badan Tata Usaha Negara dengan Masyarakat di wilayah Propinsi Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk melindungi masyarakat dari tindakan atau perbuatan sewenang – wenang Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yaitu

dengan diterbitkannya Surat Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang dinilai merugikan masyarakat.

3. Untuk membangun pemerintah yang mandiri, efisien, berwibawa, bersih, transparan serta bertanggung jawab.

A.2. Kebijakan Umum Peradilan

Keberadaan Peradilan TUN di berbagai negara modern terutama negara - negara Kesejahteraan (*Welfare State*) merupakan suatu tonggak yang menjadi tumpuan harapan masyarakat atau warga negara untuk mempertahankan hak - haknya yang dirugikan oleh perbuatan pejabat administrasi karena keputusan yang dikeluarkannya.

Maksud pembentukan Peradilan TUN adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi warga masyarakat terhadap perbuatan pejabat administrasi yang melanggar hak asasi dalam lapangan Hukum Administrasi Negara. Kecuali itu, kehadiran Peradilan TUN akan memberikan perlindungan hukum yang sama kepada pejabat administrasi yang bertindak benar dan sesuai dengan hukum Jadi fungsi dari Peradilan TUN adalah *pertama*, sebagai lembaga kontrol (pengawas) terhadap tindakan pejabat administrasi supaya tetap berada dalam rel hukum. *Kedua*, adalah sebagai wadah melindungi hak individu dan warga masyarakat dari perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pejabat administrasi.

Sebagai lembaga pengawas (*judicial control*), ciri - ciri yang melekat pada Peradilan TUN adalah :

1. Pengawasan yang dilakukan bersifat “*external control*”, karena merupakan lembaga yang berada di luar kekuasaan pemerintahan.
2. Pengawasan yang dilakukan lebih menekankan pada tindakan represif atau lazim disebut “*control a posteriori*”, karena selalu dilakukan sesudah terjadinya perbuatan yang dikontrol.
3. Pengawasan itu bertitik tolak pada segi “*legalitas*”, karena hanya menilai dari segi hukum (*rechmatigheid*) - nya saja.

Pejabat administrasi di dalam menjalankan tugas kewajibannya senantiasa melakukan perbuatan, yakni suatu tindakan bersifat aktif atau pasif yang tidak lepas dari kekuasaan yang melekat padanya karena *inhaerent* atau *als zodanig* dalam menunaikan tugas - jabatannya.

Dalam melaksanakan kewajibannya tersebut pejabat administrasi harus mempunyai kewenangan sebagai dasar hukumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mochtar Kusumaatmadja, yang mengatakan bahwa :

“ Kekuasaan sering bersumber pada wewenang formal (*formal authority*) yang memberikan wewenang atau kekuasaan kepada seseorang atau suatu pihak dalam suatu bidang tertentu”. Dalam hal demikian dapat kita katakan, bahwa kekuasaan itu bersumber pada hukum, yaitu ketentuan - ketentuan hukum yang mengatur pemberian wewenang tadi.⁴⁷

⁴⁷ Sumber Data PTUN Bandung.

Berkenaan dengan kekuasaan ini, kita teringat akan pendapat John Emerick Edwed Dalberg Acton atau lebih dikenal dengan Lord Acton yang menyatakan bahwa *power tends to corrupt and absolute power tends to corrupt absolutely*.⁴⁸

Melihat kenyataan tersebut, dapat dipahami bahwa Peradilan TUN sangat diperlukan keberadaannya sebagai salah satu jalur bagi para pencari keadilan yang merasa kepentingannya dirugikan oleh pejabat administrasi karena dalam melaksanakan kekuasaannya itu ternyata yang bersangkutan terbukti melanggar ketentuan hukum.

Terciptanya Peradilan TUN merupakan suatu tonggak yang menjadi tumpuan masyarakat atau warga negara untuk mempertahankan hak-haknya yang dirugikan oleh suatu perbuatan administrasi negara yang mengandung kekeliruan, kesalahan dan yang bertentangan dengan undang-undang. Perbuatan pejabat administrasi yang demikian ini disebut sebagai suatu perbuatan yang melanggar hukum dan bertentangan dengan asas - asas umum pemerintahan yang baik.

A.3. Visi Dan Misi

Adapun Visi dan Misi Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sebagai Badan Pelayan Masyarakat Pencari Keadilan di Bidang Hukum Administrasi Negara adalah Menciptakan Aparatur Negara yang Tertib Administrasi dan Bertanggung Jawab dan Melakukan Penegakan Hukum

⁴⁸ *Ibid.*

Administrasi sehingga tercapai Tujuan Pengadilan Tata Usaha Negara yakni memberikan pengayoman hukum dan kepastian hukum, tidak hanya untuk rakyat semata-mata melainkan juga bagi administrasi negara dalam arti menjaga dan memelihara keseimbangan kepentingan masyarakat dengan kepentingan individu. Untuk administrasi negara akan terjaga ketertiban, ketentraman dan keamanan dalam melaksanakan tugas - tugasnya demi terwujudnya pemerintahan yang kuat, bersih dan berwibawa dalam negara hukum berdasarkan Pancasila.

Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Tata Usaha Negara hadala sebagai berikut:

NO	RENSTRA	URAIAN
1	VISI	Menciptakan Aparatur Negara yang Tertib Administrasi dan Bertanggung Jawab.
2	MISI	Melakukan Penegakan Hukum Administrasi.
3	TUJUAN	Terwujudnya pemerintahan yang kuat bersih dan berwibawa dalam negara hukum berdasarkan Pancasila.
4	SASARAN	Terwujudnya lembaga penegak hukum yang transparan, akuntabel, mandiri dan bersih dalam fungsinya sebagai penegak kebenaran dan keadilan bagi masyarakat, sehingga dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam upaya - upaya penegakan hukum.

5	STRATEGI	Mendorong percepatan persidangan agar tercipta peradilan yang cepat, sederhana dan murah.
6	KEBIJAKAN	Memberikan Perlindungan Hukum Untuk Para Pencari Keadilan
7	PROGRAM	Peningkatan kinerja lembaga peradilan dan lembaga penegakan hukum lainnya.
8	KEGIATAN	Penyelenggaraan peradilan tingkat pertama.
9	TUGAS	Memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara di tingkat pertama (psl 50 UU No 5/1986).
10	FUNGSI	Ketertiban & Keamanan.

A.4. Wilayah Hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung

Adapun yang menjadi Wilayah Hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sesuai dengan Lampiran Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : 02.PK.02.TH 1991 tanggal 14 Februari 1991 meliputi seluruh wilayah Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten. Seiring dengan perkembangan waktu dan adanya pengembangan daerah, maka Wilayah Hukum PTUN Bandung adalah sebagai berikut :

Propinsi Jawa Barat

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. Kota Bandung | 18. Kota Banjar |
| 2. Kabupaten Bandung | 19. Kota Tasikmalaya |
| 3. Kabupaten Bandung Barat | 20. Kabupaten Tasikmalaya |
| 4. Kota Cimahi | 21. Kabupaten Ciamis |
| 5. Kota Depok | 22. Kabupaten Kuningan |
| 6. Kota Bogor | 23. Kabupaten Indramayu |
| 7. Kabupaten Bogor | 24. Kabupaten Majalengka |
| 8. Kota Sukabumi | 25. Kabupaten Subang |
| 9. Kabupaten Sukabumi | 26. Kabupaten Sumedang |

10. Kota Cirebon

11. Kabupaten Cirebon

Propinsi Banten

12. Kota Bekasi

27. Kota Serang

13. Kabupaten Bekasi

28. Kota Tangerang

14. Kabupaten Cianjur

29. Kabupaten Tangerang

15. Kabupaten Garut

30. Kabupaten Pandeglang

16. Kabupaten Karawang

31. Kabupaten Rangkas Bitung

17. Kabupaten Purwakarta

32. Kabupaten Lebak

B. Proses Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri

Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung

Sanksi administrasi berbeda dengan sanksi pidana. Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi

adalah “*reparatoir*” artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara tanpa harus melalui prosedur peradilan sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.⁴⁹

Sebelum membahas mengenai proses pemberian sanksi administrasi disiplin PNS di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), penulis akan membahas mengenai pengaturan disiplin PNS di PTUN terlebih dahulu.

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang – undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Peraturan perundang – undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban – kewajiban dan menjauhi larangan – larangannya serta cara memperoleh hak – haknya.

Dari berbagai peraturan Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa aturan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi

⁴⁹ Philipus M. Hadjon, dkk ; *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)* ; (Yogyakarta ; Gajah Mada University Press ; 2008) ; halaman 247.

masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Berdasarkan wawancara dengan Panitera Sekretaris Pengadilan Tata Usaha Negara Subejo, SH, peraturan disiplin yang digunakan di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung adalah sebagai berikut :

1. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.
4. Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan

Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

5. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/104 A/SK/XII/2006 Tentang Pedoman Perilaku Hakim.

Berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung menerapkan beberapa aturan disiplin sebagai berikut :

- (1) Hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at.
- (2) Jam kerja dan jam istirahat bagi Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya diatur sebagai berikut:

a. Jam kerja sebagai berikut :

- 1). Hari Senin s/d Kamis dari pukul 08.00 s/d pukul 16.30 waktu setempat.
- 2). Hari Jum'at dari pukul 08.00 s/d pukul 17.00 waktu setempat.

b. Jam istirahat sebagai berikut :

- 1) Hari Senin s/d Kamis dari pukul 12.00 s/d pukul 13.00 waktu setempat.

- 2) Hari Jum'at dari pukul 11.30 s/d pukul 13.00 waktu setempat.
 - c. Jam kerja sebagaimana ditentukan di atas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan persidangan, dan pekerjaan yang harus dilakukan di luar kantor dan di luar ketentuan jam kerja antara lain pemeriksaan setempat, eksekusi putusan Hakim, dan penyampaian relaas panggilan.
- (3) Pelaksanaan Daftar Hadir dan Daftar Pulang diatur sebagai berikut :
- a. Daftar hadir dan daftar pulang dapat dilaksanakan melalui mesin (*finger scan*, mesin kartu) dan atau manual.
 - b. Daftar hadir dan daftar pulang secara manual diatur sebagai berikut :
 - 1) Daftar hadir dan daftar pulang kerja dilaksanakan setiap hari dengan menulis nama, jam datang maupun pulang, dan menandatangani pada daftar hadir.
 - 2) Setelah memasuki jam kerja dibawah nomor terakhir daftar hadir Hakim dan Pegawai Negeri dibubuhi garis bawah dengan tinta merah dan ditandatangani oleh penanggungjawab daftar hadir, untuk Hakim dan Pegawai Negeri yang datang terlambat dapat melanjutkan pengisian daftar hadir setelah garis bawah tinta merah tersebut.

- 3) Daftar pulang pada hari Senin sampai dengan Kamis akan dikeluarkan pada jam 16.15 waktu setempat dan pada hari Jum'at di keluarkan pada jam 16.45 waktu setempat, apabila ada kepentingan dinas keluar sebelum jam pulang, pengisian daftar pulang dapat dilakukan dengan surat ijin tertulis dari atasan langsung.
- c. Di setiap lingkungan setingkat Eselon II di Pusat, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama, ditunjuk seorang petugas daftar hadir dan daftar pulang baik secara manual maupun mesin sesuai ketentuan jam kerja.
 - d. Petugas tersebut pada butir c setiap akhir bulan merekap daftar hadir dan daftar pulang untuk usulan tunjangan khusus kinerja yang akan dibayarkan pada pertengahan bulan berikutnya.
 - e. Pejabat yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan daftar hadir dan daftar pulang jam kerja adalah :
 - 1) Untuk lingkungan Kepaniteraan, Direktorat Jenderal dan Badan adalah pejabat Eselon II atau yang disetarakan.
 - 2) Untuk lingkungan Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama adalah Ketua atau Wakil Ketua Pengadilan Tingkat Banding dan Ketua atau Wakil Ketua Pengadilan Tingkat Pertama.

Atas kebijakan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung maka jam istirahat pada hari Senin – Kamis adalah pukul 12.00 – 12.30 Wib sehingga waktu kerja hanya sampai pukul 16.00 Wib. Untuk hari Jumat, jam masuk kantor adalah pukul 07.30 dan istirahat pada pukul 11.30 – 12.30 Wib sehingga waktu kerja kantor hanya pukul 16.00 Wib.

Untuk menghindari kecurangan Pegawai bila menggunakan absensi manual dimana mereka masih menitipkan absen pada temannya maka sejak awal November 2008 Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung mulai menggunakan *finger scan*. Hal ini dilakukan dengan harapan akan meningkatkan tingkat kedisiplinan para Pegawai.

Dalam Pasal 7 Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya dijelaskan jenis - jenis hukuman disiplin, yaitu Peringatan Lisan, Peringatan Tertulis, dan Pelanggaran.

a) Peringatan Lisan

- (1) Peringatan lisan sebagaimana dimaksud dalam Keputusan ini diberikan jika Hakim dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya tanpa ijin atau alasan melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Terlambat masuk bekerja dan atau meninggalkan tempat pekerjaan pada waktu jam kerja atau pulang sebelum waktunya, atau
 - b. Tidak masuk bekerja, atau
 - c. Tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik menurut waktu yang ditentukan.
- (2) Atasan langsung dapat memberikan peringatan lisan pertama, peringatan lisan kedua, dan peringatan lisan ketiga kepada Hakim dan Pegawai Negeri kemudian dicatat dalam Buku Peringatan Lisan.
- (3) Apabila atasan langsung telah memberikan peringatan sebagaimana disebut pada ayat (2) di atas, maka atasan langsung dapat memberikan peringatan tertulis.
- b) Peringatan Tertulis terdiri dari :
- a. Peringatan Tertulis Pertama
 - 1) Setiap Hakim dan Pegawai Negeri yang telah mendapatkan peringatan lisan pertama, peringatan lisan kedua, dan peringatan lisan ketiga, untuk selanjutnya diberi peringatan tertulis pertama oleh Pejabat yang berwenang dalam lingkungannya dengan tembusan kepada atasan langsung pejabat yang bersangkutan untuk diteruskan kepada petugas daftar hadir.

- 2) Sebelum memberikan peringatan tertulis pertama, pejabat dimaksud dapat memanggil pegawai yang bersangkutan untuk diberi arahan seperlunya.
 - 3) Atasan langsung dari pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis pertama, wajib meminta pertanggungjawaban dalam hal pejabat yang berwenang itu tidak atau belum memberikan peringatan tertulis pertama terhadap seseorang pegawai yang telah lebih tiga kali melakukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).
- b. Peringatan Tertulis Kedua
- 1) Hakim dan Pegawai Negeri yang telah mendapat peringatan tertulis pertama, yang dalam jangka 4 (empat) bulan sejak berlakunya peringatan tertulis pertama ternyata melakukan lagi salah satu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) diberikan peringatan tertulis kedua oleh pejabat yang berwenang, atas usul pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis pertama dengan tembusan kepada atasan langsung pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis kedua untuk diteruskan kepada petugas daftar hadir.
 - 2) Pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis kedua dapat memanggil pegawai yang bersangkutan untuk didengar

keterangannya guna melengkapi bahan pertimbangan sebelum memberikan peringatan tertulis kedua.

- 3) Atasan langsung dari pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis kedua, wajib meminta pertanggungjawaban dalam hal pejabat yang berwenang itu tidak atau belum memberikan peringatan tertulis kedua.

c. Peringatan Tertulis Ketiga

- 1) Hakim dan Pegawai Negeri yang telah mendapat peringatan tertulis kedua, yang dalam jangka waktu 4 (empat) bulan sejak berlakunya peringatan tertulis kedua ternyata melakukan lagi salah satu perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) diberikan peringatan tertulis ketiga oleh pejabat yang berwenang, atas usul pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis kedua dengan tembusan kepada atasan langsung pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis ketiga untuk diteruskan kepada petugas daftar hadir.
- 2) Pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis ketiga bila dipandang perlu dapat memanggil pegawai yang bersangkutan untuk didengar keterangannya dan meneliti peringatan-peringatan tertulis sebelumnya guna melengkapi bahan pertimbangan sebelum memberikan peringatan tertulis ketiga.

- 3) Atasan langsung dari pejabat yang berwenang memberikan peringatan tertulis ketiga, wajib meminta pertanggungjawaban dalam hal pejabat yang berwenang itu tidak atau belum memberikan peringatan tertulis ketiga.

Dalam hal hukuman peringatan tertulis ketiga dalam 1 (satu) tahun dijatuhkan sebanyak 3 (tiga) kali, maka akan mendapat hukuman Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Terhadap Hakim dan Pegawai Negeri yang mendapat hukuman peringatan tertulis baik kesatu, kedua dan ketiga dapat dijadikan dasar dalam penilaian DP 3.

- c) Pelanggaran terdiri dari :

Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja yang telah diatur secara rinci dalam pasal-pasal pada Peraturan Pemerintah tersebut.

Pegawai yang mendapat sanksi administrasi tentu akan mendapat pengurangan jumlah tunjangan khusus yang diterimanya. Besarnya

pengurangan Tunjangan Khusus terhadap peringatan lisan diatur sebagai berikut:

- 1) Kepada pegawai yang terlambat masuk bekerja atau pulang sebelum waktunya dibayarkan tunjangan dengan perhitungan dikurangi 1% (satu per seratus) untuk tiap kali terlambat masuk bekerja atau pulang sebelum waktunya dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena dinas yang menyebabkan ia terlambat masuk atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya.
- 2) Kepada pegawai yang tidak masuk bekerja dibayarkan tunjangan dengan perhitungan dikurangi 5% (lima per seratus) untuk tiap satu hari tidak masuk bekerja dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena ditugaskan secara kedinasan atau menjalankan cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengurangan Tunjangan Khusus berupa pengurangan 5% (lima per seratus) untuk satu hari tidak masuk bekerja dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena ditugaskan secara kedinasan atau menjalankan cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebenarnya merupakan hal yang sedikit aneh mengingat setiap orang pasti akan mengalami sakit dalam hidupnya. Apakah mereka yang sakit pun tak ada keringanan ? Hal ini hendaknya dapat dijadikan

pertimbangan di masa yang akan datang guna perbaikan peraturan yang ada.

Sementara itu besarnya pengurangan Tunjangan Khusus terhadap peringatan tertulis diatur sebagai berikut:

- 1) Hakim dan Pegawai Negeri yang mendapat peringatan tertulis pertama dikurangi sebesar 25% (dua puluh lima per seratus) dari jumlah tunjangan selama satu bulan.
- 2) Hakim dan Pegawai Negeri yang mendapat peringatan tertulis kedua dikurangi sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah tunjangan selama satu bulan.
- 3) Hakim dan Pegawai Negeri yang mendapat peringatan tertulis ketiga dan atau dalam batas waktu antara hal yang menyebabkan diberikannya peringatan tertulis kedua dengan hal yang menyebabkan dikeluarkannya peringatan tertulis pertama kurang dari 31 (tiga puluh satu) hari, maka Hakim dan Pegawai Negeri tersebut dikurangi sebesar 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah tunjangan selama satu bulan.

Besarnya pengurangan Tunjangan Khusus terhadap Hakim dan Pegawai Negeri yang dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dikurangi dari jumlah tunjangan khusus kinerja sebagai berikut :

(a). Hukuman Disiplin Ringan.

- Selama 2 (dua) bulan sebesar 75% (tujuh puluh lima per seratus) tiap bulan, jika dijatuhi hukuman peringatan lisan yang telah diberitahukan secara tertulis kepada pejabat yang menangani kepegawaian.
- Selama 3 (tiga) bulan sebesar 75% (tujuh puluh lima per seratus) tiap bulan, jika dijatuhi hukuman peringatan tertulis.
- Selama 6 (enam) bulan sebesar 75% (tujuh puluh lima per seratus) tiap bulan, jika dijatuhi hukuman berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

(b). Hukuman Disiplin Sedang.

- Sesuai dengan lamanya hukuman disiplin yang dijatuhkan sebesar 90% (sembilan puluh per seratus) tiap bulan, jika dijatuhi hukuman berupa penundaan kenaikan gaji berkala sampai dengan kenaikan gaji berkala berikutnya.
- Sesuai dengan lamanya hukuman disiplin yang dijatuhkan sebesar 90% (sembilan puluh per seratus) tiap bulan, jika dijatuhi hukuman berupa penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala sampai dengan kenaikan gaji berkala berikutnya.
- Sesuai dengan lamanya hukuman disiplin yang dijatuhkan sebesar 90% (sembilan puluh per seratus) tiap bulan, jika

dijatuhkan hukuman berupa penundaan kenaikan pangkat sampai dengan kenaikan pangkat berikutnya.

(c). Hukuman Disiplin Berat.

- Sesuai dengan lamanya hukuman disiplin yang dijatuhkan sebesar 100% (seratus per seratus) tiap bulan, jika dijatuhkan hukuman berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah.
- Selama 12 (dua belas) bulan sebesar 100% (seratus per seratus) tiap bulan, jika dijatuhkan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan terhitung mulai akhir bulan dijatuhkan hukuman disiplin.

Bila ada Pegawai di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara yang melakukan pelanggaran seperti yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang – undangan tentu saja harus mendapatkan sanksi yang setimpal dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya.

Tahap pertama sanksi administrasi yang diberikan berupa teguran lisan. Alasan pemberian teguran lisan biasanya karena alasan kelebihan hari cuti, jam masuk kantor yang terlambat atau pulang kantor yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, dan terlambatnya penyampaian berkas perkara. Setelah mendapat teguran lisan tersebut, para pegawai biasanya tidak akan mengulangi perbuatannya tersebut⁵⁰

⁵⁰ Wawancara dengan Panitera Sekretaris PTUN Bandung, Subejo, SH.

Penegakan disiplin sehubungan dengan pemberian tunjangan khusus kinerja hakim dan Pegawai Negeri di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung baru sebatas disiplin terhadap jam kerja kantor saja. Sebelum adanya Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, Hakim dan Pegawai Negeri di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung selalu ada yang terlambat datang ke kantor.

Namun sejak adanya Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya tersebut, para hakim dan pegawai negeri di PTUN Bandung mengalami banyak perubahan. Mereka selalu datang tepat waktu dan pulang kantor setelah jam kerja berakhir.

Masalah timbul diantara jam kerja berlangsung. Lemahnya pengawasan sering dimanfaatkan oleh mereka untuk bepergian pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan mulai muncul hanya sebatas mengenai jam masuk dan jam pulang kerja saja. Mengenai kinerja sendiri sepertinya masih harus dipertanyakan.

Dengan diperolehnya tunjangan khusus kinerja seharusnya mereka harus lebih meningkatkan kualitasnya.

Untuk mengatasi masalah tersebut di atas, sebaiknya diberlakukan absensi siang hari pada saat jam istirahat. Meskipun tak ada jaminan keberhasilannya, setidaknya usaha tersebut dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran pada saat jam kantor. Hal tersebut harus diikuti oleh pengawasan dan sanksi yang tegas.

C. Kendala Dalam Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

Setiap upaya penegakan hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

Setiap pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan *briefing* atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi.

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

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

Kendala juga muncul karena sistem yang ada di sipil berbeda dengan sistem di kemiliteran. Di militer, atasan bisa langsung menghukum bawahan bila bawahan tersebut melakukan kesalahan. Namun dalam sistem yang berkembang di sipil harus melalui prosedur yang berlaku sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang. Hal ini tentu akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memberikan sebuah sanksi administrasi.⁵¹

Ada kalanya ketika Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung membuat laporan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pegawainya kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN) Jakarta, pihak Pengadilan Tinggi TUN lamban dalam menanggapi laporan tersebut.⁵²

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

⁵¹ wawancara dengan Panitera Sekretaris Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, Subejo, SH.

⁵² *Ibid.*

Kendala lain dalam hal penegakan disiplin adalah mengenai disiplin pelaksanaan sidang. Sering kali sidang yang telah dijadwalkan harus mengalami keterlambatan. Hal ini bisa terjadi karena salah satu pihak, baik Penggugat atau Tergugat telat menghadiri sidang yang telah ditentukan waktunya tersebut. Suatu persidangan yang dijadwalkan pukul 10.00 wib baru dapat dilaksanakan pukul 13.00 wib atau lebih. Hal ini tentu akan merugikan salah satu pihak.

Untuk mengatasi masalah tersebut di atas seharusnya lebih dilakukan komunikasi yang efektif antara Penggugat, Tergugat, dan Majelis Hakim agar sidang dapat dilaksanakan tepat waktu

Selain itu sering terjadi pula sidang harus mengalami keterlambatan dari jadwal semula karena Hakim yang akan menangani kasus tersebut harus melakukan persidangan pada kasus lainnya.

Tampaknya dalam hal ini diperlukan perbaikan manajemen waktu agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan perkara yang satu dengan perkara yang lainnya. Selain itu hendaknya dibuat pula suatu Majelis Hakim yang tetap agar terjadi keteraturan dan mempermudah pelaksanaan sidang. Jadi ketika suatu persidangan hendak dilaksanakan tidak harus menunggu Hakim lain yang sedang bersidang.

Berdasarkan Pasal 7 Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin

Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, dijelaskan bahwa pada setiap satuan kerja Eselon I, Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama dibentuk Tim Pengawasan berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Satuan Kerja.

Namun kenyataannya tim ini belum dibentuk sehingga dapat menghambat penegakan disiplin seperti yang diharapkan. Tim ini sebenarnya menjadi harapan besar dalam upaya penegakan disiplin karena tim inilah yang akan menjadi andalan dalam pengawasan penegakan disiplin. Karena itu bila sudah dibentuk tim pengawasan tentu tim ini harus lebih baik dari mereka yang akan diawasi. Jika kualitas tim pengawasan tidak lebih baik dari mereka yang diawasi tentu saja akan sia – sia dan upaya membentuk aparatur negara yang baik dan berwibawa akan semakin jauh dari harapan.

Kedisiplinan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

a. Faktor Peraturan atau Tata Tertib.

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal – hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai dimana kita dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai

Negeri Sipil. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

b. Faktor Kepemimpinan

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

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

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan.⁵³

Onong U. Effendy yang dikutip oleh Eddy Suwardi dalam bukunya *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*

⁵³ Hadiperwono ; *Tata Personalia* ; (Bandung ; Penerbit Djambatan ; 1982) ; hal. 104.

mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan si pemimpin untuk mengarahkan tingkah laku orang lain ke suatu tujuan tertentu.”⁵⁴

Sementara itu menurut Sondang P. Siagian kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.”⁵⁵

Sondang P. Siagian dalam buku *Filsafat Administrasi* juga mengatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien, ekonomis dan efektif.⁵⁶

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

c. Faktor Pembinaan dan Pengawasan.

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa.

⁵⁴ Eddy Suwardi ; *Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional* ; (Bandung ; Alumni ; 1982) ; ha1aman 4.

⁵⁵ Sondang Siagian ; *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* ; (Jakarta ; Gunung Agung ; 1983) ; halaman 24.

⁵⁶ Sondang Siagian ; *Filsafat Administrasi* ; (Jakarta: Gunung Agung ; 1985) ; halaman 6

Menurut Musanef, pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna
2. Untuk meningkatkan mutu dan ketrampilan serta memupuk kegairahan kerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.
4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan pada terwujudnya iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria obyektif baik secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
7. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :
 - Pembinaan tertib administrasi.
 - Pembinaan
 - Pembinaan kesejahteraan
 - Pembinaan karir⁵⁷

Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik pembinaan disiplin dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan

⁵⁷ Musanef, *Op. Cit*, halaman 16

untuk melakukan pembinaan disiplin kepada para pegawai yang ada di lingkungannya.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 12 ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 dimana dijelaskan bahwa agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang Undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah.

Sehubungan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa

adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Di dalam pembinaan pegawai negeri perlu memperhatikan proses kepegawaian yang terdiri dari tahap-tahap atau unsur-unsur :

1. Penerimaan dan pemilihan yang efektif
Unsur pengadaan pegawai yang meliputi usaha mendapatkan pelamar dan memilih calon diantara para pelamar itu harus dapat menjamin tersedianya calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Sistem penggolongan dan pembayaran yang baik.
Satu pengelompokan jabatan diciptakan dengan jalan menganalisa dan menggolong-golongkan jabatan berdasarkan persamaan-persamaan yang terdapat diantara tugas, tanggungjawab dan persyaratan-persyaratan jabatan tersebut. Pengelompokan yang demikian ini akan bermanfaat dalam penentuan skala gaji dan untuk kegiatan-kegiatan kepegawaian termasuk pembinaan pegawai.
3. Penempatan yang tepat.
Hal ini dilakukan agar pegawai dapat menunjukkan ketrampilan, kemampuan kerja, kecerdasan yang dimiliki serta berkesempatan untuk mengembangkan karir dan potensinya.
4. Latihan dan pengembangan yang cocok.
Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai mengembangkan kecakapan, kecerdasan, pengetahuan, menemukan potensi dan mempersiapkan penugasan yang akan datang.
5. Kenaikan pangkat dan pemindahan yang adil dan memuaskan.
Kenaikan pangkat/promosi dan pemindahan dilaksanakan untuk menaikkan seseorang pegawai dalam arti jabatan atau gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih daripada sebelumnya. Sistem promosi dan pemindahan perlu dilaksanakan dengan adil dan hati-hati agar sejalan dengan pemeliharaan moral pegawai.
6. Hubungan pegawai dan pimpinan yang lancar.

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

7. Ketentuan yang tepat baik mengenai pemberhentian maupun pensiun.

Pemutusan dan penghentian ataupun pensiun didasarkan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku.⁵⁸

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

Enam sasaran utama pengawasan adalah :

1. Untuk menjamin bahwa kebijaksanaan dan strategi yang telah ditetapkan terselenggara sesuai dengan jiwa dan semangat kebijaksanaan dan strategi yang dimaksud.
2. Untuk menjamin bahwa anggaran yang tersedia untuk membiayai berbagai kegiatan operasional benar-benar dipergunakan untuk melakukan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif.
3. Untuk menjamin bahwa para anggota organisasi benar-benar berorientasi kepada kelangsungan hidup dan kemajuan

⁵⁸ Buchari Zainun ; *Organisasi dan Manajemen* ; (Jakarta ; Balai Aksara ; 1982) ; hal. 48

organisasi sebagai keseluruhan dan bukan kepada kepentingan individu yang sesungguhnya harus ditempatkan dibawah kepentingan yang lebih penting dan luas, yaitu kepentingan organisasi.

4. Untuk menjamin bahwa penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana kerja sedemikian rupa sehingga organisasi memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana tersebut.
5. Untuk menjamin standar mutu hasil kerja terpenuhi semaksimal mungkin.
6. Untuk menjamin bahwa prosedur kerja ditaati oleh semua pihak.⁵⁹

Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi

dan manajemen dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu :

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri ditempat pekerjaannya dan menerima laporan-laporan langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.
2. Pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana atau bawahannya baik lisan atau tulisan.⁶⁰

Rasa perlindungan kepada korps (*esprit de corps*) sering kali membuat atasan yang berwenang menjatuhkan sanksi yang ringan.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (pengawasan melekat) yang umumnya digunakan dalam pengawasan di lembaga pemerintahan sering kali menimbulkan problematik yang selalu dikeluhkan masyarakat, seperti sikap atasan yang terlalu melindungi bawahannya walaupun bawahannya melakukan penyimpangan, kesulitan pimpinan menindak

⁵⁹ Sondang Siagian ; *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi* ; (Jakarta ; Gunung Agung ; 1985) ; halaman 98-99.

⁶⁰ Lembaga Administrasi Negara RI ; *Manajemen Dalam Pemerintahan* ; (Jakarta ; Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi ; 1984) ; hal. 65

bawahannya karena antara bawahan dan atasan sudah seperti akrab atau bisa saja atasan juga memiliki kebiasaan atau perilaku yang sama dengan bawahannya.⁶¹

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

d. Faktor Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

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

Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai Pengadilan TUN Bandung dapat dikatakan telah memperoleh kesejahteraan yang lebih dari cukup. Agar hal ini tidak menimbulkan kecemburuan pada

⁶¹ www.pemantauperadilan.com.

instansi lain maka sudah saatnya para pegawai PTUN menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

D. Dampak Pemberian Sanksi Administrasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, dipandang perlu menetapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Sebagai contoh adalah seorang PNS tidak hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian ia memperoleh teguran lisan dari atasannya dengan tujuan Pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya.

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi

lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 13 ayat 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.⁶²

Adanya sanksi administrasi yang dijatuhkan kepada seorang PNS hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran – pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika seorang Calon Hakim diberhentikan tidak dengan hormat karena mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan –

⁶² Gering Supriyadi dan Trio Guno ; *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah* ; (Jakarta ; Lembaga Administrasi Negara ; 2006) ; halaman 65.

bulan tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.⁶³

Tidak semua PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk mengajukan keberatan. Menurut Pasal 15 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 2 tidak dapat mengajukan keberatan karena telah selesai dijalankan segera setelah hukuman disiplin itu dijatuhkan.

Pasal ini sebaiknya dikaji ulang karena dapat menyinggung harkat dan martabat manusia yaitu untuk memulihkan nama baik seseorang. Pejabat yang memeriksa atau menjatuhkan hukuman dapat saja keliru menjatuhkan hukuman atau salah menerapkan peraturan disiplin. Karena itu sebaiknya hak mengajukan keberatan diberikan kepada semua pelanggaran disiplin agar tercapai persamaan hak diantara para PNS yang mendapatkan hukuman.

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa disiplin akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, peraturan / tata tertib, dan pengawasan. Jelaslah sudah bahwa pemberian sanksi administrasi kepada PNS akan mempunyai dampak yang hebat bila diikuti oleh beberapa faktor di atas. Selama faktor - faktor tersebut tidak

⁶³ wawancara dengan Kasub Kepegawaian, Kurnia Anggriandini, SH.

dilaksanakan dengan baik maka para pegawai tetap akan berpendapat bahwa penegakan disiplin hanya sebatas absensi semata.

Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sendiri sudah ada peraturan dan sanksi yang diberikan kepada pegawainya. Namun hal tersebut masih kurang karena masih minimnya pembinaan disiplin yang dilakukan. Bentuk pembinaan disiplin yang sesuai untuk diterapkan antara lain adalah komunikasi atasan dan bawahan yang lancar, memberi motivasi kerja, keteladanan dan konsistensi pimpinan dalam bersikap dan berperilaku serta pendistribusian tugas yang merata.

Pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara, disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik – teknik pengawasan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan *management* lainnya yang menurut pengalaman pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.⁶⁴

Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh kemauan pimpinan atau pemegang kebijakan untuk mengawasi para pegawainya dan kemauan mereka untuk memberikan sanksi kepada oknum yang bermasalah. Sanksi yang diterapkan dengan benar dapat menekan penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai PTUN dimana akan timbul

⁶⁴ Ambar Teguh Sulistiyani ; *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* ; (Yogyakarta ; Penerbit Gaya Media ; 2004) ; halaman 329

efek jera bagi para pegawai yang melakukan kesalahan dan mencegah pegawai lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.

Pelatihan – pelatihan juga sangat diperlukan untuk membentuk kepribadian yang matang dan kedisiplinan yang tinggi. Pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh individu tertentu melainkan oleh seluruh pegawai. Dewasa ini juga sedang berkembang pelatihan di luar ruangan (*outbound*) yang bertujuan untuk membentuk kerja sama team dan meningkatkan tanggung jawab pribadi.

Meskipun terdapat banyak kebutuhan, metode dan program pelatihan yang berlainan, ada prinsip – prinsip pelatihan tertentu yang penerapannya cukup luas. Halsey mengemukakan kecenderungan – kecenderungan pelatihan yang sekarang berlaku sebagai berikut :⁶⁵

- a. Ada suatu kecenderungan ke arah pelatihan individu – individu ketimbang ke arah pelatihan kelompok – kelompok.
- b. Suatu bagian pelatihan yang meningkat lebih banyak dilakukan oleh para pengawas dan teman – teman pegawai ketimbang oleh staf pelatihan yang formal.
- c. Pihak peserta pelatihan menjadi lebih dinamis ketimbang statis, misalnya terdapat lebih banyak partisipasi pada pihak peserta pelatihan.
- d. Terdapat seleksi peserta – peserta pelatihan yang lebih baik.
- e. Pelatihan menjadi lebih khusus ketimbang umum.

Pada akhirnya sebuah peraturan beserta sanksinya, dalam hal ini adalah sanksi administrasi Pegawai Negeri Sipil tidak akan berdampak besar dalam pembentukan aparatur yang bersih dan berwibawa bila tidak adanya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan tersebut, tidak

⁶⁵ Moekijat ; *Administrasi Kepegawaian Negara* ; (Bandung ; Penerbit Mandar Maju ; 1991) ; halaman 84

ditegakkannya hukum sebaik mungkin, tidak dilakukan pembinaan yang berkesinambungan serta pengawasan yang ketat.

Sun Tzu berpendapat bahwa segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin oleh para pelaksananya. Disiplin dimulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada dirinya sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.⁶⁶

⁶⁶ Gering Supriyadi dan Tri Guno ; *Op.Cit.* halaman 65

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung berdasarkan aturan – aturan yang telah ada yaitu : Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan

Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya dan Pedoman Perilaku Hakim.

2. Pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut. Penegakan disiplin juga harus terbentur oleh pihak lain yang berperkara seperti Penggugat dan Tergugat.
3. Pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung membawa dampak terhadap hakim dan PNS yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan *indisipliner* tersebut.

B. Saran

1. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin hakim dan PNS dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun mengenai kinerja juga.
2. Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap

orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

3. Pemberian tunjangan khusus kinerja yang sesuai dengan kinerja para pegawai. Pemberian tunjangan kinerja yang sama jumlahnya antara para pegawai yang memiliki golongan yang sama hendaknya ditinjau kembali. Akan lebih baik bila pemberian tunjangan tersebut benar-benar didasarkan kepada kinerja setiap individu tanpa memandang pangkat dan golongan sehingga setiap pegawai berpacu untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Alex S. Nitisemito ; *Manajemen Personalia* ; Jakarta ; Sasmita Bros ; 1982.
- A Siti Soetami, *Hukum Administrasi Negara II* ; Semarang ; Fakultas Hukum ; Universitas Diponegoro ; 1990.
- Ambar Teguh Sulistiyani ; *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* ; Yogyakarta ; Penerbit Gaya Media ; 2004.
- Amiroeddin Sjarif ; *Disiplin Militer dan Pembinaannya* ; Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 1982.
- Bintoro Tjokroamidjojo ; *Pengantar Administrasi Pembangunan* ; Jakarta ; Penerbit LP3E9 ; 1984.
- Buchari Zainun ; *Organisasi dan Manajemen* ; Jakarta ; Balai Aksara ; 1982.
- Burhan Bungin ; *Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arh Ragam Varian Kontemporer* ; Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada ; 2001.
- Dolet Unaradjan, ; *Manajemen Disiplin* ; Jakarta ; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2003.
- Eddy Suwardi ; *Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional* ; Bandung ; Alumni ; 1982.
- Endang S Sari ; *Audience Research ; Pengantar Studi Penelitian Terhadap Pembaca, Pendengar dan Pemirsa* ; Yogyakarta ; Penerbit Andi Offset ; 1993.
- Faustino Cardoso Gomes ; *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Yogyakarta ; Penerbit Andi ; 1995.
- Gering Supriyadi dan Trio Guno ; *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah* ; Jakarta ; Lembaga Administrasi Negara ; 2006.
- J. Vrendenbergt ; *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat* ; Jakarta ; PT. Gramedia ; 1980.

- Kristian Widya Wicaksono ; *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* ; Yogyakarta ; Penerbit Graha Ilmu ; 2006.
- Komarudin ; *Ensiklopedia Manajemen* ; Bandung ; Penerbit Alumni ; 1979.
- Lembaga Administrasi Negara RI ; *Manajemen Dalam Pemerintahan* ; Jakarta ; Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi ; 1984.
- Hadiperwono ; *Tata Personalia* ; Bandung ; Penerbit Djambatan ; 1982.
- Moh. Mahfud ; *Hukum Kepegawaian Indonesia* ; Yogyakarta ; Liberry ; 1988.
- Moch.Faizal Salam ; *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999* ; Bandung ; Penerbit Mandar Maju ; 2003.
- Moekiyat ; *Manajemen Kepegawaian* ; Bandung ; Penerbit Mandar Maju ; 1989.
- _____ ; *Administrasi Kepegawaian Negara* ; Bandung ; Penerbit Mandar Maju ; 1991.
- Muchsan ; *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia* ; Yogyakarta ; Liberty ; 1994.
- Muchdarsyah, Sinungun ; *Productivitas, Apa dan Bagaimana* ; Jakarta ; Bumi Aksara ; 2000.
- Nainggolan ; *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* ; Jakarta ; PT Pertja ; 1987.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo ; *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* ; Yogyakarta ; BPFE ; 2002.
- Philipus M. Hadjon, dkk ; *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)* ; Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press ; 2008.
- Retno Sri Harini, SH, M.Si. ; *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan*

Peradilan Tingkat Banding Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007 ; Cilegon, 3-6 Desember 2007.

- Ronny Hanitijo Soemitro ; *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri* ; Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 1988.
- _____; *Metodologi Penelitian Hukum* ; Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 2005.
- Soegeng Prijodarminto ; *Disiplin Kiat Menuju Sukses* ; Bandung ; Pradnya Paramita ; 1994.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji ; *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat* ; Jakarta ; Rajawali ; 1986.
- Soerjono Soekanto ; *Pengantar Penelitian Hukum* ; Jakarta ; Penerbit Universitas Indonesia ; 2007.
- Sondang Siagian ; *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* ; Jakarta; Gunung Agung ; 1983.
- _____, *Filsafat Administrasi* ; Jakarta ; Gunung Agung ; 1985.
- _____, *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi* ; Jakarta ; Gunung Agung ; 1985.
- Sutisno Hadi, *Metodologi Research I, Cet II* ;Yogyakarta ; Penerbit Gajah Mada ; 1981.
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di lingkungan Aparatur Pemerintah* ; Jakarta ; PT. Rineka Cipta ; 1994.
- W. Gulo ; *Metodologi Penelitian* ; Jakarta ; Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2002.
- Winardi ; *Asas-Asas Manajemen* ; Bandung ; Alumni ; 1974.

Undang - Undang

- Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.

- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.
- Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 35/SK/IX/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya.

Surat Kabar dan Majalah

- Kompas, 08 Mei 2008.
- Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun Ke XXIII No.276 November 2008 ; *Pembinaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia* ; IKAHI ; Jakarta.

Internet

- www.pemantauperadilan.com
- www.pjnhk.go.id