

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan dalam Penegakan Hukum Disiplin PNS Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Grobogan

Pegawai Negeri Sipil seyogyanya dapat dijadikan panutan atau teladan bagi masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugasnya mereka harus mampu bekerja secara profesional, mengutamakan kepentingan negara dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Akan tetapi pada kenyataannya yang berkembang saat ini justru masih banyak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 merupakan peraturan untuk hal tersebut, yang berisi ketentuan antara

lain mengatur kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara/PNS. Hukuman tersebut diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan

pelanggaran disiplin. Disamping itu, hukuman tersebut juga diberikan dengan maksud untuk memberikan efek jera bagi mereka, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan perbuatan melanggar ketentuan peraturan yang berlaku diharapkan tidak akan mengulanginya lagi di kemudian hari.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Apratur Sipil Negara telah disebutkan bahwa terdapat beberapa jenis hukuman bagi pegawai yang melanggar ketentuan perundang-undangan. Hal tersebut dipertegas dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Tingkatan hukuman disiplin telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalam Pasal tersebut memuat ketentuan bahwa hukuman disiplin terdiri dari 3 (tiga) tingkatan yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Masing-masing tingkatan hukuman disiplin tersebut mempunyai jenis hukuman yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, tepatnya dalam

Pasal 7 ayat (2) untuk jenis hukuman ringan, ayat (3) untuk jenis hukuman sedang, dan ayat (4) untuk jenis hukuman berat. Sedangkan untuk bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat tersebut diatur dalam Pasal 11, 12, dan 13 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan beberapa kali pelanggaran yang sifatnya sama, hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang telah dilakukan. Kemudian apabila Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tersebut melakukan suatu pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.¹

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan terdapat sebanyak 9137 Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kabupaten Grobogan. Dari data yang telah ada, maka penulis kelompokkan menjadi beberapa jenis, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan

Berdasarkan data yang saya peroleh dari penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan, adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan berdasarkan golongan yaitu :

¹ Pasal 30 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan di Kabupaten Grobogan

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	Golongan I	95
2	Golongan II	1500
3	Golongan III	4060
4	Golongan IV	3482
	TOTAL	9137

Sumber: BKD Kabupaten Grobogan Tahun 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan yang berada pada golongan I sebanyak 95 orang, golongan II sebanyak 1500 orang, golongan III sebanyak 4060 orang, dan golongan IV sebanyak 3482 orang.

Golongan I merupakan kelompok “juru”, dimana jenjang pendidikan yang menduduki golongan ini adalah jenjang Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Pertama, atau yang setingkat. Pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan “juru” baru membutuhkan kemampuan dasar dan belum menuntut suatu ketrampilan di bidang ilmu tertentu karena mereka baru bertugas sebagai pelaksana pembantu bagi jenjang kepangkatan di atasnya.

Golongan II yang disebut juga sebagai “pengatur”, merupakan golongan yang diduduki oleh orang-orang yang mempunyai jenjang pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas hingga Diploma III, atau yang setingkat. Pengatur adalah orang yang melaksanakan realisasi

suatu kegiatan yang merupakan operasionalisasi dari program instansinya. Oleh karena itu, pada tingkat kepangkatan “pengatur” sudah mulai menuntut suatu keterampilan dari bidang ilmu tertentu.

Golongan III atau disebut juga “penata”. Tingkat kepangkatan “penata” ini sudah mmemiliki tanggung jawab menjamin mutu proses dan keluaran kerja tingkatan pengatur, sehingga membutuhkan orang-orang yang memiliki keahlian di bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang mendalam. Jenjang pendidikan yang berhak menempati golongan ini yaitu SI atau Diploma IV ke atas, atau yang setingkat.

Golongan IV, yaitu merupakan tingkat kepangkatan “pembina”. Jenjang kepangkatan ini merupakan jenjang tertinggi, sehingga dalam memperoleh kepangkatan ini tidaklah mudah, harus melalui perjalanan karir yang panjang sebagai PNS. Pekerjaan pada kelompok kepangkatan ini juga tidak sekedar menuntut keahlian di bidang ilmu tertentu secara mendalam, melainkan juga menuntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya. Dengan demikian, pembina diperlukan untuk membina dan mengembangkan kekuatan sumber daya untuk jangkauan pandang ke depan.

2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarakan Jenis Kelamin

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-laki	4506
2	Perempuan	4631
	TOTAL	9137

Sumber: BKD Kabupaten Grobogan Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 4506 orang dan perempuan sebanyak 4631 orang.

3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	71
2	SLTP	165
3	SLTA	1674
4	D-I	51
5	D-II	1080

6	D-III	965
7	D-IV	61
8	S-1	4459
9	S-2	610
10	S-3	1
	TOTAL	9137

Sumber: BKD Kabupaten Grobogan Tahun 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan berdasarkan tingkat pendidikan (SD, SLTP, SLTA, D-I, D-II, D-III, D-IV, S-1, S-2, S-3) yaitu jumlah Pegawai Negeri Sipil yang terbanyak adalah yaitu pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan strata 1 (S-1) yang berjumlah 4459 orang, dan yang mencapai tingkat S-3 1 sebanyak 1 orang, S-2 sebanyak 610 orang, D-IV sebanyak 61 orang, D-III sebanyak 965 orang, D-II sebanyak 1080 orang, D-I sebanyak 51 orang, SLTA sebanyak 1674 orang, SLTP sebanyak 165 orang, SD sebanyak 71 orang.

Dari sekian banyak Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan tidak semuanya mentaati peraturan yang berlaku, salah satunya yaitu peraturan disiplin PNS. Dari beberapa kasus disiplin PNS yang telah terjadi di Kabupaten Grobogan adalah jenis pelanggaran sebagai berikut :

a. Jenis Pelanggaran Ringan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang termasuk jenis pelanggaran disiplin ringan adalah jenis-jenis pelanggaran disiplin yang penjatuhan sanksinya berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten (BKD) Grobogan pada Tahun 2016 adalah sebanyak 6 kasus dan pada Tahun 2017 sebanyak 3 kasus. Jenis Pelanggaran disiplin ringan oleh PNS yang ditangani Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan adalah pelanggaran pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang berbunyi : “Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

Contoh pelanggaran disiplin ringan oleh PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan adalah sering datang terlambat dan pulang lebih awal, serta tidak masuk kerja tanpa izin yang jelas.² Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan, jenis hukuman disiplin ringan yang sering dijatuhkan adalah berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman yang diberikan oleh BKD Kabupaten Grobogan tersebut telah sesuai dengan sebagaimana ketentuan yang termuat

² Wawancara dengan Putra Widanis, S.STP, M.Si. Bidang Pembinaan Pegawai BKD Kabupaten Grobogan. 13 Februari 2018

dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Dari tiga jenis hukuman disiplin ringan, maka jenis hukuman yang pertama dijatuhkan adalah teguran lisan. Apabila teguran tersebut tidak dihiraukan oleh pelaku pelanggaran, maka si pelanggar bisa ditambahkan hukuman yaitu berupa teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Selain itu, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan juga dapat memanggil pelaku pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali dan diberikan pembinaan. Pembinaan tersebut dilakukan oleh Kepala Dinas atas sepengetahuan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan.³

Dari hasil pengamatan penulis di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan, selama tahun 2016-2017 terdapat 9 (sembilan) kasus pelanggaran disiplin ringan rata-rata kasus selesai di Dinas masing-masing dan tidak sampai dilimpahkan ke Kabupaten. Pemberian hukuman disiplin ringan tidak dapat dimintakan keberatan. Yang dapat diajukan keberatan adalah jenis-jenis hukuman disiplin sedang dan berat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 34 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

³ Hasil wawancara dengan Putra Widanis, S.STP, M.Si. Bidang Pembinaan Pegawai BKD Kabupaten Grobogan. 13 Februari 2018

b. Jenis Pelanggaran Sedang

Pelanggaran disiplin sedang di Kabupaten Grobogan pada Tahun 2016 – 2017 hanya terdapat 1 kasus, dan pelanggaran tersebut dikenakan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Pelanggaran disiplin sedang tersebut terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan pada Tahun 2017 dan dijatuhi hukuman penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Untuk hukuman yang dijatuhkan atas kasus pelanggaran disiplin sedang maka dapat diajukan upaya administratif berupa pengajuan keberatan. Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tata cara mengajukan keberatan di BKD adalah keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari setelah pihak yang bersangkutan menerima surat keputusan hukuman disiplin. Jika pengajuan keberatan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, maka keberatan tidak dapat dipertimbangkan. Setiap pejabat yang berwenang menerima surat keberatan, dalam waktu 3 (tiga) hari kerja harus menyampaikan surat keberatan ke BKD. Kemudian pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman membuat tanggapan tertulis dengan lampiran surat keberatan, BAP, dan SK hukuman disiplin.

c. Jenis Pelanggaran Berat

Jenis-jenis hukuman disiplin berat diatur dalam Pasal 7 ayat

(4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) Pembebasan dari jabatan;
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) Pemberhentian tidak hormat sebagai PNS

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor BKD Kabupaten Grobogan, untuk jenis pelanggaran disiplin berat pada Tahun 2016 – 2017 terdapat 11 (sebelas) kasus. Sebagai contoh adalah pelanggaran yang terjadi di Dinas Bina Marga Kabupaten Grobogan pada Tahun 2016. Pelanggaran tersebut dilakukan oleh Ir. Edy Karyoso, MM., yang menduduki jabatan sebagai Kepala Bidang Bina Marga yaitu melakukan Tindak Pidana Korupsi. Perbuatan tersebut telah melanggar ketentuan yang terdapat dalam Pasal 4 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang berbunyi: “setiap PNS dilarang menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan

jabatan dan/atau pekerjaannya.” Pelanggaran disiplin tersebut dijatuhi hukuman berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman yang diterima oleh Ir. Edy Karyoso, MM, telah sesuai dengan surat keputusan dari Gubernur Jawa Tengah Nomor: 885/616/2016. Kasus tersebut telah ditangani sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Keputusan atas penjatuhan hukuman disiplin berat dapat diajukan upaya administratif, namun tidak semua jenis hukuman dapat diajukan upaya administratif. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, jenis pelanggaran yang tidak dapat diajukan upaya administratif adalah jenis pelanggaran berat yang sanksinya berupa pembebasan dari jabatan.

Untuk penjatuhan hukuman disiplin berat, Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Sampai skripsi ini dibuat oleh penulis, maka Peraturan Pemerintah tersebut masih digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di Kabupaten Grobogan selama Tahun 2016 – 2017 terdapat 21 kasus Pelanggaran disiplin, yang terdiri dari 9 kasus pelanggaran disiplin ringan, 1 kasus pelanggaran disiplin sedang, dan 11 kasus pelanggaran disiplin berat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Bentuk – bentuk Pelanggaran Disiplin PNS di Kabupaten Grobogan pada Tahun 2016 – 2017

Tahun	Jenis Pelanggaran	Jumlah
2016	Pelanggaran Disiplin Ringan	6
	Pelanggaran Disiplin Sedang	0
	Pelanggaran Disiplin Berat	7
2017	Pelanggaran Disiplin Ringan	3
	Pelanggaran Disiplin Sedang	1
	Pelanggaran Disiplin Berat	4

Sumber: BKD Kabupaten Grobogan Tahun 2018

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 53 Tahun 2010. 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 pemberhentian 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 pemberhentian 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 ke atas, 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 RI di luar negeri, diperbantukan atau 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Putra Widanis, S.STP, M.Si. selaku kepala Bidang Pembinaan Pegawai BKD Kabupaten Grobogan, beliau menyatakan bahwa dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan harus dipertimbangkan secara baik-baik, apakah hukuman yang akan dijatuhkan tersebut sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan yang ada.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan pelanggaran terhadap “kewajiban” bagi pegawai negeri dijatuhi hukuman disiplin dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: 1) hukuman disiplin ringan (teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis), 2) hukuman disiplin sedang (penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun), 3) hukuman disiplin berat (penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS).

Dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, juga telah dijelaskan bahwa apabila seorang Pegawai Negeri Sipil tidak menaati

ketentuan pada Pasal 3 dan 4 maka dijatuhi hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Bagian kedua Pasal 7, yaitu sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri dari:

a. Teguran lisan;

Hukuman disiplin berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan oleh pejabat yang mempunyai kewenangan untuk menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, maka hal tersebut bukan merupakan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis; dan

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

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

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

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari;

a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk jangka waktu sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun. Masa penundaan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat yang mempunyai kewenangan untuk menghukum. Berlaku untuk selama 1 (satu) tahun, terhitung dari kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan, dan masa kerja selama penundaan kenaikan pangkat, tidak dihitung untuk masa kerja kenaikan pangkat berikutnya.

c. 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 telah dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman penurunan pangkat tersebut, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya akan kembali pada pangkat sebelumnya, dan masa kerja selama menjalani hukuman tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat berikutnya baru akan

dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan sesingkat-singkatnya 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat sebelumnya.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari:

a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Setelah menjalani hukuman disiplin tersebut, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya akan kembali pada pangkat yang sebelumnya, dan masa kerja selama menjalani hukuman disiplin tersebut 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 setingkat lebih rendah 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 tersebut diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Pembebasan dari Jabatan;

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan jabatan juga berarti pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan tersebut. PNS yang dibebaskan dari jabatan tetap masih akan menerima penghasilan sebagai PNS, kecuali tunjangan jabatan.

d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;

Hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS tetap akan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS mengakibatkan tidak diberikannya hak-hak pensiunan walaupun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

Pegawai negeri yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tersebut

melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, maka akan dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.⁴

Hukuman disiplin yang telah dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dapat diajukan upaya administratif berupa pengajuan Keberatan dan Banding Administratif. Sesuai ketentuan peraturan yang terdapat dalam Pasal 34 ayat (1) bahwa:⁵

“hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 yaitu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.”

Adapun jenis hukuman disiplin yang dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b yaitu berupa penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun. Sedangkan hukuman disiplin yang dapat diajukan Banding Administrasi sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 34 ayat (2) merupakan jenis hukuman berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Akan tetapi terdapat pula beberapa jenis hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif tersebut, yaitu:

1. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden untuk jenis hukuman teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan

⁴ Pasal 30 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010

⁵ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010

kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, dan pembebasan dari jabatan.

2. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, dan pembebasan dari jabatan.
3. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Gubernur untuk jenis hukuman pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan pembebasan dari jabatan.
4. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Kepala Perwakilan RI untuk jenis hukuman disiplin berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Mengenai Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin telah diatur dalam Ketentuan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Pemanggilan Pemeriksaan

Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh Atasan langsung atau Tim Pemeriksa menurut Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 53

Tahun 2010, paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua dan apabila dalam Surat Pemanggilan Kedua Pegawai yang bersangkutan tidak hadir maka Pejabat yang berwenang Menghukum Menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2. Pemeriksaan

Menurut Pasal 24, Pasal 26 dan 28, Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Tim Pemeriksa atau Pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain. BAP harus ditandatangani oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa dan Pegawai yang diperiksa, Apabila Pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani BAP, maka BAP tersebut cukup ditandatangani oleh pemeriksa, dengan memberikan catatan dalam BAP, bahwa Pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani BAP tetap dijadikan dasar untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.

3. Penjatuhan Hukuman Disiplin

Menurut Pasal 16 Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan: Struktural Eselon I,

fungsional tertentu jenjang utama, fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, Struktural Eselon II dan Fungsional tertentu jenjang madya dan penyelia, Struktural Eselon II, Fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c, Struktural Eselon III ke bawah, Fungsional tertentu jenjang muda dan penyelia ke bawah, Fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.

Mengingat masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan selalu berusaha melakukan upaya-upaya yang dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam terwujudnya suatu pemerintahan yang baik (*good governance*).

Penegakan hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nnomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dikatakan bahwa sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib terlebih dahulu mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan, serta wajib memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin. Walaupun bentuk pelanggaran disiplin itu sama, akan tetapi faktor-faktor yang mendorong untuk melakukan pelanggaran disiplin itu berbeda maka jenis hukuman yang dijatuhkanpun dapat berbeda.

Pada saat menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan terhadap pelaku haruslah dipertimbangkan dengan seksama bahwa hukuman disiplin yang akan dijatuhkan tersebut sesuai dengan pelanggaran disiplin yang telah dilakukan, sehingga dalam penegakan hukum disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan.

Menurut Titik Triwulan (Titik Triwulan 2006: 256-259) bahwa secara keseluruhan kegiatan-kegiatan pelaksanaan penegakan hukum dapat berupa pencegahan (*preventif*) dan represif. Upaya penegakan hukum preventif dilakukan sebelum terjadinya suatu pelanggaran hukum, sebagai contoh yaitu diadakannya sosialisasi mengenai suatu produk hukum. Sedangkan yang dimaksud dengan penegakan hukum secara represif yaitu upaya penegakan hukum yang dilakukan setelah terjadinya suatu peristiwa pelanggaran hukum, misalnya pemberian sanksi atau hukuman.

Dalam rangka upaya mengurangi jumlah pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Grobogan, maka BKD Kabupaten Grobogan telah melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan suatu upaya preventif dalam penegakan disiplin, dimana upaya ini dilakukan sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Tujuan dari sosialisasi adalah untuk memberi penyegaran mengenai peraturan-peraturan yang terkait dengan disiplin PNS, diantaranya yaitu UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian, dan peraturan-peraturan lainnya yang terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS. Sosialisasi mengenai PP No. 53 Tahun 2010, yang harus dipahami yaitu tentang kewajiban PNS dan sanksi yang diterima apabila melakukan pelanggaran. Salah satu jenis pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan adalah tidak masuk kerja atau “bolos”. Seharusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil yang baik wajib untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yaitu wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas.

Setelah diterapkan segala peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan disiplin PNS, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka diharapkan para PNS mampu mengetahui mana yang baik dilakukan dan tidak baik untuk dilakukan sehingga bisa menjadi teladan yang baik bagi masyarakat.

2. Pemberian sanksi secara tegas

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin PNS, maka BKD Kabupaten Grobogan dengan tegas akan memberikan hukuman disiplin sesuai dengan surat keputusan yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan efek jera terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran agar tidak mengulangi perbuatannya lagi.

Jenis-jenis sanksi administrasi yang dapat diberikan terhadap pelaku pelanggaran disiplin PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 antara lain yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian hukuman disiplin diharapkan mampu menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan maupun Pegawai Negeri Sipil yang lainnya. Adanya pemberian hukuman tersebut setidaknya akan memberikan efek kekhawatiran pada PNS mengenai adanya sanksi berikutnya yang lebih berat. Ketika seorang PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan-bulan tentu memberikan dampak tersendiri bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

3. Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu kebijaksanaan suatu organisasi memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan. Kegiatan dalam pembinaan yang dilakukan antara lain pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Pembinaan aparatur negara diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negara terhadap negara dan bangsa.

Kegiatan pembinaan tersebut meliputi pembentukan sikap dan mental yang loyal dan setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta

peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Langkah tersulit dalam pembinaan adalah mengubah sikap mental dan meningkatkan kemampuan mereka yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

Salah satu contoh dari pembinaan pegawai adalah sosok pembentukan pegawai yang diinginkan organisasi. Contohnya, seorang petugas pencatatan sipil yang direkrut dari lulusan SMA, yang sebelumnya tidak mengetahui mengenai tugas pencatatan sipil. Melalui pembinaan dengan cara pembentukan sikap dan mental yang loyal, serta setia pada pemerintah dan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan cara peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi, maka diharapkan dia dapat menjadi petugas pencatatan sipil yang cakap dan trampil.

Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

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

- d. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
 - e. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang; dan
 - f. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
4. Monitoring langsung

Monitoring adalah aktifitas yang ditujukan untuk memberikan informasi tentang sebab dan akibat dari suatu kebijakan yang sedang dilaksanakan. Monitoring dilakukan ketika sebuah kebijakan sedang diimplementasikan. Monitoring diperlukan agar kesalahan awal dapat segera diketahui dan dapat dilakukan tindakan perbaikan, sehingga mengurangi risiko yang lebih besar. Adapun tujuan dari monitoring adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga agar kebijakan yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran.
- b. Menemukan kesalahan sedini mungkin sehingga mengurangi risiko yang lebih besar.
- c. Melakukan tindakan modifikasi terhadap kebijakan apabila hasil monitoring mengharuskan untuk itu.

Monitoring kepegawaian ditekankan pada seberapa besar capaian perkembangan data kepegawaian dan pengelolaan file

kepegawaian pada kurun waktu tertentu. Jika hasil dari pembinaan menunjukkan peningkatan capaian kinerja maka bisa dipertahankan akan tetapi apabila hasil yang dicapai mengalami penurunan atau tidak ada perkembangan maka perlu dilakukan evaluasi.

Sebagai contoh monitoring secara langsung yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobogan adalah monitoring absensi. Monitoring ini dilakukan setiap satu bulan sekali pada setiap SKPD di Kabupaten Grobogan. Monitoring merupakan cara yang paling efektif dalam menekan penurunan angka pelanggaran disiplin pegawai di Kabupaten Grobogan karena dengan adanya monitoring setiap bulannya maka akan memudahkan Badan Kepegawaian Daerah untuk mendeteksi sedini mungkin gejala-gejala pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan, maka susunan struktur organisasi serta uraian tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan terbagi atas:

a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan meliputi perencanaan dan pengembangan Pegawai ASN, mutasi Pegawai ASN, pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN dan pembinaan

Pegawai ASN di Daerah. Dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Badan, menyelenggarakan administrasi umum, surat-menyurat, kepegawaian, keuangan, hubungan masyarakat, sarana dan prasarana, perlengkapan, urusan rumah tangga, protokol, perjalanan dinas, kearsipan, hukum dan ketatalaksanaan serta penyusunan perencanaan program dan pelaporan.

c. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai

Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengolahan data dan informasi Pegawai ASN, penyusunan bezetting Pegawai ASN, formasi dan pengadaan Pegawai ASN, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian

dalam dan dari jabatan struktural maupun fungsional Pegawai ASN, serta pengelolaan administrasi Pegawai ASN.

d. Bidang Mutasi Pegawai

Bidang Mutasi Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Mutasi Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengelolaan administrasi pengangkatan CPNS menjadi PNS, kepangkatan dan penggajian, pemindahan lokasi tugas, pemberhentian dan pensiun, penyusunan Daftar Urut Kepangkatan Pegawai ASN serta monitoring dan evaluasi angka kredit Pejabat Fungsional Tertentu.

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pengelolaan tugas belajar, izin belajar dan izin penggunaan gelar, ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah,

pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan struktural dan Diklat teknis fungsional Pegawai ASN.

f. Bidang Pembinaan Pegawai

Bidang Pembinaan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pembinaan mental kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai, fasilitasi penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan tanda jasa, pelanggaran disiplin, kedudukan hukum dan sengketa kepegawaian.

B. Faktor Penghambat dalam Penegakan Hukum Disiplin PNS

Penegakan disiplin terhadap pegawai sangat penting, karena apabila disiplin tersebut diabaikan maka akan terjadi kekacauan dalam suatu organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar

larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.⁶

Fenomena masih rendahnya disiplin di kalangan PNS dapat dilihat secara jelas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dimana PNS sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih sering menuai kritikan yang mengarah pada rendahnya kinerja PNS. Belum lagi permasalahan lainnya yang sering menjadi sorotan adalah masih tingginya penyimpangan dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin yaitu melanggar ketentuan yang telah ada seperti mangkir / tidak masuk kerja tanpa keterangan, perselingkuhan, melakukan perkawinan tanpa ijin/siri, meninggalkan tugas tanpa ijin pada jam kerja di tempat-tempat umum seperti pasar, supermarket, warung masih lengkap dengan seragam kerja serta jenis-jenis pelanggaran disiplin lainnya.

Apabila dicermati beberapa hal yang berkaitan dengan rendahnya disiplin dikalangan PNS, sebetulnya salah satu upaya untuk mewujudkan harapan dan kehendak masyarakat dalam upaya mencapai penyelenggaraan pemerintahan yang baik perlu adanya perhatian khusus mengenai disiplin pegawai. Karena secara jelas disebutkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai

⁶ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat terkena sanksi atau hukuman disiplin sebagai berikut:

1. Hukuman Ringan, meliputi:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Sedang, meliputi:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lam 1 (satu) tahun.
3. Hukuman Berat, meliputi:
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Pembebasan dari jabatan;
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Oleh karena itu untuk menghindari terjadinya pelanggaran disiplin, maka perlu adanya penegakan hukum disiplin PNS. Menurut Soejono

Soekanto, penegakan hukum ialah suatu proses yang pada hakekatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi. Ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam penegakan hukum tersebut, antara lain yaitu:

- a. Faktor hukumnya sendiri;
- b. Faktor penegak hukum, yaitu yang membuat maupun menerapkan hukum;
- c. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- d. Faktor kebudayaan, yaitu sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada krasa manusia di dalam pergaulan hidup; serta
- e. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

Dalam menegakkan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil tentunya tidak dengan mudah dalam mewujudkannya. Selama proses penegakan hukum disiplin tersebut tentunya banyak terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Grobogan. Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam proses penegakan hukum disiplin PNS di Kabupaten Grobogan yaitu faktor individu dan faktor kelembagaan.⁷

1. Faktor Individu

⁷ Hasil wawancara dengan Putra Widanis, S.STP, M.Si. Bidang Pembinaan Pegawai BKD Kabupaten Grobogan. 13 Februari 2018

Dalam menegakkan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Grobogan sangat dipengaruhi oleh faktor individu dari masing-masing Aparatur Sipil Negara/PNS. Faktor individu adalah disiplin yang datang dari individu itu sendiri berdasarkan atas kesadaran diri sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang tidak memerlukan teguran atau perintah langsung, sehingga disiplin ini sangat diharapkan oleh suatu organisasi. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu saja akan selalu melaksanakan kewajibannya serta menjahui segala larangan-larangan yang dapat menurunkan kredibilitasnya. Sesuai yang tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka seorang PNS harus dengan rasa penuh tanggung jawab melaksanakan segala kewajiban-kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

Faktor individu juga dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang timbul dari dalam diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa kepribadian. Sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang timbul dari luar, yaitu lingkungan. Kedua faktor tersebut merupakan faktor yang sangat dominan dalam mendorong Aparatur Sipil Negara/PNS untuk melakukan pelanggaran terhadap disiplin PNS.

Kepribadian dalam hal ini diartikan sebagai keseluruhan ciri individu yang telah ada sejak lahir sebagai bakat maupun yang ia

peroleh dari proses kehidupan sebagai hasil pendidikan. Keseluruhan ciri individu tersebut pada umumnya ditunjukkan pada suatu sikap berfikir dan memandang sesuatu sebelum ia melakukan suatu tindakan, dan sikap berfikir serta memandang tersebut tidak hanya terhadap dirinya sendiri melainkan juga terhadap lingkungannya.

Dalam hal ini, lingkungan diartikan sebagai suatu keadaan dan kondisi yang melingkupi dimana seseorang itu berada. Artinya setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut tergantung pada lingkungan kerjanya. Misalnya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang masuk dalam lingkungan kerja yang mengabaikan disiplin, maka ia akan ikut masuk dalam lingkungan tersebut.

2. Kurang Tegasnya Sanksi Yang Diberikan

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi secara tegas apabila seorang PNS benar terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Pemberian sanksi yang tegas ini ditujukan untuk memberi efek jera terhadap PNS yang melakukan pelanggaran agar tidak melakukan perbuatan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat dari hukuman sebelumnya, serta untuk memberi peringatan terhadap PNS yang lain agar tidak melakukan perbuatan yang serupa.

Menurut Soejono Soekanto, salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam penegakan hukum adalah faktor penegak hukum, yaitu yang membuat maupun menerapkan hukum tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan di Badan

Kepegawain Daerah Kabupaten Grobogan, salah satu penghambat dalam penegakan hukum disiplin PNS di Kabupaten Grobogan adalah kurangnya ketegasan dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Mereka kurang tegas dalam memberikan teguran untuk pelanggaran-pelanggaran ringan yang dilakukan oleh stafnya sehingga pelanggaran tersebut terus menerus dilakukan.

Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Dalam hal ini kita semua berharap bahwa setiap SKPD melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam melakukan upaya penegakan peraturan disiplin maupun pembinaan PNS sebagaimana tersebut dalam pasal 20 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Secara normatif dan hierarki dalam pasal tersebut telah diatur mulai dari Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah (Bupati) maupun semua pejabat struktural yang diberi tugas dalam upaya penegakan peraturan disiplin hingga kewenangan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang diketahui melanggar peraturan disiplin.

Hal ini dimungkinkan bahwa penanganan penegakan disiplin harus dimulai dari bawah hingga keatas yang diperlukan adanya koordinasi dan kerjasama oleh setiap SKPD untuk segera melakukan pembinaan secara dini pada masing-masing lingkungan kerjanya, karena bila tidak segera ditangani dan dibina secara dini dari bawah, maka PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan lebih longgar dan lebih banyak melakukan pelanggaran.