

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Tinjauan Yuridis**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya) (Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa (Edisi Keempat), PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, h.1470). Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari *Yuridisch* yang berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum (M. Marwan dan Jimmy P, 2009: hlm 651). Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.

##### **2. Tinjauan Yuridis tentang Pegawai Negeri Sipil**

###### **1) Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil adalah seorang yang telah diangkat sebagai pegawai tetap yang telah memenuhi syarat yang sudah ditentukan dimana Pegawai Negeri ini diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan amanah dalam suatu jabatan untuk negara, dan diberikan gaji yang telah ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dalam pasal 1 angka 3 Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 angka 3). Pejabat pembina adalah pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi

pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

- 1) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Diberikan amanah dalam suatu jabatan negeri;
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai Subjek hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri diibaratkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting, melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar (Muchsan, 1982: hlm 12).

Maka dari itu peranan penting Pegawai Negeri ini sangat diperlukan untuk membangun sebuah roda penggerak yang bertujuan untuk pelayanan masyarakat sebagai tugas negara di dalam pemerintahan.

Kranenburg menyatakan bahwa pengertian Pegawai negeri adalah pejabat yang diangkat diberi kewenangan untuk menjalankan tugasnya, dalam hal ini bukan termasuk mereka sebagai pejabat publik yang memangku jabatan seperti anggota dewan, presiden dan lainnya. Logemann berpendapat lain yakni setiap pejabat negara/penyelenggara negara yang memiliki hubungan resmi kedinasan dengan negara. Hal ini menggunakan kriteria bersifat materiil dengan mengkaji hubungan antara Negara dan Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan definisi Pegawai Negeri Sipil sebagai pejabat yang memiliki hubungan resmi dengan Negara.

*commit to user*

(Muchsan, 1982, Hukum Kepegawaian, Jakarta, Bina Aksara, hlm 13) Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara (W.J.S Poerwadarminta, dalam buku Sri. Hartini, S.H., M.H, dkk, 2010: hlm 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. Penting sekali bagi Pegawai Negeri untuk setia dan taat terhadap aturan yang sudah diterapkan. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas, dari uraian ini, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil.

## **2) Hak, Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil**

### **a) Hak Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur Hak Pegawai Negeri Sipil diatur di pasal 21 yaitu :

- a) Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiunan dan jaminan hari tua;
- d) Perlindungan; dan
- e) Pengembangan kompetensi (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 telah dijabarkan bahwa PNS memiliki hak yang harus dia dapatkan seperti gaji/tunjangan/ fasilitas, cuti, jaminan pensunan dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompensasi.

#### **b) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara diatur di pasal 23 yaitu :

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun di luar kedinasan;
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan; dan
- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 23).

Sebagaimana Kewajiban Pegawai negeri Sipil diatur juga di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 3, yaitu :

Setiap PNS wajib :

*commit to user*

- a) Mengucapkan sumpah/ janji PNS;
- b) Mengucapkan sumpah/ janji jabatan;
- c) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat PNS;
- g) Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan;
- h) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- j) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaiknya-baiknya;
- n) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;

*commit to user*

- p) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil, Pasal 3).

Dari uraian diatas adalah kewajiban yang harus dilaksanakan PNS dalam mengemban tugasnya.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri Sipil dibagi dalam tiga golongan (Sastra Djamaika dan Marsono. 1995, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Djambatan, jakarta, hlm. 39), yaitu:

- a) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
- b) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai Negara pada umumnya.
- c) Kewajiban-kewajiban lain.

Untuk menunjang kedudukan Pegawai Negeri Sipil, diperlukan elemen- elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran Tanggung Jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memengang rahasia Negara dan melakukan tugas kedinasan.

- a) Kesetiaan berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undnag Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan Tanggung jawab, pada umumnya kesetian timbul dari pengetahuan dan pemahaman dan

keyakinan yang mendalam terhadap apa yang disetiai, oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari, memahami, menghayati, dan mengamalkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

- b) Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c) Pengabdian (terhadap Negara dan masyarakat) merupakan kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia dalam hubungan formal baik dengan Negara secara keseluruhan maupun dengan masyarakat secara khusus.
- d) Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat (pada keadaan yang sebenarnya atau keadaan ingat (tahu) akan dirinya).
- e) Jujur berarti lurus hati, tidak curung (lurus adalah tegak benar) terus terang (benar adanya). Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya atau keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terdapat sesuatu hal, boleh dituntut dan dipersalahkan.
- f) Menjunjung tinggi berarti memuliakan atau menghargai dan menaati martabat bangsa. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan Negara mengandung arti bahwa norma-norma yang hidup dalam bangsa dan Negara Indonesia harus dihormati.
- g) Cermat berarti (dengan saksama), (dengan) teliti, dengan sepenuh minat (perhatian).
- h) Tertib berarti menaati peraturan dengan baik, aturan

yang bertalian dengan baik.

- i) Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat untuk melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan.
- j) Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi (hanya diketahui oleh seseorang atau beberapa orang saja ataupun sengaja disembunyikan supaya orang lain tidak mengetahui). Rahasia dapat berupa rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilaksanakan yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya, apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh yang tidak berhak.
- k) Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu (Sri. Hartini, S.H., M.H, dkk, 2010: hlm 40).

**c) Larangan Pegawai Negeri Sipil**

Larangan berarti adalah suatu hal yang tidak boleh dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 yaitu :

- a) Menyalahgunakan wewenang;
- b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional;
- d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

- e) Memiliki menjual membeli menggandaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
- g) Memberikan atau menyanggupi akan memberi suatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaannya;
- i) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang di layani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - (a) Ikut sebagai pelaksana kampanye;
  - (b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - (c) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan *commit to user*

- PNS lain; dan/ atau
- (d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;
- m) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara:
- (a) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama kampanye; dan/ atau
- (b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai Peraturan Perundang-Undangan; dan
- o) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- (a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah;
- (b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- (c) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/ atau

- (d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 4).

### **3. Tinjauan Yuridis tentang Pokok-Pokok Disiplin Pegawai Negeri sipil**

#### **1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan dalam menjalankan tugas untuk mentaati kewajiban dan menghindari segala larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan dari sebuah dinas yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

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

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

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 1 angka 1 pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larang yang di tentukan dalam Peraturan Perundang- Undangan dan/atau peraturan kedinasan yang

apabila tidak ditaati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 1 angka 1).

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam peraturan tersebut, oleh Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pamarintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Faisal Abdullah, S.H., M.Si.,2012, Hukum Kepegawaian Indonesia, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm. 119).

Tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja,
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku,
- 3) Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenalan instansi,
- 4) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati,
- 5) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja telah ditentukan.

## **2. Pelanggaran Disiplin**

Pelanggaran Disiplin adalah perbuatan Pegawai Negeri yang melanggar atau yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 1 angka 3 pengertian Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 3).

Adapun pelanggaran terhadap kewajiban diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10 yaitu :

**Hukuman disiplin ringan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 8) :

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 2) Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 3) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 4) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 5) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 6) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit

- kerja;
- 8) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  - 9) Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
    - a) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
    - b) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
    - c) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
  - 10) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  - 11) Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
  - 12) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
  - 13) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan *commit to user*

- 14) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

**Hukuman disiplin sedang** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 9) :

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dala Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 4) Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 7) Mengutamakan *commit to user* negara dari pada kepentingan

sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak bagi instansi yang bersangkutan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9 apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- 11) Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
  - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (lima) hari kerja sampai 20 (dua puluh) hari kerja;
  - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
  - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran

kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)

- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
- 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

**Hukuman disiplin berat** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 10) :

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- 2) Menaati segala Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran

- berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- 3) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 4) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 5) Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 6) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 8) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 9) Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
    - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selam 3 (tiga)

- tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) hari kerja sampai 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
- b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; dan
  - c) Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;
  - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.
- 10) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja apada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)
  - 11) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 12) Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - 13) Menaati peraturan kedisinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Adapun pelanggaran dan jenis hukuman, pelanggaran terhadap Larangan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 11, Pasal

12, Pasal 13 yaitu :

**Hukuman disiplin ringan** sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 11) :

- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 2) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

**Hukuman disiplin sedang** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 12) :

- 1) Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan *commit to user* barang-barang baik bergerak atau tidak

bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- 2) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- 3) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- 4) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan
- 5) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- 6) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut-atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan c;
- 7) Memberikan *commit to user* dukungan kepada calon Presiden/ Wakil

Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;

- 8) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
- 9) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala daerah Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

**Hukuman disiplin berat** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 13) :

- 1) Menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
- 2) Menjadi perantara untuk *commit to user* mendapatkan keuntungan pribadi

- dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau Lembaga atau Organisasi Internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
  - 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
  - 5) Memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
  - 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

Ketentuan mengenai PNS yang melakukan tindak pidana, sebagaimana diatur dalam dalam Pasal 6 PP No.53 Tahun 2010 disebutkan bahwa, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Kemudian dalam penjelasannya dinyatakan bahwa, PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dijatuhi hukuman disiplin dan apabila perbuatan tersebut terdapat unsur pidana maka terhadap PNS tersebut tidak tertutup kemungkinan dapat dikenakan hukuman pidana. Terkait

dengan tindak pidana korupsi, maka hukuman disiplin yang dimaksudkan adalah salah satunya karena melakukan pelanggaran disiplin, yaitu melakukan penyalahgunaan wewenang seperti yang tercantum pada Pasal 4 ayat (1) dan tidak mentaati kewajiban yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (4) PP No. 53 Tahun 2010. Disamping itu, dalam hal pidana yang dilakukan oleh PNS, sudah barang tentu pelak/salah dan penanggungjawab adalah pejabat secara langsung (in person) (Nurmalita Ayuningtyas Harahap, 2018 :161-162).

- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
- 9) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- 10) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- 11) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Preseiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf

d;

- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah /Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

### 3. Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin diberikan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan haruslah dipertimbangkan dengan seksama bahwa hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh keadilan (Faisal Abdullah, S.H., M.Si, 2012 : hlm 119).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 5 menjelaskan bahwa, Apabila seorang PNS tidak menaati ketentuan pada Pasal 3 dan 4 maka dijatuhi hukuman disiplin.

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman disiplin diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Bagian Kedua Pasal 7 adalah sebagai berikut (Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 7):

- 1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :  
*commit to user*

- a) Hukuman disiplin ringan;
- b) Hukuman disiplin sedang; dan
- c) Hukuman disiplin berat.

2) Jenis hukuman disiplin terdiri dari:

Jenis 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, itu bukan hukuman disiplin.

- b) Teguran tertulis; dan

Hukuman tertulis 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.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (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.

- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Berlaku untuk selama 1 (satu) tahun, terhitung mulai kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan, dan masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya.

- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.  
Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat semula, dan masa kerja selama menjalani hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah berlaku untuk selama 3 tahun harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, setelah menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun selesai, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula, dan masa kerja selama menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat.; kenaikan pangkat berikutnya, baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.
- b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih

rendah;

Hukuman disiplin yang berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan ini dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan, dalam surat keputusan hukuman disiplin tersebut harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

c) Pembebasan dari jabatan;

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama dibebaskan dari jabatan, PNS yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai PNS kecuali tunjangan jabatan.

d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan Hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, PNS yang dijatuhkan disiplin ini tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Hukuman disiplin yang berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin ini tidak diberikan hak-hak pensiunan walaupun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

#### 4. Tinjauan Yuridis tentang Sanksi

Jika kita memandang hukum sebagai kaidah, maka tidak boleh tidak, kita harus mengakui sanksi sebagai salah satu esensialnya. Hampir semua yuris yang berpandang dogmatik memandang hukum sebagai kaidah bersanksi yang

*commit to user*

didukung oleh otoritas tertinggi di dalam masyarakatnya.

Adapun defenisi yang dikemukakan oleh pakar tentang pengertian sanksi itu, antara lain sebagai berikut (Sri Nur Hari Susanto, 2019 :130) :

Pengertian sanksi menurut Henry Campbell Black mengatakan, : “that part of a law which is designed to secure enforcement by imposing a penalty for its violation or offering a reward for its observance”. “(Bagian dari hukum yang dirancang untuk mengamankan penegakan hukum dengan menjatuhkan hukuman atas pelanggarannya atau menawarkan ganjaran atas ketaatannya)”.

Pengertian sanksi menurut Bryan A. Garner mengatakan, : “A penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)”. “(Hukuman atau tindakan paksaan yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi hukum, aturan, atau perintah (sanksi untuk menemukan/deteksi penyalahgunaan)”.

Dari beberapa definisi di atas, kita dapat melihat bahwa setidaknya sanksi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Dirancang untuk mengamankan penegakan hukum dengan menjatuhkan hukuman atas pelanggarannya atau menawarkan ganjaran atas ketaatannya.
- b. Sanksi untuk menemukan/deteksi penyalahgunaan.

Khusus mengenai sanksi hukum, pada garis besarnya dapat dibedakan atas:

- 1) Sanksi privat, dan
- 2) Sanksi publik.

Sanksi hukum mempunyai karakter sebagai tindakan memaksa terhadap subjek hukum, yang diberikan oleh tata hukum dengan maksud untuk menimbulkan perbuatan tertentu yang dikehendaki oleh pembentuk Peraturan Perundang-Undangan. Sanksi hukum tersebut terdiri atas Sanksi Pidana, Sanksi Perdata, dan Sanksi Administrasi (Achmad Ruslan, S.H., M.H., 2013: hlm 42).

#### a. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana merupakan suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang

diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum.

Jenis- jenis sanksi Pidana yang diatur di dalam pasal 10 Kitab Undang-Undang Pidana (KUHP).

- 1) Pidana pokok
  - a) Hukuman mati
  - b) Hukuman penjara
  - c) Hukuman kurungan
- 2) Pidana tambahan
  - a) Pencabutan beberapa hak yang tertentu
  - b) Perampasan barang yang tertentu
  - c) Pengumuman keputusan hakim

b. Sanksi perdata

Dalam hukum perdata putusan yang dijatuhkan oleh hakim dapat berupa:

1) Putusan *Condemnatoir*, yakni putusan yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan untuk memenuhi prestasi (kewajibannya). Contoh: salah satu pihak dihukum untuk membayar kerugian, pihak yang kalah dihukum untuk membayar biaya perkara.

2) Putusan *Declaratoir*, yakni putusan yang amarnya menciptakan suatu keadaan yang sah menurut hukum. Putusan ini hanya bersifat menerangkan dan menegaskan suatu keadaan hukum semata-mata. Contoh: putusan yang menyatakan bahwa penggugat sebagai pemilik yang sah atas tanah sengketa.

3) Putusan *Constitutive*, yakni putusan yang menghilangkan suatu keadaan hukum dan menciptakan keadaan hukum baru. Contoh: putusan yang memutuskan suatu ikatan perkawinan.

Jadi, dalam hukum perdata, bentuk sanksi hukumnya dapat berupa:

- 1) Kewajiban untuk memenuhi prestasi (kewajiban)

- 2) Hilangnya suatu keadaan hukum, yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru.

c. Sanksi Administrasi

Dalam Hukum Administrasi Negara, penggunaan Sanksi Administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintahan, dimana kewenangan berasal dari aturan Hukum Administrasi Negara tertulis dan tidak tertulis (Ridwan H.R, 2006: hlm 298). Dalam sanksi administrasi, sasaran penerapannya ditujukan pada perbuatan, prosedur sanksi administrasi dapat dilakukan secara langsung oleh pemerintah, tanpa melalui peradilan (Philipus M. Hadjon, 2008: hlm 247).

Pengertian Sanksi Administrasi menurut J.J Oosternbrink (Ridwan H.R. 2006: hlm 299) :

“Sanksi Administrasi adalah sanksi yang muncul dari hubungan antara pemerintah terhadap warga negara dan dilaksanakan tanpa perantara pihak ketiga yaitu tanpa perantara kekuasaan peradilan tetapi dapat secara langsung dilaksanakan oleh administrasi sendiri”.

Jenis-jenis Sanksi Administrasi dapat dilihat dari segi sasarannya yaitu (Ridwan H.R., 2006: hlm 300) :

- 1) Sanksi Reparatoir artinya sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum (legale situatie), dengan kata lain, mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran misalnya paksaan pemerintah (bestuursdwang), pengenaan uang paksa (dwangsom),
- 2) Sanksi Punitif artinya sanksi yang ditujukan untuk memberikan hukuman pada seseorang, misalnya adalah berupa denda administratif.
- 3) Sanksi Regresif adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas ketidak patuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat pada keputusan yang diterbitkan.

Berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur sanksi administrasi, yang telah diatur di dalam Pasal 81

yaitu (Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 81) :

- 1) Sanksi Administratif ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) berupa;
  - a) Teguran lisan;
  - b) Teguran tertulis;
  - c) Penundaan kenaikan pangkat, golongan, dan/ atau hak-hak jabatan.
- 2) Sanksi Administratif sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (2) berupa:
  - a) Pembayaran uang paksa dan/atau ganti rugi
  - b) Pemberhentian sementara dengan memperoleh hak-hak jabatan; atau
  - c) Pemberhentian sementara tanpa memperoleh hak-hak jabatan
- 3) Sanksi Administratif berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (3) berupa;
  - a) Pemberhentian tetap dengan memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya;
  - b) Pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya;
  - c) Pemberhentian tetap dengan memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya serta dipublikasikan dimedia massa; atau
  - d) Pemberhentian tetap tanpa memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya serta dipublikasikan dimedia massa.

Seiring dengan luasnya ruang lingkup dan keragaman bidang urusan pemerintahan yang masing-masing bidang itu diatur dengan peraturan itu sendiri macam dan jenis sanksi dalam rangka penegakan peraturan itu menjadi

beragam. Pada umumnya macam-macam dan jenis sanksi itu dicantumkan dan ditentukan secara tegas dalam Peraturan Perundang-Undangan bidang administrasi tertentu.

Dikutip dari buku Ridwan H.R., 2006: hlm 300) jenis Sanksi Administrasi, jika dibandingkan dengan ketentuan yang ada di Pasal 81 mengenai jenis sanksi administrasi pada Undang-undang 30 Tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan, maka kelihatannya jenis Sanksi Administrasi menurut Ridwan H.R cakupannya lebih luas karena mencakup Paksaan Pemerintahan (*bestuursdwang*), Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izin, subsidi, pembayaran, dan sebagainya), Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*dwangsom*), Pengenaan denda administrative (*administratieve boete*). Sedangkan di dalam Undang- undang Nomor 30 Tahun 2014 pada Pasal 81 jenis Sanksi Administrasi, berupa teguran lisan dan teguran tertulis, dengan demikian Sanksi Administrasi berupa teguran lisan dan teguran tertulis tersebut bersangkutan dengan jenis sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7.

## **5. Tinjauan Yuridis tentang Tata Cara Dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin**

### **1) Tata Cara Pemanggilan**

Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan Pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan Pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 hari (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan. Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat

pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan (Faisal Abdullah, Op.cit., hlm. 180).

## 2) Tata Cara Pemeriksaan

Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau Tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama laporan- laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa.

Setiap PNS yang diperiksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya. Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan :

- 1) Atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
- 2) Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan, laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin;

Susunan Tim Pemeriksa terdiri dari :

- 1) 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;

- 2) 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
- 3) Paling kurang 1 (Satu) orang anggota.

Persyaratan untuk menjadi Tim Pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memegang jabatan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa (Faisal Abdullah, 2012: hlm 181).

### 3) Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar PNS yang lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.

Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak harus secara berjenjang. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum misalnya jabatan yang lowong karena pejabatnya berhalangan tetap, belum diangkat pejabat untuk jabatan tersebut, atau tidak terdapat dalam struktur organisasi, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat lebih tinggi. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya,

Pimpinan Instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan. Penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi wewenang Presiden diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan tembusannya disampaikan kepada BAPEK dengan melampirkan :

- 1) Berita acara pemeriksaan
- 2) Bukti-bukti pelanggaran disiplin; dan
- 3) Bahan-bahan lain yang diperlukan (Faisal Abdullah, 2012: hlm 185).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS tentang tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Adapun tahapan penjatuhan hukuman disiplin pegawai dari wawancara oleh Ibu I Gusti Agung Tri Widiasari selaku Kasubid Disiplin dan Penghargaan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kota Denpasar dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap Pemanggilan

Tahap pemanggilan terdapat dalam Pasal 23 PP Nomor 53 Tahun 2010. Berdasarkan laporan yang diterima PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan ini dilakukan sampai 3 (tiga) kali, apabila yang bersangkutan tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua, dan apabila pada pemanggilan kedua yang bersangkutan tidak juga hadir maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2. Tahap Pemeriksaan *submit to user*

Tahap pemeriksaan terdapat dalam Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 27, dan Pasal 29. Pemeriksaan awal wajib dilakukan oleh atasan langsung terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP), hasil pemeriksaan akan menentukan kewenangan menjatuhkan hukuman terhadap PNS yang bersangkutan. Apabila terjadi pelanggaran disiplin sedang dan berat akan dibentuk tim pemeriksa oleh pejabat pembina kepegawaian yang terdiri dari atasan langsung, bidang umum dan kepegawaian. Pada proses pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran tingkat berat dapat dibebaskan sementara sampai dengan ditetapkan keputusan hukuman disiplin. Pembebasan tugas diberikan oleh 7 atasan langsung guna kelancaran pemeriksaan dari tugas jabatannya oleh atasan langsung.

3. Tahap Penjatuhan Hukuman Disiplin

Setelah laporan hasil pemeriksaan keluar dan PNS yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran disiplin maka akan dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum.

4. Tahap Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Keputusan berupa BAP (Berita Hasil Pemeriksaan) akan disampaikan secara tertutup kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum (Luh Gede Diah Oktarini Dewi, 2018 :5-6).

*commit to user*

#### 4) **Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman**

- 1) Dalam menentukan jenis hukuman disiplin haruslah dipertimbangkan dengan seksama agar hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan
- 2) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, kepadanya hanya dapat dijatuhi 1 (Satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan semua pelanggaran disiplin yang dilakukan (Faisal Abdullah, 2102: hlm 186).

#### 5) **Penyampaian Hukuman Disiplin**

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum. PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin.

Penyampaian keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk, kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Yang dimaksud secara tertutup adalah penyampaian surat keputusan hanya diketahui oleh PNS yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait, dengan ketentuan bahwa pejabat terkait dimaksud jabatan dan pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang bersangkutan.

Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjukkan pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari PNS yang dijatuhi

hukuman disiplin. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Apabila PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat diinstansinya.

Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya (Faisal Abdullah, 2012: hlm 198).

#### 6) **Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin**

- 1) PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin:
  - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
  - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
  - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. Dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- 2) PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif diberhentikan dengan hormat sebagai PNS
- 3) PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- 4) PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, apabila meninggal dunia maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

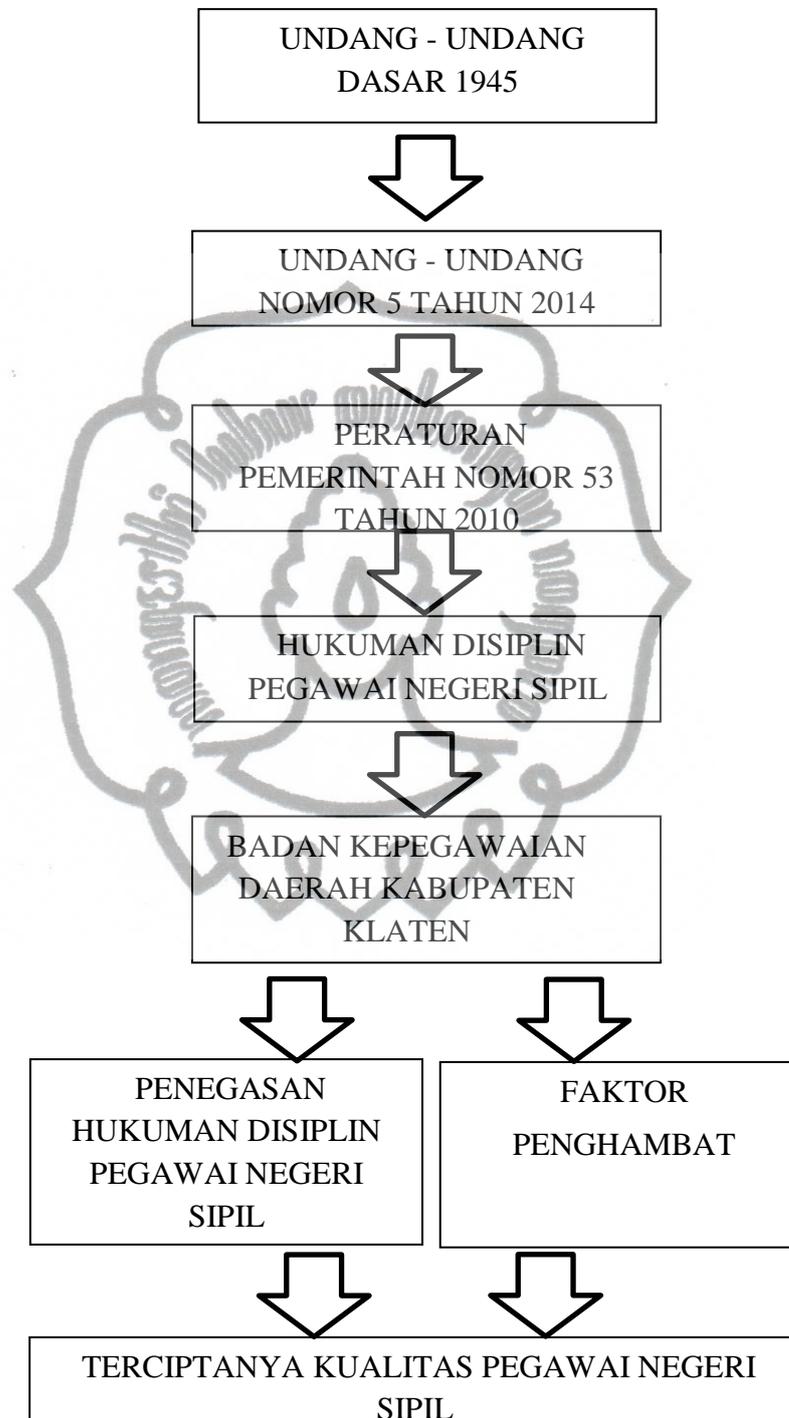
- 5) Dalam hal PNS yang bersangkutan sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat maka keputusan pemberhentiannya ditinjau kembali oleh pejabat yang berwenang menjadi keputusan pemberhentian dengan hormat (Faisal Abdullah, 2012: hlm 199).

#### 7) Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin

- 1) Untuk tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian wajib mendokumentasikan setiap keputusan hukuman disiplin PNS di lingkungan.
- 2) Apabila seorang PNS pindah instansi, maka kartu hukuman disiplin PNS dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.
- 3) Dokumen keputusan hukuman disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan (Faisal Abdullah, 2012: hlm 200).

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Bagian Kelima yang mengatur tentang Tata cara penjatuhan hukuman disiplin yaitu, Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyamaan, Keputusan Hukuman Disiplin, diatur dalam Pasal 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

## B. Kerangka Pemikiran



*commit to user*

**Penjelasan :**

Kerangka pemikiran tersebut sebagai gambaran mengenai alur berfikir dari penulis untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan penelitian ini. Berdasarkan pada pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. Kemudian diaktualisasikan pada Aparatur Sipil Negara.

Untuk selanjutnya agar terlaksananya Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang baik dan sesuai dengan amanah, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan – Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai suatu upaya memperoleh hasil yang baik dan maksimal.

Untuk selanjutnya aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klaten sebagai penegasan agar terciptanya kualitas yang baik dan maksimal pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.