

**ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN
DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN
HULU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Hukum (M.H.)**



Oleh

**NAMA MAHASISWA : DEDDI CHANDRA
NOMOR MAHASISWA : 16 1022 031
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 072/A-UIR/5-PSTK/PPs/2020

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

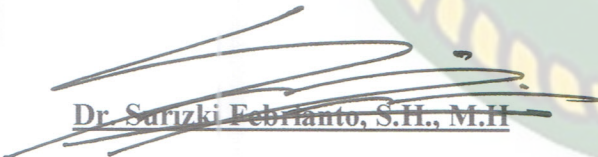
Nama : Deddi Chandra
NPM : 161022031
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 2 September 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

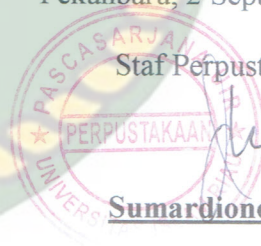
Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Pekanbaru, 2 September 2020

Staf Perpustakaan


Sumardiono, S.IP



Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*

Turnitin Originality Report

ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN

by Deddi Chandra

From Prodi. Ilmu Hukum (Tesis 2)



- Processed on 02-Sep-2020 15:46 +08
- ID: 1378111202
- Word Count: 18506

Similarity Index

28%

Similarity by Source

Internet Sources:

29%

Publications:

4%

Student Papers:

17%

sources:

- 1 2% match (Internet from 15-May-2020)
<https://info-pns1.blogspot.com/2019/05/apa-itu-pns-cari-tau-saja-selengkapny.html>
- 2 2% match (Internet from 01-Jan-2015)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/12186/JUSMAWATY%20E%20121%2007%20054.pdf?sequence=1>
- 3 2% match (Internet from 09-Dec-2019)
https://issuu.com/rokanhulu/docs/bab_i_pendahuluan/2
- 4 1% match (Internet from 20-Apr-2020)
<https://bkpsdm.soppengkab.go.id/2015/10/17/hak-dan-kewajiban-pns-menurut-uu-asn-dan-pp-53/>
- 5 1% match (Internet from 13-Apr-2016)
<http://fh.unsoed.ac.id/sites/default/files/SKRIPSI%20E1A006221.pdf>
- 6 1% match (Internet from 26-Mar-2019)
<http://repository.unpas.ac.id/41896/1/J.%20BAB%20II.pdf>
- 7 1% match (Internet from 24-Jul-2020)
<http://repository.uir.ac.id/1691/1/151020030.pdf>
- 8 1% match (Internet from 16-Oct-2018)
<https://id.123dok.com/document/7q05lj9y-tinjauan-yuridis-tentang-pembentukan-aparatur-yang-bersih-dan-berwibawa-dengan-pemberian-sanksi-administrasi-disiplin-terhadap-pegawai-negeri-sipil-studi-tentang-pns-di-pengadilan-tata-usaha-negara-medan.html>
- 9 1% match ()
<http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb/article/view/580>
- 10 1% match (Internet from 25-Jul-2020)
<http://digilib.uinsgd.ac.id/11015/1/1.%20BUKU%20ADMINISTRASI%20KEPEGAWAIAN%20NEGARA.pdf>
- 11 1% match (Internet from 30-Jun-2020)
<http://www.readbag.com/repository-usu-ac-id-bitstream-123456789-4794-1-09e01921>
- 12 1% match ()
<http://repository.ub.ac.id/110705/1/051003430.pdf>
- 13 1% match (Internet from 26-Jan-2020)
<https://es.scribd.com/document/340783571/SDSNKEPEGAWAIAN>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deddi Chandra

NPM : 161022031

Program Studi : Ilmu Hukum / Hukum Tata Negara

Tempat / Tanggal Lahir : Pasir Pangaraian / 21 Oktober 1982

Alamat Rumah : Jalan Kancil Nomor 33 Dusun Wonosri Timur RT 02
RW 02 Desa Koto Tinggi Kec. Rambah Kab. Rokan
Hulu.

Judul Tesis : Analisis Terhadap Penerapan Pelanggaran Disiplin Berat
Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan
Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri
Sipil

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Tesis/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru,

Yang menyatakan



Deddi Chandra



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCA SARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan Pekanbaru Riau, 28284, Indonesia

TESIS

**ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN
DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NAMA : DEDDI CHANDRA
NOMOR MAHASISWA : 16 1022 031
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Tanggal 19 Agustus 2020

H.M. HUSNU ABADI., S.H., M.Hum., Ph.D

Pembimbing II

Tanggal 18 Juli 2020

Dr. H. EFENDI IBNUSUSILO., S.H., M.H

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum
Universitas Islam Riau

Dr. SURIZKY FEBRIANTO., S.H., M.H



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCA SARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan Pekanbaru Riau, 28284, Indonesia






HALAMAN PROSES BIMBINGAN

Telah dilaksanakan bimbingan Tesis terhadap :

Nama : Deddi Chandra
Npm : 16 1022 031
Bidang Kajian Utama : Hukum Tata Negara
Pembimbing I : H.M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D
Pembimbing II : Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H
Judul : Analisis Terhadap Penerapan Pelanggaran Disiplin Berat Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dengan rincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1.	20 / 05 / 2020	Buat : - Daftar tabel - Masalah pokok diperbaiki kembali - Buat prosedur penjatuhan hukuman - Perbaiki Bab III ceritakan hasil penelitian - Halaman tesis lebih dari 100 halaman		
2.	04 / 07 / 2020	Perbaiki : - Pada tabel buat penjelasan - Bab III - Kesimpulan - Saran		
3.	10 / 07 / 2020	Perbaiki : - Bab II - Bab III Ceritakan faktor-faktor penghambat - Perbaiki Kesimpulan dan saran agar di sinkronkan dengan pokok masalah - Daftar pustaka diberi nomor halaman		

4.	18 / 07 / 2020	- ACC dapat dilanjutkan pada pembimbing I		
5.	25 / 07 / 2020	Buat : - Judul pada Bab I dan II - Daftar ringkasan - Cv penulis - Jurnal agar lebih di perbanyak - Bab III diperbanyak hasil penelitiannya - Perbaiki daftar isi - Perbaiki Kesimpulan - Perbaiki Saran		
6.	01 / 08 / 2020	Perbaiki : - Bab III hasil penelitian agar diuraikan lebih terperinci - Tabel diganti jangan foto copy - Yang telah diuraikan pada Bab I jangan diuraikan lagi pada Bab II		
7.	08 / 08 / 2020	Perbaiki : - Abstrak - Cv penulis buat judul sekripsi - Bab I tambahkan teori trias politika - Bab III rapikan - Bab IV rapikan		
8.	19 / 08 / 2020	- ACC dapat diperbanyak untuk diujikan		

Pekanbaru, Agustus 2020

Mengetahui :
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri munaf., S.H., M.Hum

TESIS

ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

NAMA : DEDDI CHANDRA
NOMOR MAHASISWA : 16 1022 031
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 18 September 2020
Dan dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI

Ketua



H. M. Husnu Abadi, S.H, M.Hum, Ph.D

Sekretaris



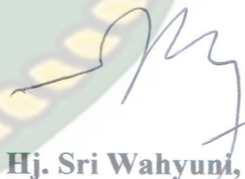
Dr. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H

Anggota



Prof. Dr. Hj. Ellydar Chaidir, S.H, M.Hum

Anggota



Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.H, M.Si

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan salah satu komponen Negara dari unsur Pemerintah yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Serta setiap Pegawai Negeri Sipil tersebut juga harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin, pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhi dan upaya penanggulangannya dalam penegakan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang berperan dalam penegakan kedisiplinan dan Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat tersebut. Adapun hasil penelitian yang penulis temukan berdasarkan telaah indikator yang penulis tuang dalam bentuk wawancara dimana proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, sudah dijalankan sesuai petunjuk peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, akan tetapi belum secara optimal dilakukan untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

Kata Kunci : Penerapan, Hukuman Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Civil Servants who are one of the components of the State from the elements of the Government who act as planners, implementers, and supervisors of the implementation of general government tasks and national development through the implementation of professional public policies and services, free from political intervention, and free from corruption, collusion, and corruption. and nepotism. And each of these Civil Servants must also have the ability and high quality and with a high level of discipline as well. Disciplinary punishment is a sentence imposed on a Civil Servant for violating disciplinary regulations, the official with the authority to punish is the official who has the authority to impose disciplinary punishment for the Civil Servant, the superior of the official who has the authority to punish is the direct supervisor of the official who has the authority to punish. This study aims to determine how the process of enforcing severe disciplinary penalties in the Rokan Hulu District Government and whether the factors that influence and efforts to overcome them are in the enforcement of severe disciplinary penalties for Civil Servants in the Local Government of Rokan Hulu Regency. In this study the authors used a qualitative type of research, namely research that produced descriptive data in the form of written or spoken words from people who played a role in disciplinary enforcement and civil servants who committed serious disciplinary violations. The results of the research that the authors found were based on the analysis of the indicators that the author wrote in the form of interviews where the process of enforcing severe disciplinary penalties in the Rokan Hulu District Government was carried out according to the instructions of government regulation number 53 of 2010, but it has not been optimally implemented for all civil servants. The civilian who committed the offense.

Keywords: Application, Disciplinary Punishment, Civil State Employees

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah yang maha kuasa atas segala rahmat yang di berikan nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: “Analisis Terhadap Penerapan Pelanggaran Disiplin Berat Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil.” tanpa halangan suatu apa pun. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari parapembaca. Melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C. L Selaku Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau dan Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., MH selaku Kepala Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak H.M. Husnu Abadi, S.H.,M.Hum.,Ph.D selaku pembimbing I, Bapak Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H.,MH Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penulisan Tesis ini.

3. Terimakasih kepada Seluruh Dosen Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Riau, Baik yang pernah menjadi pengajar dan pendidik serta seluruh Dosen yang ada di Pasca Sarjana yang telah mendidik dan mengajarkn saya dari yang tidak tau menjadi tau. Terimakasih kepada seluruh Staf / karyawan TU Pascasarjana yang telah membantu dalam pengurusan administrasi dari awal kuliah hingga selesai.
4. Ayahanda dan Ibunda serta Istri tercinta yang selalu memberi doa dan dorongan secara moril dan materil kepada penulis, juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa, serta tidak pernah lelah untuk memperjuangkan nasib anak-anaknya menjadi lebih baik.
5. Terimakasih kepada Teman-teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik semua pihak yang telah membantu penulis dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal dari Allah SWT, amin...

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada para pembaca.

Pekanbaru, Agustus 2020

Penulis

DEDDI CHANDRA

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR LAMPIRAN	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR SINGKATAN	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Pokok.....	10
C. Tujuan & Kegunaan Penelitian.....	11
D. Kerangka Teori	12
E. Konsep Operasional.....	35
F. Metode Penelitian	38
1. Jenis dan sifat penelitian.....	38
2. Data dan Sumber Data.....	39
3. Lokasi Penelitian	40
4. Populasi dan Sampel.....	40
5. Alat Pengumpulan Data.....	41
6. Analisis Data dan Cara Penarikan Kesimpulan	41
BAB II : TINJAUAN TEORITIS TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DAN HUKUMAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA	
A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu.....	43
B. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil.....	53
C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	60
D. Dasar Hukum Dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Negeri Sipil.....	64

BAB III	: ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL	
A.	Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu.....	74
B.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dalam Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu.....	91
C.	Upaya Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	101
BAB IV	: PENUTURP	
A.	Kesimpulan.....	111
B.	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR LAMPIRAN

1. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rokan Hulu
2. Rekapitulasi Jumlah Eselon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rokan Hulu
3. Rekapitulasi Jumlah Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - a. Tahun 2015
 - b. Tahun 2016
 - c. Tahun 2017
4. Dokumentasi Wawancara

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR SINGKATAN



UUD	: Undang Undang Dasar
PP	: Peraturan Pemerintah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
BKPP	: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
DPKA	: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset
KESBANGPOL	: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
DPMPD	: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
TTP	: Tunjangan Tambahan Penghasilan
KSA	: Knowledge, Skill, and Attitude
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
LETKOL	: Letnan Kolonel
WASKAT	: Pengawasan Melekat
SIDAK	: Infeksi Mendadak
KGB	: Kenaikan Gaji Berkala
SP2D	: Surat Printah Pembayaran Dana

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Berat Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu	8
2.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rokan Hulu.....	51
3.1 Data Hukuman Disiplin Ringan.....	76
3.2 Data Hukuman Disiplin Sedang.....	81
3.3 Data Hukuman Disiplin Berat.....	83

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI

Nama : Deddi Chandra
Tempat, Tanggal Lahir : Pasir Pengarian, 21 Oktober 1982
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status Perkawinan : Kawin
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun Wonosri Timur RT.02/RW.02 Desa Koto Tinggi
Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau
No. Telp/ No. HP : 0822 8376 0419
E-mail : deddichandra4@gmail.com

1. Pendidikan Formal

RIWAYAT PENDIDIKAN			
Tahun Lulus	Tingkat	Jurusan	Nama Pendidikan
1995	SD	-	SD Negeri 004 Rambah
1998	SMP	-	SMP Negeri 1 Rambah
2001	SMK	Agronomi	SMK Pemdes Pasir pengarian
2008	S1	Ilmu Hukum	Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Judul Skripsi Peranan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Menurut Peraturan Daerah Kabuapten Rokan Hulu Nomor 23 Tahun 2007 (Studi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu).

2. Keterangan Keluarga

a. Orang Tua dan Saudara Kandung

RIWAYAT KELUARGA				
No	Nama	Tempat dan Tgl. Lahir	Pekerjaan	Ket.
1	Jufri	Pasir Pengarian, 12 – 10 - 1959	Wiraswasta	Ayah
2	Nurmialis	Pasir Pengarian, 08 - 06 - 1962	IRT	Ibu
3	Anggi Firmansyah	Pasir Pengaraian, 09 -09-1984	Pegawai BUMD	Adik
4	Deni Juliardi	Pasir Pengaraian, 08 -05-1989	Polri	Adik
5	Filda Wahyuni	Pasir Pengaraian, 30-06-1995	Pegawai Honorer	Adik

b. Istri dan Anak

No	Nama	Tempat dan Tgl. Lahir	Pekerjaan	Ket.
1	2	3	4	5
1	Julisnaini	Bah Tobu, 02 - 03 - 1981	PNS	Istri
2	Nurhidayah	Pasir Pengaraian, 29 -10 -2006	Pelajar	Anak
3	Hamdi A'zis	Pasir Pengarian, 04 -10 - 2011	Pelajar	Anak
4	Nur Hamidah Chandani	Pasir pengaraian, 29 -10 - 2015	-	Anak

c. Pengalaman Bidang Organisasi dan Kemasyarakatan**RIWAYAT ORGANISASI**

No	Organisasi	Jabatan	Tahun	Ket.
1	2	3	4	5
1	Organisasi Siswa (Osis) SMK Pemdes	Ketua Seksi	1999 s/d 2000	-
2	Ikatan Remaja Mesjid Rokan Hulu	Ketua Bidang	2002 s/d 2005	-
3	Gerakan Anak Melayu Riau(GAMRI) Rokan Hulu	Ketua Bidang	2004 s/d 2006	-
4	Karang Taruna Dusun Wonosri Timur	Sekretaris	2008 s/d 2011	-
5	Kepala Dusun Wonosri Timur	Kadus	2016 s/d 2018	-
6	Badan Permusawarahan Desa (BPD) Desa Koto Tinggi	Anggota	2018 s/d 2021	-

Pasir Pengarian, Agustus 2020
Tertanda

Deddi Chandra

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Ya Allah Azawajalla

Karya Tesis ini kupersembahkan kepada :

- **Isteri & Anak-anakku yang tercinta**

Terimakasih atas do'a dan support yang selalu di panjatkan dan berikan untukku sehingga mencapai keberhasilan dalam menuntut ilmu di Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau ini.

- **Ayahanda, Ibunda, dan Adik - adikku**

Yang selalu merestui dan mendukung dalam keberhasilanku

- **Teman – teman Magister Ilmu Hukum UIR se-angkatan**

Biarpun terlambat tetap semangat, urang sampai awakpun tibu.

- **Semua Pihak**

Maaf tidak bias menyebutkan satu persatu, terimakasih semua kebaikan, perhatian, bantuan materi, jasa dan lain sebagainya, mudah-mudahan kebaikan anda sekalian mendapat balasan dari Allah SWT.

- **Untuk Almamaterku Magister Ilmu Hukum UIR**

Semoga selalu eksis dalam dunia pendidikan demi mencerdaskan bangsa dan kejayaan Agama... Aamiin.

Pekanbaru, Agustus 2020

DEDDI CHANDRA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara salah satu komponen yang sangat menentukan adanya aparatur negara itu sendiri sebagai alat untuk melayani dan mengayomi masyarakat yang ada di dalamnya. Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila didalam salah satu butirnya berbunyi keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia dapat juga dimaknai mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan, mengembangkan sikap adil terhadap sesama, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban serta menghormati hak orang lain. Untuk mewujudkan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia tersebut maka perlunya aparatur yang berperan sebagai pelaksana dalam pemerintahan, salah satunya aparatur tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bekerja serta selalu memegang teguh panca prasyarat korpri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Bagi sebagian masyarakat di Indonesia menjadi Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu pekerjaan yang banyak di minati, di samping untuk mendapatkan pekerjaan bagi kelangsungan hidupnya juga sebagai bentuk pengabdian terhadap negaranya. Sesuai dengan isi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan perkembangan zaman yang mendorong munculnya globalisasi pada saat ini tentunya menuntut juga kepada Pegawai Negeri Sipil agar dapat mengembangkan

dirinya baik secara intelektual maupun spritual dalam dalam menjawab tantangan zaman. Agar hal tersebut dapat terlaksana dengan baik maka di perlukannya aparatur pemerintah yang memiliki integritas dan disiplin dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya, Pegawai Negeri Sipil yang merupakan ujung tombak dalam mensukseskan pembangunan nasional demi terciptanya tujuan nasional mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur.

Pendapat E.Utrecht yang dikutip oleh Muchsan dalam bukunya Hukum Kepegawaian, bahwa negara merupakan badan hukum yang terdiri dari persekutuan orang (*Gemeenschaap Van Merten*) yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah.¹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban (subyek hukum).

1. Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajibannya tersebut.
2. Hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara yang disebut subyek hukum adalah Pegawai Negeri. Hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara menimbulkan kaidah-kaidah dalam hukum kepegawaian

¹ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 2002, hal.12

Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan dan kemampuan aparatur

Pasal 12 Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 juga mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Serta setiap Pegawai Negeri Sipil tersebut juga harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*) atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.²

Hal tersebut dapat dengan jelas terlihat bahwa suatu keterampilan yang dimiliki seseorang tidak cukup untuk bisa dikatakan bahwa orang tersebut mempunyai kualitas diri yang baik F.X. Oerip S. Poerwopoespito mengatakan bahwa pada dasarnya kualitas manusia secara total ditentukan oleh:³

1. Kualitas Teknis: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang, baik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

² Heri Suryadi , *Implementasi Kebijakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*, JurnalVol. 2 No. 1 (September) 2016

³ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, hal. 26

2. Kualitas Fisik: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang (artinya seberapa sehat dia dalam melakukan pekerjaannya).
3. Kualitas Sikap Mental: Kualitas yang berkaitan dengan konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin kerja PNS. Maka dari itu Pasal 4 menyatakan dengan jelas bahwa setiap PNS dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
4. 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;
5. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

6. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;⁴

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang diberlakukan untuk suatu tujuan yang telah ditetapkan atau terencana.⁵ Disiplin merupakan salah satu kunci dari suatu keberhasilan atau kesuksesan, maka sudah barang tentu kedisiplinan merupakan suatu kebutuhan yang didambakan dalam kehidupan berbangsa, bernegara, khususnya dalam kehidupan kita sehari-hari.

Penegakan hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang ada merupakan faktor penting karena sanksi yang diberlakukan kepada pegawai yang tidak disiplin dapat mendidik para pegawai untuk berperilaku disiplin dan mentaati peraturan yang ada, sanksi atau hukuman yang diberikan haruslah bersifat tegas sehingga memberikan rasa takut dan menimbulkan kesadaran untuk mentaati segala peraturan sebagaimana yang telah ditetapkan.

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

Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum, terhitung selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari mulai dari tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

⁴ Pasal 4 Peraturan Pemerintah. No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta, 2001, hlm. 212.

Pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama keberatan yang diajukan oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo 1 bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan salah satu komponen Negara dari unsur Pemerintahan adalah aparatur terdepan dalam kehidupan bermasyarakat sebagai pilar penegakan disiplin dalam pencapaian tujuan nasional. Untuk itu setiap PNS dituntut untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS itu sendiri.

Penegakan peraturan disiplin PNS yang berlaku di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Riau tepatnya di Kabupaten Rokan Hulu, masih ditemui PNS yang tidak disiplin atau melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS. Untuk menghindari hukuman disiplin seperti yang

disebutkan di atas, maka setiap PNS harus memiliki kesiapan, kemampuan serta kemauan yang tinggi dalam melaksanakan seluruh tugas dan kegiatan dalam organisasi. Agar tugas dan kegiatan terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para PNS karena tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam permasalahan yang mengancam tidak terealisasinya tujuan yang hendak dicapai.⁶

Pegawai Negeri Sipil hendaknya mempunyai kesadaran yang tinggi dan hendaknya dapat menganggap sikap disiplin kerja tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya selaku aparatur pemerintah dalam melayani masyarakat. Hal serupa tentunya berlaku pula bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan berdasarkan fenomena dan data yang penulis temui di lapangan bahwa ternyata pada tahun 2015 sampai dengan 2017 jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang melakukan pelanggaran disiplin baik sedang maupun berat sebanyak 13 (tiga belas) orang. Adapun pelanggaran disiplin berat yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil tersebut meliputi, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, akumulasi 1 (satu) tahun dan ada pula Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama bertahun-tahun, penyalahgunaan wewenang, melakukan tindak pidana baik tindak pidana yang berkaitan dengan jabatannya maupun tindak pidana umum, penyalahgunaan narkotika dan melakukan perkawinan kedua tanpa izin dari istri pertama. Dengan adanya fenomena yang

⁶Lia Watimah, *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinankerja Pegawai Padadinas Sosial Provinsi Riau*, Jurnal Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017

menjadi penyebab diberikan sanksi hukuman kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut terpaksa diberhentikan secara tidak hormat dan secara hormat sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin Di
Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu

NO.	TAHUN	JUMLAH PNS YANG MELANGGAR	
		DISIPLIN SEDANG	DISIPLIN BERAT
1.	2015	1	4
2.	2016	2	3
3	2017	-	3
Jumlah		3	10

Sumber : BKPP Kabupaten Rokan Hulu

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin sebagai berikut :

1. Hukuman disiplin sedang
 - a. Pada tahun 2015 terdapat 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan sanksi hukuman disiplin sedang karna melakukan pernikahan kedua tanpa izin istri pertama

- b. Pada tahun 2016 terdapat 2 (dua) orang Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan sanksi hukuman disiplin sedang karna melakukan pelanggaran mendukung salah satu pasangan calon kepala daerah dan calon wakil kepala daerah dan penyalahgunaan narkotika
 - c. Pada tahun 2017 tidak ada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin sedang.
2. Hukuman disiplin berat
- a. Pada tahun 2015 terdapat 4 (empat) orang Pegawai Negeri Sipil mendapatkan sanksi hukuman disiplin berat karena melakukan pelanggaran :
 - 1). Tidak masuk kerja dan tidak mentaati jam kerja sebanyak 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil
 - 2). Melakukan tindak pidana korupsi sebanyak 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil
 - b. Pada 2016 terdapat 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil mendapatkan sanksi hukuman disiplin berat karena melakukan pelanggaran tidak masuk kerja dan tidak mentaati jam kerja
 - c. Sedangkan ditahun 2017 terdapat 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat dikarenakan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran terbukti melakukan tindak pidana korupsi, penyalahgunaan wewenang, melakukan pernikahan kedua tanpa izin dari istri pertama.

Mengingat bahwa masih adanya kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, maka sangat diperlukan tindakan tegas bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan yang tidak mematuhi Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga berdasarkan fenomena ini, maka dari itu penulis menjadi tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut dalam bentuk Tesis yang berjudul “Analisis Terhadap Penerapan Pelanggaran Disiplin Berat Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Masalah Pokok

Sesuai dengan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Apakah Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan upaya penanggulangannya dalam Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukuman Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Sedangkan kegunaan dari penelitian yang penulis harapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis:
Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan guna memberikan penambahan pustaka hukum,yang berkaitan dengan penegakan hukuman disiplin berat, bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Secara Praktis:
Secara praktis penelitian ini berguna dalam memberikan masukan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, Pejabat Pembina di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin dan menjadi bahan renungan bagi Pegawai Negeri Sipil agar senantiasa menaati dan mengamalkan segala perturan yang berlaku.

D. Kerangka Teori

1. Teori Trias Politika

Konsep Trias Politica, berasal dari bahasa Yunani yang artinya Politik Tiga Serangkai. Menurut Montesquieu, ajaran Trias Politica dikatakan bahwa dalam tiap pemerintahan negara harus ada 3 (tiga) jenis kekuasaan yang tidak dapat dipegang oleh satu tangan saja, melainkan harus masing- masing kekuasaan itu terpisah. Pada pokoknya ajaran Trias Politica isinya tiap pemerintahan negara harus ada 3 (tiga) jenis kekuasaan yaitu Legislatif, Eksekutif dan Yudikatif, sebagai berikut:

- a. Kekuasaan Legislatif (Legislative Power) Kekuasaan Legislatif (Legislative Power) adalah kekuasaan membuat undang-undang. Kekuasaan untuk membuat undang-undang harus terletak dalam suatu badan khusus untuk itu. Jika penyusunan undang-undang tidak diletakkan pada suatu badan tertentu , maka akan mungkin tiap golongan atau tiap orang mengadakan dan membuat undang-undang untuk kepentingannya sendiri. Suatu negara yang menamakan diri sebagai negara demokrasi yang peraturan perundangan harus berdasarkan kedaulatan rakyat, maka badan perwakilan rakyat yang harus dianggap sebagai badan yang mempunyai kekuasaan tertinggi untuk menyusun undang-undang dan dinamakan “Legislatif”. Legislatif adalah yang terpenting sekali dalam susunan kenegaraan karena undang-undang adalah ibarat tiang yang menegakkan hidup perumahan Negara dan

sebagai alat yang menjadi pedoman hidup bagi bermasyarakat dan bernegara. Sebagai badan pembentuk undang-undang, maka Legislatif itu hanyalah berhak untuk mengadakan/membuat undang-undang saja, tidak boleh melaksanakannya. Untuk menjalankan undang-undang itu haruslah diserahkan kepada suatu badan lain. Kekuasaan untuk melaksanakan undang-undang adalah “Eksekutif”.

- b. Kekuasaan Eksekutif (Executive Power) Kekuasaan “Eksekutif” adalah kekuasaan untuk melaksanakan undang-undang. Kekuasaan melaksanakan undang-undang dipegang oleh Kepala Negara. Kepala Negara tentu tidak dapat dengan sendirinya menjalankan segala undang-undang ini. Oleh karena itu, kekuasaan dari kepala Negara dilimpahkan (didelegasikan) kepada pejabat-pejabat pemerintah/Negara yang bersama-sama merupakan suatu badan pelaksana undang-undang (Badan Eksekutif). Badan inilah yang berkewajiban menjalankan kekuasaan Eksekutif.
- c. Kekuasaan Yudikatif atau Kekuasaan Kehakiman (Yudicative Powers) Kekuasaan Yudikatif atau Kekuasaan Kehakiman (Yudicative Powers adalah kekuasaan yang berkewajiban mempertahankan undang-undang dan berhak memberikan peradilan kepada rakyatnya. Badan Yudikatif adalah yang berkuasa memutus perkara, menjatuhkan hukuman terhadap setiap pelanggaran undang-undang yang telah diadakan dan dijalankan.

Walaupun pada hakim itu biasanya diangkat oleh Kepala Negara (Eksekutif) tetapi mereka mempunyai kedudukan yang istimewa dan mempunyai hak tersendiri, karena hakim tidak diperintah oleh Kepala Negara yang mengangkatnya, bahkan hakim adalah badan yang berhak menghukum Kepala Negara, jika Kepala Negara melanggarnya. lembaga pemerintah dalam sistem pemerintahan republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Sesudah Amandemen ada 7 (tujuh) yaitu: MPR, DPR, DPD, Presiden, BPK, MA dan MK Lembaga-lembaga tersebut memegang kekuasaan negara masing-masing. Berdasarkan ajaran Trias Politica yang membagi kekuasaan negara menjadi 3 (tiga) yaitu Legislatif, Eksekutif dan Yudikatif, maka dari ke 7 (tujuh) yaitu : MPR, DPR, DPD, Presiden, BPK, MA dan MK.⁷

Kekuasaan esekutif diatur sebuah kekuasaan yang menjalankan undang-undang serta menyelenggarakan pemerintahan negara. Kekuasaan esekutif di duduki oleh Presiden sesuai dalam penjelasan Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 yang berisikan bahwa Presiden Republik Indonesia adalah yang memegang kekuasaan pemerintahan. Secara gelobal kekuasaan esekutif merupakan kekuasaan yang menjalankan dalam pelaksanaan undang-undang, atau dengan kata lain bahwa badan esekutif penyelenggaraan atas keinginan negara. Didalam negara yang

⁷ Efi Yulistyowati, Endah Pujiastuti, Tri Mulyani *Penerpan Konsep Trias Politika Dalam Sisitim Pemerintahan Republik Indonesia* Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Volume 18, Nomor 2, Desember 2016

menggunakan bentuk demokrasi, keinginan negara tersebut di wujudkan melalui badan pembentuk undang-undang. Tugas utama dari badan esekutif melaksanakan undang-undang yang telah di tetapkan oleh lembaga legislatif. Badan esekutif yang berada di Indonesia dijabat oleh Presiden, Wakil Presiden, serta menteri yang membantunya. Presiden badan negara yang memegang kekuasaan esekutif, dimana Presiden memiliki kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan. Di negara Indonesia Presiden memiliki jabatan sebagai kepala pemerintahan sekaligus sebagai kepala negara. Presiden sebagai kepala negara sekaligus sebagai kepala pemerintahan dalam menjalankan tugas esekutif sehari harinya di bantu oleh Wakil Presiden dan menteri menteri didalam kabinet, Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari esekutif itu sendiri sebagai abdi negara dan di lihat dari pengertian Pegawai Negeri Sipil itu sendiri merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat yang di tentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau di serahi tugas negara lainnya, yang di gaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

2. Teori Hukum Kepegawaian

Fase terakhir dari manajemen kepegawaian adalah evaluasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS meliputi :

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah Budaya kerja.⁸Faktor ini dapat dikategorikan sebagai permasalahan yang harus diberikan perhatian khusus dalam sistem kepegawaian Indonesia. Lemahnya budaya kerja didasarkan oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi yang berbeda dalam setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dirasakan bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin PNS. Bentuk lainnya berupa sikap yang terbangun oleh latar belakang pendidikan dan lingkungan keluarga, sehingga memberikan pengaruh bagi kinerja masing-masing individu dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sistem kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada isi peraturan yang pasti dalam tugas namun dalam aplikasinya masih terhalangi oleh mekanisme yang belum optimal karena factor budaya kerja masing-masing individu.

b. Sistem pengawasan

Sistem pengawasan melekat yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh inspektorat (Jenderal, Provinsi, dan Kabupaten/Kota) dan Badan Kepegawaian Daerah. Pengawasan yang dilakukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan budaya yang terbangun

⁸Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 136

untuk dapat bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh PNS. Bentuk pengawasan tersebut masih bersifat permisif dan masih terdapat keragu-raguan dalam penegakkan hukumnya. Belum dapat dilaksanakannya suatu system yang dapat memonitor pelaksanaan kerja secara komperenship. Bentuk pengawasan itu sendiri hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal.

Berdasarkan analisis data Badan Kepegawaian Daerah, jenis/bentuk pelanggaran disiplin yang sering dilakukan PNS meliputi :

1. Terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas dan masuk akal
2. Pulang kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas dan masuk akal tanpa izin atasan.
3. Selama jam kantor tidak melaksanakan pekerjaan (keluar kantor untuk tujuan diluar kedinasan/urusan pribadi)
4. Mangkir/tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan masuk akal
5. Menyalahgunakan wewenang
6. Melakukan hubungan intim/perselingkuhan.⁹
7. Mengonsumsi Obat – obatan terlarang / Narkotika

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum Pemerintahan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, material, spiritual. Diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan

⁹*Ibid*, hlm. 137

dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hubungan ini Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 telah meletakkan dasar yang kokoh untuk mewujudkan PNS seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban PNS sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian.¹⁰

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dalam kaitannya dengan pekerjaan.¹¹

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat dua jenis disiplin yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif.¹²

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin tersebut semakin

¹⁰ HAW. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 1986, hlm. 7

¹¹ Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMA, Surabaya, 2000, hlm. 54

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 47

kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
2. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud adalah disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.¹³

Disiplin Korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat, sedang atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki yang berarti pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat

¹³*Ibid.*, hlm. 48

pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa peneanaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, peneanaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Peneanaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan diatas kertas.¹⁴

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya dapat tercermin ataupun terlihat dari tingkat kedisiplinannya, hal ini mendorong semangat kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan bawahannya, yang salah satunya dilakukan dengan memberikan hadiah ataupun penghargaan terhadap pegawai yang dapat melaksanakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

Pembinaan disiplin kerja yang harus menerus dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya dapat memberikan motivasi untuk

¹⁴*Ibid.*, hlm. 49-50

melaksanakan segala kegiatan tersebut dengan disiplin, disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku baik yang bersifat tertulis maupun lisan serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak menolak pemberian hukuman dari pelanggaran disiplin tersebut.

Disiplin pegawai memiliki hubungan dengan motivasi dan moral kerja pegawai sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai tersebut, adapun salah satu bentuk pengembangan disiplin kerja dengan memberikan pelatihan terhadap cara menghargai waktu, tenaga dan kesempatan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah direncanakan.

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan serta diberi imbalan berupa gaji menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Disiplin bagi PNS merupakan tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang

¹⁵ Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gaja Mada Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 214.

untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan serta norma-norma yang telah ditentukan dalam berorganisasi.¹⁶

Pegawai negeri sipil sangat diperlukan sebagai aparatur Negara yang bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih serta memiliki kesadaran yang tinggi untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan baik pusat maupun daerah.

Pegawai negeri sipil wajib untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, sehingga dapat menjadi panutan dan suriteladan dalam mentaati dan melaksanakan peraturan Perundang-undangan, pemberian tugas kedinasan tersebut merupakan kepercayaan yang diberikan oleh atasan dengan harapan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.¹⁷

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan dengan disiplin yang baik bukan masalah yang mudah, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah :

1. Tujuan dan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan
2. Sikap teladan pimpinan yang mengawasi kinerja dari pegawai tersebut

¹⁶ Malayu Hasibuan, *op.Cit.*, hlm. 193

¹⁷ Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hlm. 23

3. Tanda jasa yang menjadi pendorong semangat kerja
4. Sanksi hukuman.¹⁸

Menegakkan disiplin kerja diperlukan hukuman sebagai daya paksa agar tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan, adapun hukuman tersebut dapat berupa hukuman tertulis maupun lisan yang dijatuhkan berdasarkan tingkat pelanggarannya.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan dan sangatlah penting karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara material dan spiritual yang berdasarkan Pancasila.¹⁹

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dalam bekerja karena dengan adanya hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang ada akan menimbulkan rasa takut untuk melanggarnya, hukum diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan menimbulkan rasa keadilan bagi pelaku pelanggaran tersebut serta bersifat mendidik bagi pegawai, dalam pemberian hukuman ketegasan pimpinan sangat diperlukan karena pimpinan yang

¹⁸*Ibid.*, hlm. 16

¹⁹ Hadi Setia Tunggal, *Pokok-pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005, hlm. 49

kurang tegas menegakkan disiplin akan membuat peraturan disiplin tersebut tidak berjalan.²⁰

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin Pegawai Negeri yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 6 dinyatakan bahwa setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 2 dan Pasal 3 akan dijatuhi dengan hukuman disiplin yang sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan, dilihat dari jenisnya hukuman disiplin ringan dapat berupa teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang dilihat dari jenisnya hukuman disiplin sedang dapat berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Hukuman disiplin berat dilihat dari jenisnya hukuman disiplin berat dapat berupa penurunan pangkat, pembebasan jabatan,

²⁰HAW. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 1986, hlm. 12

pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat.

Adapun tujuan untuk memberikan hukuman disiplin terhadap pelanggaran ketentuan disiplin kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai yang bersangkutan, oleh sebab itu bagi setiap pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman disiplin kerja wajib untuk memeriksa terlebih dahulu tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran tersebut.

Pada hakekatnya peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, merupakan pembinaan umum agar pegawai negeri sipil dapat didayagunakan semaksimal mungkin dalam rangka mendapatkan aparatur Negara yang bersih, berwibawa, berdedikasi tinggi sebagai pengemban tugas melayani masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang melanggar ketentuan disiplin yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan memberikan hukuman, baik berupa hukuman berat ataupun hukuman ringan, pemberian hukuman tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karena semakin tegas hukuman yang diberikan maka semakin kecil terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut.

3. Teori Kewenangan

Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dalam Hukum Tata Pemerintahan (Hukum Administrasi), karena pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya. Keabsahan tindakan pemerintahan diukur berdasarkan wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perihal kewenangan dapat dilihat dari konstitusi negara yang memberikan legitimasi kepada Badan Publik dan Lembaga Negara dalam menjalankan fungsinya. Wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-Undang yang berlaku untuk melakukan hubungan dan perbuatan hukum.²¹

Penjelasan tentang konsep wewenang, dapat juga didekati melalui telaah sumber wewenang dan konsep pembenaran tindakan kekuasaan pemerintahan teori sumber wewenang tersebut meliputi atribusi, delegasi dan mandate.²²

Kewenangan sering disejajarkan dengan istilah wewenang, istilah wewenang digunakan dalam bentuk kata benda dan sering disejajarkan dengan istilah “*bevoegheid*” dalam istilah hokum Belanda. Menurut Philipus M. Hadjon, jika dicermati ada sedikit perbedaan antara istilah kewenangan dengan istilah “*bevoegheid*”. Perbedaan tersebut terletak pada karakter hukumnya. Istilah “*bevoegheid*” digunakan dalam konsep hokum public maupun dalam hokum privat. Dalam konsep hokum kita

²¹SF. Marbun, Dkk, *Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Adminitrasi Negara*, UI Press, Yogyakarta, 2001, hal. 154

²²*Ibid*, hal. 4

istilah kewenangan atau wewenang seharusnya digunakan dalam konsep hukum publik.²³

Secara yuridis, pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum²⁴. Pengertian wewenang menurut H.D. Stoud adalah wewenang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan - aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintah oleh subjek hukum publik dalam hukum publik.²⁵

Kewenangan harus dilandasi oleh ketentuan hukum yang ada (konstitusi), sehingga kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang sah. Dengan demikian, pejabat (organ) dalam mengeluarkan keputusan didukung oleh sumber kewenangan tersebut. Stroink menjelaskan bahwa sumber kewenangan dapat diperoleh bagi pejabat atau organ (institusi) pemerintah adalah suatu kewenangan yang dikuatkan oleh hukum positif guna mengatur dan mempertahankannya. Tanpa kewenangan tidak dapat dikeluarkan suatu keputusan yuridis yang benar.²⁶

Kekuasaan sering disamakan begitu saja dengan kewenangan, dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian

²³ Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, Makalah, Universitas Airlangga, Surabaya, 1998, hal. 20

²⁴ Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 65

²⁵ Irfan Fachruddin, *Pengawasan Peradilan Administrasi Terhadap Tindakan Pemerintah*, Alumni, Bandung, 2004, hal. 4

²⁶ Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Aplikasinya Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. 219

pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah.”²⁷

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat terjadi kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum. Kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum oleh Henc Van Maarseven disebut sebagai “*blote match*”²⁸, sedangkan kekuasaan yang berkaitan dengan hukum oleh Max Weber disebut sebagai wewenang rasional atau legal, yakni wewenang yang berdasarkan suatu system hukum ini dipahami sebagai suatu kaidah-kaidah yang telah diakui serta dipatuhi oleh masyarakat dan bahkan yang diperkuat oleh Negara.²⁹

Dalam hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki oleh eksekutif, legislative dan yudikatif adalah kekuasaan formal. Kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu Negara dalam proses penyelenggaraan pemerintah disamping unsur-unsur lainnya yaitu :

- a. Hukum
- b. Kewenangan (wewenang)
- c. Keadilan

²⁷ Miriam Budiarjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998, hal. 35-36

²⁸ Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1990, hal. 30

²⁹ A. Gunawan Setiardi, *Dialektika Hukum dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Kansius, Yogyakarta, 1990, hal. 52

d. Kejujuran,kebijakbestarian

f. Kebajikan.³⁰

Kekuasaan merupakan inti dari penyelenggaraan Negara agar Negara dalam keadaan bergerak, sehingga Negara itu dapat berkiprah, bekerja, berkapasitas, berprestasi dan berkinerja melayani warganya. Oleh karena itu nagara harus diberi kekuasaan. Kekuasaan menurut Miriam Budiarjo adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang manusia untuk mempengaruhi tingkah laku eseorang atau kelompok lain sedemikian rupa sehingga tingkah laku itu sesuai dengan keinginan dan tujuan dari orang atau Negara.³¹

Agar kekuasaan dapat dijalankan maka dibutuhkan penguasa atau organ sehingga negara itu dikonsepkkan sebagai himpunan jabatan-jabatan, dimana jabatan-jabatan itu diisi oleh sejumlah pejabat yang mendukung hak dan kewajiban tertentu berdasarkan konstruksi subyek-kewajiban. Dengan demikian kekuasaan mempunyai dua aspek, yaitu aspek politik dan aspek hukum, sedangkan kewenangan hanya beraspek hokum semata, artinya kekuasaan itu dapat bersumber dari konstitusi, juga dapat bersumber dari luar konstitusi (inkonstitusional), misalnya melalui kudeta atau perang, sedangkan kewenangan jelas bersumber dari konstitusi.³²

³⁰Rusadi Kantaprawira, *Hukum dan Kekuasaan*, Makalah Universitas Indonesia, Yogyakarta, Jakarta, 1998, hal. 37-38

³¹Miriam Budiarjo, *Op.cit*, hal. 35

³²Rusadi Kantaprawira, *Op.cit*, hal. 39

4. Teori Pengawasan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan.³³ Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan.³⁴

Menurut S.P. Siagian pengawasan adalah merupakan langkah seklaigus salah satu fungsi organik manajemen yang sangat penting dikatakan demikian karena melalui pengawasan diteliti apakah hal yang tercantum dalam melaksanakan dengan baik atau tidak. Kartini kartono memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-Penyimpangan jika perlu segera

³³ Sondang P. Siagian, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung, 2002, hal. 12

³⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2011 hal. 81

melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.³⁵

Siagian mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁶

Pengawasan melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut :³⁷

- a. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
- b. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
- c. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode

³⁵ *Ibid*, hal. 153

³⁶ Sondang P. Siagian, *Op.cit*, hal. 112

³⁷ Kartini Kartono, *Op.cit*, hal. 153

pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu, memberikan sanksi kepada bawahan.

Karena itu pengawasan harus dipandang sebagai suatu sistem informasi, karena kecepatan dan ketetapan tindakan korektif sebagai hasil proses pengawasan bergantung pada macamnya informasi yang diterima.³⁸ Menurut pengawasan itu sangat penting sekali untuk menjamin terlaksananya kebijakan pemerintah pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin:³⁹

- a. Keserasian antara penyelenggaraan tugas pemerintah oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat.
- b. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pengawasan pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah meliputi:

- a. Pengawasan Umum. Dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintah daerah dapat berjalan dengan baik. Yang melakukan pengawasan umum ialah menteri dalam negeri, kepala wilayah yaitu gubernur, bupati, walikota, kepala daerah sebagai pemerintah daerah.
- b. Pengawasan Preventif. Dimana mengharuskan setiap peraturan daerah dan keputusan kepala daerah mengenai pokok tertentu berlalu sesudah mendapat pengawasan.

³⁸Nanang Fattah, *Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, hal. 102

³⁹C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia, (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal. 12

- c. Pengawasan Refresif. Menyangkut penangguhan atau pembatasan peraturan daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum atau perundangan yang tingkatnya lebih tinggi. Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Menurut Situmorang dan Juhir maksud pengawasan adalah untuk :⁴⁰

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard

Rachman juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

⁴⁰ Victor M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Yogyakarta, Rineka Cipta, 2014, hal. 22

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b. Untuk mengetahui apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan sertakesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.
- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik. Sementara berkaitan dengan tujuan pengawasan, Maman Ukas mengemukakan⁴¹:

- a. Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan.

⁴¹Maman Ukas, *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Pengawasan*, Agnini, Bandung, 2002, hal. 337

- b. Memberi kesempatan kepada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
- c. Setelah kedua hal di atas dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal dan pencapaian yang memuaskan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Situmorang dan Juhir mengatakan tujuan pengawasan secara langsung adalah untuk⁴²:

- a. Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijaksanaan dan perintah.
- b. Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- e. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

E. Konsep Operasional

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih tajam dan bermakna, sesuai dengan apa yang diharapkan, penulis memberikan beberapa batasan

⁴² Viktor M. Situmorang dan Juhir, *Op.cit*, hal. 26

penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah perbuatan menerapkan.⁴³ Menurut Usman, penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktifitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁴⁴ Menurut Setiawan (2004) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.⁴⁵
2. Hukuman / sanksi adalah perlakuan tertentu yang sifatnya tidak mengenakan atau menimbulkan penderitaan, yang diberikan kepada pihak pelaku perilaku menyimpang.⁴⁶ Fungsi dari hukuman, setidaknya ada dua, yaitu : pertama, menyadarkan pelaku perilaku menyimpang sehingga tidak melakukan perilaku menyimpang lagi; kedua, memberikan contoh kepada pihak yang tidak melakukan perilaku menyimpang, bahwa bila mereka melakukan perilaku menyimpang akan mendapatkan hukuman.⁴⁷

⁴³ Hasan Alwi, 2007, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, hlm. 732.

⁴⁴ Usman Nurdin, 2002, Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm. 4.

⁴⁵ Guntur Setiawan, 2004, Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan, Jakarta : Balai Pustaka, hlm. 9.

⁴⁶ Sjachran Basah, 1995, Pencabutan Izin Sebagai Salah Satu Sanksi Administrasi Negara, Surabaya : Fakultas Hukum Unair, hlm. 23.

⁴⁷ Ridwan H.R., 2002, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta : UII Press, hlm. 9.

3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN, menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
6. Pelanggaran disiplin, menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak

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

7. Hukuman disiplin, menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

F. Metode Penelitian

Untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan kedalam penelitian *observational research* dengan cara penelitian survai, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis secara langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis ini. Penelitian survai merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner atau wawancara sebagai alat pengumpulan data yang pokok.⁴⁸ Penelitian ini dilihat dari sifat penelitian, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat *deskriptif*, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas tentang pelanggaran disiplin berat bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu

⁴⁸ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yokyakarta, 1987, hlm. 3

berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* yaitu memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, dengan tujuan mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.⁴⁹

2. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang penulis gunakan ada dua sumber yaitu :

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden berupa wawancara dan kuesioner kepada responden tentang pelanggaran disiplin berat bagi aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer yang diperoleh dari buku-buku/ literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-undang No. 5 Tahun 2014.

⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pres, Jakarta, 2010, hlm. 10

3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu, adapun alasan penulis dalam mengambil lokasi tersebut, karena pada lokasi tersebut tempat dilakukannya proses pemberian sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.⁵⁰ Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu
- b. Asisiten Administrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu
- c. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu
- d. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjaktat) sebanyak 2 Orang.
- e. Sekretaris di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebanyak 4 orang

⁵⁰ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 118

- f. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang melakukan pelanggaran berat sebanyak 10 orang

5. Alat Pengumpul Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan dialog / percakapan (tanya jawab) yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis untuk memperoleh data secara langsung dari responden

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan data yang penulis peroleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau angket kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang melakukan pelanggaran berat yang menjadi responden.

6. Analisis Data dan Cara Penarikan Kesimpulan

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti. Data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat, sedangkan data dari kuesioner disajikan dalam bentuk

tabel. Setelah semua data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan kepada pendapat para ahli serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dari dalil-dalil yang bersifat umum terhadap ketentuan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang bersifat khusus.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN TEORITIS TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DAN HUKUMAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA

A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu

Negeri seribu suluk sebuah nama julukan dari Kabupaten Rokan Hulu yang terdengar indah dan puitis, mempunyai banyak riwayat yang melegenda sekaligus berliku yang telah dituturkan oleh para pemangku-pemangku adat dari Rokan Hulu. Sosok yang terkenalpun senusantara pernah lagir dari tanah Rokan Hulu yaitu pahlawan Tuanku Tambusai yang pernah bertempur sebagai panglima terakhir pada perang paderi melawan penjajahan atas nama cintanya untuk tanah Rokan Hulu. Selain itu bermacam-macam etnis jawa, minangkabau, batak, sunda, mandailing dan lain-lain berkembang dan hidup berdampingan di Rokan Hulu, menciptakan marwah keberagaman yang harmonis. Sejarah paling komprehensif tentang Rokan Hulu pun tak bisa dipisahkan dari kerajaan-kerajaan yang meliputinya di masa lalu yang pernah berkembang di abad ke 18, sebagai lalu lintas perdagangan nusantara dan mancanegara. Lambat laun perkembangan ekonomi di masa itu pun tumbuh dan berkembang membentuk peradapan tersendiri yang cukup menggeliat dan di perbincangkan. Kemudian menjadi pusat perdagangan di masanya, didukung pula oleh jalur darat dan jalur sugai-sugainya yang strategis hal-hal tersebut bisa dikatakan sebagai faktor-faktor pendukung

untuk menguatkan dan memberi inspirasi bagi masyarakat Rokan Hulu, para tokoh dan para pemangku adat agar daerah Rokan Hulu menjadi kabupaten. Mereka menyadari Rokan Hulu mempunyai berbagai potensi yang cukup besar jika berdiri dan mandiri sebagai daerah berkembang, disamping itu secara kultur dan kebahasaan mereka berbeda dari induk semangnya. Seiring waktu perubahan demi perubahan pun terjadi di Rokan Hulu untuk menjadi kabupaten. Menurut dokumen sejarah setempat cita-cita ini di mulai dari tahun 1949 ketika kewedanaan Pasir Pengaraian masuk dalam wilayah Kabupaten Kampar, lalu pada tahun 1962 pernah terjadi musyawarah besar yang melegenda isinya agar eks kewedanaan Pasir Pengaraian mejadi kabupaten tingkat II Rokan, sayangnya belum menuai hasil yang diharapkan. Kemudian pada tahun 1968 musyawarah besar kembali digelar oleh tokoh-tokoh rokan namun lagi-lagi ide untuk mendirikan Kabupaten Rokan Hulu terhalang. Seiring perubahan rezim pemerintahan, suhu politik dan perkembangan zaman di Indonesi, Khususnya pada masa-masa reformasi yang sedang bergolak di ibu kota, terlebih sebuah surat keputusan Menteri Dalam Negeri tertanggal 26 Mei 1997 Pasir Pengaraian sebagai pusat pemerintahan pembantu Bupati Kampar wilayah I yang berisi masuknya Pasir Pengarian sebagai wilayah kerja pembantu bupati Kampar. Putusan itu pula kelak yang akan membawa aspirasi masyarakat dalam memperjuangkan apa yang selama ini mereka cita-citakan menjadi kabupaten mandiri setelah melewati aral melintang akhirnya pada tanggal 4 Oktober 1999 Undang-undang nomor 53 tahun 1999 di setujui sejak saat itulah Kabupaten

Rokan Hulu memulai kisah baru sebagai kabupaten otonom yang diresmikan oleh pemerintah sebagai kabupaten bersama tujuh daerah lainnya di Provinsi Riau.

Pembentukan Kabupaten Rokan Hulu didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 31. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247). Pemekaran ini diresmikan Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan ditindak lanjuti Gubernur Provinsi Riau pada tanggal 5 Desember 1999. Sebagai kabupaten pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk kabupaten ini belum memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten. Sejak awal terbentuknya Kabupaten Rokan Hulu tahun 1999, Kabupaten Rokan Hulu dipimpin oleh H. Nurhasyim, SH sebagai Pejabat Bupati. Pada bulan Maret 2001 dilaksanakan pemilihan Bupati Kabupaten Rokan Hulu pertama oleh DPRD Kabupaten Rokan Hulu. Hasilnya pada tanggal 29 Maret 2001 dilantik Bupati Rokan Hulu definitif pertama. Yaitu H. Ramlan Zas, SH dan Wakil Bupati Drs. H. Auni M. Noor periode masa bakti 2001-2005.

Pemilihan kepala daerah masa bakti berikutnya mengantarkan pasangan Drs. Achmad.M.Si dan Letkol Purn. Sukiman menjadi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rokan Hulu untuk masa bakti 2006-2011. Pemilihan kepala daerah selanjutnya mengantarkan pasangan Drs. Achmad. M.Si dan Ir. H. Hafit Syukri menjadi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rokan Hulu untuk masa bakti 2011-2016, yang merupakan pilihan rakyat untuk periode ke-2. Berdasarkan administrasi pemerintahan, pada awalnya Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 7 (tujuh) kecamatan dengan luas $\pm 7.089,91$ km². Yaitu Kecamatan Tambusai (luas $\pm 1.759,25$ km²), Kecamatan Kunto Darussalam (luas $\pm 1.432,87$ km²), Kecamatan Rokan IV Koto (luas $\pm 1.151,52$ km²), Kecamatan Rambah (luas $\pm 907,39$ km²), Kecamatan Kepenuhan (luas $\pm 816,80$ km²), Kecamatan Tandun (luas $+ 772,18$ km²) dan Kecamatan Rambah Samo (luas $\pm 214,90$ km²). Pada tahun 2002 jumlah kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu bertambah menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Dimana ada dua kecamatan yang dipecah menjadi tiga dan dua kecamatan yaitu Kecamatan Rambah Hilir dan Kecamatan Bangun Purba sebagai pecahan dari Kecamatan Rambah dan Kecamatan Tambusai Utara pecahan dari Kecamatan Tambusai.

Dengan demikian, kecamatan yang ada adalah Kecamatan Tambusai, Kecamatan Kunto Darussalam, Kecamatan Rokan IV Koto, Kecamatan Rambah, Kecamatan Kepenuhan, Kecamatan Tandun, Kecamatan Rambah Samo, Kecamatan Bangun Purba, Kecamatan Rambah Hilir dan Kecamatan Tambusai Utara.

Pada akhir tahun 2003 daerah ini kembali dimekarkan, sehingga jumlah kecamatan menjadi 12 (dua belas) kecamatan, 6 (enam) kelurahan, dan 120 (seratus dua puluh) desa. Dua kecamatan baru yaitu Kecamatan Tandun dan Kecamatan Kabun yang dibentuk setelah 3 (tiga) desa (Tandun, Kabun dan Aliantan) yang berasal dari Kabupaten Kampar yang resmi masuk ke Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003.

Sementara itu, kecamatan Tandun yang lama berubah nama menjadi Kecamatan Ujung Batu. Dari 120 (seratus dua puluh) desa/kelurahan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2003 sebanyak 94 (sembiliah puluh empat) desa (74,60 %) merupakan Desa Swasembada dan 32 (tiga puluh dua) desa (25,40 %) Desa Swakarsa dan terakhir ini kembali dimekarkan sehingga Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 16 (enam belas) kecamatan.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dapat dilihat Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam Pasal 2 sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah Tipe A merupakan unsur staf membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan publik;
2. Sekretariat DPRD Tipe A merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD;
3. Inspektorat Tipe A merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah;
4. Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hulu, terdiri dari :

- a. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan bidang Kepemudaan dan Olahraga;
- b. Dinas Kesehatan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Kesehatan;
- c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- d. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- e. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman dan bidang Pertanahan;
- f. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pertanian sub urusan Perternakan dan sub urusan Perkebunan;
- g. Dinas perternakan dan Perkebunan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pertanian sub urusan Tanaman Pangan dan Holtikultura;
- h. Dinas Perindustrian dan Perkebunan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perindustrian dan bidang Perdagangan;

- i. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, transmigrasi dan Tenaga Kerja Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, bidang Transmigrasi dan bidang Tenaga Kerja;
- j. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pariwisata dan bidang Kebudayaan;
- k. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Sosial dan bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- l. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- m. Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana;
- n. Dinas Lingkungan Hidup Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup;
- o. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Pangan dan bidang Perikanan;
- p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan;

- q. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat sub urusan Ketentraman Umum dan sub urusan Kebakaran;
 - r. Dinas perhubungan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perhubungan;
 - s. Dinas Perpustakaan dan Arsip Tipe C menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perpustakaan dan bidang Kearsipan;
 - t. Dinas Komunikasi dan Informatika Tipe C menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Komunikasi dan Informatika dan bidang Statistik;
5. Badan Daerah terdiri dari :
- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tipe A melaksanakan fungsi penunjang Perencanaan dan fungsi penunjang Penelitian dan Pengembangan;
 - b. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tipe A melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Tipe A melaksanakan fungsi penunjang Keuangan sub urusan Keuangan dan Aset;
 - d. Badan Pendapatan daerah Tipe B melaksanakan fungsi penunjang keuangan sub urusan Pendapatan Pajak dan Retribusi;

Pada Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah tersebut dapat terlihat jumlah perangkat daerah yang ada di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah sebanyak 27 perangkat daerah dan 16 kecamatan. Tentu perangkat daerah dan kecamatan-kecamatan tersebut tempat berhimpunnya seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Rokan Hulu, berikut dapat disajikan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu

NO	INTANSI	JUMLAH
1	2	3
1.	SEKRETARIAT DAERAH	91
2.	SEKRETARIAT DPRD	41
3.	INSPEKTORAT	46
4.	DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA	3.322
5.	DINAS KESEHATAN	626
	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	169
6.	DINAS PENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	85
7.	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	88
8.	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN	63
9.	DINAS TANAMAN PANGAN DAN HOLTIKULTURA	121
10.	DINAS PERTERNAKAN DAN PERKEBUNAN	59
11.	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	35
12.	DINAS KOPERASI UKM DAN TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA	25
13.	DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN	19
14	DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	24
15.	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN	22

	PEMERINTAHAN DESA	
16.	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	35
17.	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	26
18.	DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN	28
19.	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	39
20.	SATUAN POLISI PAMONG PARAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN	47
21.	DINAS PERHUBUNGAN	35
22.	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP	18
23.	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	23
24.	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	53
25.	BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	34
26.	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET	45
27.	BADAN PENDAPATAN DAERAH	82
28.	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	20
29.	BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH	11
30.	KECAMATAN RAMBAH	33
31.	KECAMATAN KEPENUHAN	27
32.	KECAMATAN TAMBUSAI	33
33.	KECAMATAN ROKAN IV KOTO	26
34.	KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM	21
35.	KECAMATAN TANDUN	15
36.	KECAMATAN UJUNG BATU	29
37.	KECAMATAN KABUN	23
38.	KECAMATAN TAMBUSAI UTARA	17
39.	KECAMATAN RAMBAH HILIR	21
40.	KECAMATAN RAMBAH SAMO	17
41.	KECAMATAN BANGUN PURBA	14
42.	KECAMATAN BONAI DARUSSALAM	9
43.	KECAMATAN PAGARAN TAPAH DARUSSALAM	17
44.	KECAMATAN PENDALIAN IV KOTO	11
45.	KECAMATAN KEPENUHAN HULU	10
JUMLAH		5.704

Sumber : BKPP Kabupaten Rokan Hulu

Dari Tabel di atas dapat kita lihat bahwa jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 5.704 (lima ribu tujuh ratus empat) orang Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di 30 (tiga puluh) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan 16 (enam belas) Kecamatan.

B. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kranenburg memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.¹Pegawai 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 (PNS) adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.²

Secara Etimologi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari 3 (tiga) kata yaitu pegawai yang berarti karyawan atau orang yang bekerja.³Didalam ketentuan perundang-undangan yang pernah berlaku, pengertian pegawai

¹Muchsan, 1982, HukumKepegawaian, jakarta, BinaAksara

²W.J.S Poerwadarminta,1986,Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, BalaiPustaka, Hlm. 478:514.

³J.S BadududanSutan Muhammad Zaid, KamusUmumBahasa Indonesia, Hlm. 1020.

negeri tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu perumusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari pengertian diatas kita dapat simpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu harus :

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-Undang
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dan sebuah jabatan dan atau tugas negara lainnya yang didasarkan pada peraturan yang berlaku.
- d. Digaji menurut Undang-Undang yang berlaku.

Di dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara ada terminologi Pegawai Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara ini terdiri dari 2, (dua) yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Dalam Undang-undang ASN PNS didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 1,2 dan 3 menyatakan :

- 1). Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2). Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam bahasa Inggris Pegawai Negeri Sipil diistilahkan dengan sebutan Civil Servant (Pelayan Publik) yang pada intinya mmempunyai tugas utama melayani kepentingan publik atau rakyat. Di setiap negara di dunia memiliki definisi masing-masing tentang Pegawai Negeri Sipil. Inggris misalnya, Pegawai Negeri Sipil atau civil servant adalah sebutan untuk orang yang dipekerjakan oleh Ratu Inggris. Pegawi yang dipekerjan oleh Parlemen maupun badan publik yang lain . Di negeri Ratu Elizabeth tersebut hanya ada 1 dari 12 badan publik yang pegawainya di sebut dengan PNS. Di Amerika PNS disebut dengan Civil Cevice. Civil Sevice adalah orang-orang yang bekerja untuk badan pemerintah meliputi yang bekerja di Negara

Federal (Federal State), Negara (State), dan Lembaga Pemeerintah Daerah .
Masing-masing PNS di sana bertanggung jawab penuh pada daerah yang di kelolanya.

Adapun kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 yang menyatakan :

- a. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata, dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
- b. Dalam kedudukannya dan tugas sebagai mana dimaksud dalam butir (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus netral dari semua golongan dari partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Untuk menjamin netralisasi pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam butir (2), pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan / atau pengurus partai politik.

2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak memperoleh :

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Cuti

3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
4. Perlindungan
5. Pengembangan kompetensi.

Analisis terhadap aspek kebutuhan pegawai dikaitkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Hubungan ini meliputi kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktivitas dan timbulnya output berupa kontrapresiasi yang sepadan terhadap pekerjaannya yang dipekerjakannya.

Peraturan kepegawaian merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas, baik secara moral maupun dari sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal dalam bentuk kewajiban yang menjadi penjabaran dari maksud dan tujuan dalam organisasi guna pencapaian misinya. Dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan negara menuju kesejahteraan masyarakat di dalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.⁴

Kewajiban Pegawai Negeri merupakan segenap urusan yang harus di penuhi dan di kerjakans sesuai aturan yang berlaku. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam 3 Golongan, yaitu:

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu

⁴Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Op.cit, hlm. 46.

jabatan

- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya
- c. Kewajiban-kewajiban lain.

Guna menjunjung tinggi kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), diperlukan komponen-komponen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, besemangat dengan memegang rahasia Negara dan melaksanakan tugas kedinasan.⁵ Menurut Undang-Undang nomr 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 23 Pegawai Aparatur Sipil Negara wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara 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 di dalam maupun diluar kedinasan

⁵Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Hlm. 40.

- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai bunyi pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1. Mengucapkan sumpah / janji Pegawai Negeri Sipil
2. Mengucapkan sumpah / janji jabatan
3. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan / atau golongan

8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
9. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil
10. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
11. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
12. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
13. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
14. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
15. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
16. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

C. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 ayat 1,2,3 dan 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan / atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan / atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan peraturan diatas menerangkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kesadaran akan disiplin dari segala aspek.⁶

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan - peraturan yang ada dengan rasa senang hati, secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris "Disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

dan sebagainya. sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.⁷

Parapakar berpendapat bahwa pada dasarnya definisi disiplin kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan berperilaku tertib dan sesuai dengan pengaturan, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, yaitu "Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan organisasi, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis"

Menurut Siagian menyatakan bahwa :

"Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawantersbut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".⁸

Pridjodarminto mengemukakan :

"Disiplin adalah siati kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban".⁹

Dalam pendisiplin lebih terhadap tujuan organisasi yang akan menjadi haluan bagi organiasi dalam menjalankan kegiatannya, untuk mencapai

⁷I.G. Wursanto, ManagemenKpegawaian. Kenisisus, Yogyakarta, 1989, hal. 108

⁸Siagian, Sumberdayamanusia.Bumiaksara, Bandung, 2008

⁹Pridjodarminto, Disiplinkiatmenujusukses.PradyaParamita, 1993

tujuan tersebut organisasi harus adanya sebuah peraturan. Peraturan yang ada harus sejalan dengan tujuan organisasi serta komunikasi dengan karyawan, untuk mengetahui peraturan - peraturan yang ada dalam organisasi agar peraturan tersebut dapat berfungsi secara efektif. Pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawan dalam bekerja harus sudah mengetahui standar kinerja karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Bentuk - Bentuk disiplin kerja yang baik :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan / organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik - baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai

Kelemahan disiplin kerja :

1. Tingginya angka absensi pegawai
2. Sering terlambatnya pegawai untuk masuk kantor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Rasa tidak puas, saling curiga dan melempar tanggung jawab

5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat karena pegawai lebih senang mengobrol daripada kerja
6. Tidak terlaksananya supervisi dan waskat yang baik
7. Sering terjadinya komflik antar pegawai dan pimpinan.

Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.¹⁰

D. Dasar Hukum dalam Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dasar hukum dalam penerapan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dapat dilihat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

¹⁰HasibuanMalayu. 2007. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: BumiAksara. Hal 193

3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
4. Peraturan Kepala BKN No 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berkenaan dengan hal tersebut maka setiap instansi pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil harus melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

6. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin PNS.
7. Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, apabila terdapat PNS yang didapat melakukan pelanggaran disiplin, setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin oleh atasannya. Ketentuan penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan kepada pejabat yang seharusnya menghukum , berlaku juga bagi atasan dari atasan secara berjenjang.

9. Apabila Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya. Ketentuan penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan kepada pejabat yang seharusnya menghukum, berlaku juga bagi atasan dari atasan secara berjenjang.
10. Jenis Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepada atasan yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sama dengan jenis hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin
11. Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.
12. Sehubungan dengan hal tersebut dalam rangka pelaksanaan Pasal 127 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka setiap keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat yang berwenang menghukum dalam rangka pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN agar dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Negara.

Didalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara dapat dilihat dalam beberapa pasal yang mengatur tentang kedisiplinan yaitu :

1. Pasal 86

- a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- b. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- c. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2. Pasal 87

- a. PNS diberhentikan dengan hormat karena:
 - 1). Meninggal dunia
 - 2). Atas permintaan sendiri
 - 3). Mencapai batas usia pensiun
 - 4). Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini
 - 5). Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

- b. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- c. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- d. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - 1). Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 2). Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan / atau pidana umum
 - 3). Menjadi anggota dan / atau pengurus partai politik
 - 4). Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

3. Pasal 88

a. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan sementara apabila :

- 1). Diangkat menjadi pejabat negara
- 2). Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural
- 3). Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana

b. Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

4. Pasal 89

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 dan Pasal 88 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

5. Pasal 90

Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf c yaitu :

- 1). 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi
- 2). 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi
- 3). Sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bagi Pejabat Fungsional.¹¹

¹¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Adapun prosedur dan penanganannya sesuai Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 sebagai berikut:

- a. Kepala Instansi tempat bekerja PNS yang melakukan tindak pidana dan ditahan pihak kepolisian segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian secara berjenjang baik di Instansi Pusat maupun Daerah.
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian (Presiden, Menteri, Kepala Lembaga Non Departemen, Gubernur, Bupati/Walikota) memberhentikan sementara dari Jabatan Negeri bagi yang bersangkutan terhitung mulai tanggal (TMT) ditahan pihak berwajib, dan apabila ada indikasi pidana berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 50 %. Namun apabila tindak pidana tidak berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 75 %.
- c. Apabila Yang bersangkutan mendapat vonis/keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (tidak ada upaya hukum lagi), Kepala Instansi segera melaporkan kepada Pejabat yang berwenang untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan: Pasal 87 Ayat 2, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena

melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana; Pasal 87 Ayat 4 huruf b, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; Pasal 87 Ayat 4 huruf d, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap:

- a. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
- b. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);
- c. Hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan: Apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang dari 2 (dua) tahun dan telah

dijalani yang bersangkutan, maka Kepala Instansinya segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengaktifkan kembali PNS yang diberhentikan sementara karena kasus tindak pidana. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Atasannya langsung segera membuat surat panggilan dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Yang bersangkutan (PNS yang telah diaktifkan dari pemberhentian sementara karena kasus pidana) untuk selanjutnya di proses atau dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya. Apabila kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangannya, maka Atasan langsung segera menjatuhkan hukuman disiplin. Namun apabila Atasan langsung tidak berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, maka segera melaporkan ke Atasannya secara berjenjang untuk diproses penjatuhan hukuman disiplinnya.

Apabila PNS melakukan pelanggaran disiplin hari dan atau jam kerja, maka berdasarkan bukti print out presensi maupun data/catatan dari atasan langsung (mengenai jumlah hari / jam tidak masuk kerja / kelambatan/meninggalkan tugas/pulang mendahului tanpa keterangan yang sah) harus segera diambil tindakan, yakni:

- a. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memerintahkan atasan langsungnya untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan.

- b. Atasan langsung PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin membuat surat panggilan secara tertulis untuk dilakukan pemeriksaan secara tertutup, yang dihadiri oleh pemeriksa dan yang diperiksa.



BAB III

ANALISIS TERHADAP PENERAPAN PELANGGARAN DISIPLIN BERAT BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN ROKAN HULU BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Tolak ukur dalam penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berkenaan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu mengatakan sebagai berikut :

“Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dilaksanakan berdasarkan PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Itu yang menjadi dasar kebijakan kita dalam melaksanakan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang

melanggar. Peraturan ini mulai dilaksanakan sejak tahun 2010”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Asisten Administrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut :

“Aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dan sudah dilaksanakan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, mungkin masih perlu penyempurnaan-penyempurnaan dalam pelaksanaannya”.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan hulu sebagai berikut :

“PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diterapkan dengan baik, sesuai aturan mungkin ada beberapa hal yang menghambat pelaksanaan peraturan tersebut, terkait dengan kondisi geografis Kabupaten Rokan Hulu, ada kesulitan untuk mendeteksi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang berada diwilayah yang jauh, akses transportasi dan komunikasi yang belum memadai namun sepanjang wilayahnya dapat dijangkau maka sudah dilaksanakan dengan baik”.¹

Data hukuman yang telah dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2015, tahun 2016 dan pada tahun 2017 disajikan dalam bentuk tabel berikut :

¹ Wawancara 2020

Tabel 3.1

Hukuman Disiplin Ringan

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah Hukuman Disiplin			Keterangan
		2015	2016	2017	
1	Teguran lisan	-	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja
2	Teguran tertulis	-	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 s/d 10 hari kerja
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	-	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 s/d 15 hari kerja
	Total	-	-	-	

Sumber : BKPP Kabupaten Rokan Hulu

Pada Tabel diatas dapat kita lihat hukuman disiplin ringan berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu jumlah pelanggar hukuman disiplin ringan tidak ada datanya. Hal ini disebabkan karena untuk pelagar hukuman disiplin ringan ini pembinaannya berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah atau (SKPD) masing-masing, pada dasarnya untuk pelanggar disiplin ringan ini di tangani di intasi pelanggar itu berada. Apabila pelanggar disiplin ringan tersebut pada tingkatan staf maka yang memberi teguran adalah atasan langsung pelanggar pada tingkatan pejabat eselon IV, begitu juga selanjutnya untuk pelangar pada tingkatan eselon IV maka yang memberi teguran adalah atasan langsungnya pada tingkatan pejabat eselon III dan apabila yang melakukan pelanggaran disiplin ringan pejabat eselon III maka

yang memberikan teguran adalah pejabat eselon II pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tersebut.

Untuk Proses pelanggaran disiplin ringan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah melakukan pembinaan kepada setiap pegawainya yang melakukan pelanggaran, hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara penulis pada beberapa instansi yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang diantaranya :

1. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset

Dinas ini dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang dengan beranekaragam latarbelakangnya tentunya tidak terlepas juga dari Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, hal ini disampaikan oleh Sekretaris Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset yang menyatakan setiap bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin, dalam hal ini tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah akan beliau tindak sesuai aturan yang berlaku, bila pegawainya terdapat yang tidak masuk hadir di bawah lima hari tanpa alasan yang sah akan memanggil secara lisan dan akan memberi teguran lisan untuk menasehati pada pegawainya yang melakukan pelanggaran tersebut. Begitu juga pegawainya yang tidak masuk kerja enam sampai dengan sepuluh hari tanpa alasan yang sah juga akan memanggil pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pembinaan dan memberikan teguran tertulis, juga bagi pegawainya yang tidak masuk kerja Sebelas sampai dengan lima belas hari tanpa alasan

yang sah maka belaiu akan melakukan tindakan berupa membuat pernyataan tidak puas secara tertulis. Sekretaris Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset menyatakan alhamdulillah selama ini untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran telah dilakukan pembinaan, Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat berubah dan tidak mengulangi perbuatannya kembali.

2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

Hal serupa juga disampaikan oleh Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, selama ini dinasny telah melakukan tindakan tegas terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran kedisiplinan sesuai aturan yang berlaku, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungannya sebanyak 22 orang, hal tersebut yang membuat pengawasan dan pembinaan terhadap para pegawainya akan lebih mudah, karena setiap ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah cepat kelihatan. Sanksi terhadap pelanggaran aturan disiplin merupakan sanksi yang dijatuhkan kepada setiap pegawai yang tidak mentaati ketentuan tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara / PNS. Sanksi tersebut diberikan dengan tujuan untuk dapat merubah / memperbaiki serta mendidik terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut agar dapat mematuhi segala aturan yang ada tentang kedisiplinan PNS. Disamping itu, sanksi 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.

3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu menyatakan proses penegakan kedisiplinan di lingkungan kantornya telah dilakukan sesuai mekanisme dan aturan yang berlaku, untuk sanksi hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan kedisiplinan ringan telah dilakukan pembinaan dan teguran agar tidak mengulangi perbuatannya kembali, setiap bulannya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mengirimkan rekap absensi ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sebagai laporan. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang masih melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin yang tidak mengindahkan nasehat atau ajakan maupun pembinaan yang telah dilakukan akan diteruskan ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) untuk di tindak lanjuti dan diproses sesuai aturan yang berlaku. Hal ini bisa kami buktikan dengan adanya proses laporan terhadap pegawai Negeri Sipil kami yang melakukan pelanggaran, pada tahun 2015 salah satu Pegawai Negeri Sipil mendapatkan sanksi hukuman disiplin tingkat ke 3 (tiga) yaitu berat dengan sanksi yang diterima oleh yang bersangkutan adalah diturunkan pangkatnya setingkat lebih rendah selama 3 tahun.

4. Kantor Kecamatan Rambah Samo

Hal yang sama di sampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Rambah Samo, yang menyatakan bahwa proses penegakan disiplin di tempatnya sudah dilakukan dengan baik sesuai peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara Nomor 21 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri. Bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungannya yang memelakukan pelanggaran ketentuan disiplin ringan akan diberikan pembinaan berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan untuk pelagar hukuman disiplin sedang dan berat akan di teruskan ke Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) guna di proses lebih lanjut sesuai rekap absensi yang dikirimkan ke Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) setiap bulannya. Dapat kami sampaikan bahwa pada tahun 2015 Kantor Kecamatan Rambah Samo telah meneruskan proses pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin lebih dari 46 hari akumulasi setahun tidak hadir dalam bekerja atau tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah, dari proses yang dilakukan menghasilkan putusan terhadap pegawainya tersebut pemberhentian tidak dengan hormat atas permintaan sendiri.

Tabel 3.2
Hukuman Disiplin Sedang

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah Hukuman Disiplin			Keterangan
		2015	2016	2017	
1	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	-	1	-	Pelanggaran mendukung salah satu calon dalam Pilkada Kabupaten Rokan Hulu tahun 2016
2	Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 tahun	-	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja
3	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	1	1	-	Pelanggaran melakukan pernikahan kedua tanpa izin istri pertama tahun 2015 dan penyalahgunaan narkoba tahun 2016
Total		1	2	-	

Sumber : BKPP Kabupaten Rokan Hulu

Dari tabel diatas maka dapat di sampaikan penjelasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mendapatkan hukuman disiplin sedang adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2015 terdapat 1 (satu) orang Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Pegawai Negeri Sipil tersebut atas nama Basri yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Rokan Hulu. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh saudara Basri adalah melakukan perkawinan kedua, tanpa persetujuan istri pertama.

2. Pada tahun 2016 terdapat 2 (dua) orang Pegawai Negeri Sipil yang di kenai sanksi hukuman disiplin sedang yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil atas nama Bahrum yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat Tambusai Utara melakukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh saudara Bahrum ini mendukung salah satu pasangan calon Kepala Daerah dan calon Wakil Kepala Daerah pada Pilkada Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016. Saudara Bahrum terbukti melakukan kampanye untuk mendukung salah satu pasangan calon Kepala Daerah pada Pilkada Kabupaten Rokan Hulu tahun 2016 dan atas perbuatannya tersebut mendapatkan hukuman penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 (satu) tahun.
 - b. Pegawai Negeri Sipil atas nama Mulyanif yang bekerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan melakukan pelanggaran penyalahgunaan narkoba, saudara Mulyanif terbukti dalam tes urin yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu bekerja sama dengan Badan Narkotika Daerah dalam pemeriksaan tersebut urin saudara Mulyanif ini positif mengandung zat-zat narkoba, atas perbuatannya tersebut saudara mulyanif di jatuhi hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

3. Pada tahun 2017 untuk jenis hukuman disiplin sedang tidak ada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang terkena hukuman disiplin jenis ini.

Tabel 3.3
Hukuman Disiplin Berat

No	Jenis Hukuman Disiplin	Jumlah Hukuman Disiplin			Keterangan
		2015	2016	2017	
1	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	2	-	1	Pelanggaran tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja tahun 2015 dan Pelanggaran melakukan pernikahan kedua tanpa izin istri pertama tahun 2017
2	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-	-	-	Pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja
3	Pembebasan dari jabatan	-	1	1	Pelanggaran tidak masuk kerja dan tidak mentaati jam kerja tahun 2016 dan Pelanggaran penyalahgunaan wewenang tahun 2017
4	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	2	-	Pelanggaran tidak masuk kerja dan tidak mentaati jam kerja
5	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	2	-	1	Pelanggaran tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja tahun 2015 dan Pelanggaran melakukan tindak pidana korupsi tahun 2015/2017
Total		4	3	3	

Sumber : BKPP Kabupaten Rokan Hulu

Dari tabel diatas maka dapat di sampaikan penjelasan Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan hukuman disiplin berat adalah sebagai berikut :

1. Pada tahun 2015 terdapat 4 (empat) orang Pegawai Negeri Sipil yang terkena penegakan sanksi hukum disiplin berat yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil atas nama Setiadi yang bertempat tugas di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik dijatuhi sanksi hukuman diturunkan pangkatnya setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. Ada pun pelanggaran yang dilakukan oleh saudara Setiadi ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 32 (tiga puluh dua) hari dan tidak mentaati ketentuan jam kerja, dari hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik bahwa saudara Setiadi ini sering keluar kantor pada jam kerja tanpa alasan dan pulang sebelum waktunya. Telah sering dilakukan pembinaan terhadap saudara Stidi ini tapi sepertinya tidak diindahkan, maka pimpinan mengambil tindakan tegas dengan melaporkan saudara Stidi ini ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) guna diberi sanksi hukuman disiplin terhadapnya. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap saudara Setiadi ini dan pada dasarnya beliau mengakui atas pelanggaran yang dilakukannya dan berjanji tidak akan mengulangi perbuatannya kembali untuk masa-masa yang kan datang.

- b. Pegawai Negeri Sipil atas nama Evi Indra yang bertempat tugas di Dinas Kesehatan. Pelanggaran yang dilakukan saudara Evi Indra ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan tidak mentaati ketentuan jam kerja selama 33 (tiga puluh tiga) hari akumulasi 1 (satu) tahun atas perbuatannya tersebut saudara Evi Indra di jatuhi hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
- c. Pegawai Negeri Sipil atas nama Tina Rahmawati yang bertempat tugas di Kantor Camat Rambah Samo sering tidak masuk kerja tanpa alasan sesuai aturan yang berlaku dan tidak mentaati ketentuan jam kerja atas perbuatannya tersebut saudara Tina Rahmawati di jatuhi sanksi diturunkan pangkatnya setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Rambah Samo menyatakan saudara Tina Rahmawati ini melalaikan tugasnya dan tidak ada ke kantor (tidak hadir) selama 34 (tiga puluh empat) hari tanpa alasan yang sah akumulasi 1 (satu) tahun.
- d. Pegawai Negeri Sipil atas nama Heppy Noviardi merupakan pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Rokan Hulu dan bersetatus Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Heppy Noviardi terbukti melakukan tindak pidana korupsi yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dan di ponis 9 (sembilan) tahun

penjara oleh pengadilan tipikor Pekanbaru. dapat peneliti jelas dari hasil wawancara dengan Heppy Noviardi. Saudara Heppy Noviardi ini merupakan Bendahara Pengeluaran Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Rokan Hulu, perbuatan yang dilakukan Heppy Noviardi ini memalsukan surat perintah pencairan dana (SP2D) dan menyerahkannya ke Bank Riaukepri selaku tempat penyimpanan kas daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan atas perbuatannya negara mengalami kerugian sebesar 2.500.000.000,- (dua miliar lima ratus juta rupiah). Heppy Noviardi menyatakan inisiatif sendiri dalam melakukan itu dan menerima ponis yang di jatukan terhadapnya. Atas perbuatannya tersebut Pembina Kepegawaian Daerah memperikan saksi hukuman disiplin berat kepadanya pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Pada tahun 2016 terdapat 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil yang terkena sanksi hukum disiplin berat yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil atas nama Lukman Nurhakim bertugas di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, hukuman disiplin yang diterima Lukman Nurhakim ini pembebasan dari jabatan struktural, ada pun pelanggaran yang dilakukannya adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan tidak mentaati ketentuan jam kerja, selama 38 (tiga puluh delapan) hari akumulasi 1 (satu) tahun.

- b. Pegawai Negeri Sipil atas nama Sri Sugiarti bertugas di Kantor Camat Kabun, hukuman disiplin yang diterima Sri Sugiarti ini diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri, ada pun pelanggaran disiplin yang dilakukannya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan tidak mentaati ketentuan jam kerja selama 220 (dua ratus dua puluh) hari Sri Sugiarti ini mengalami sakit yang menahun dan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Pegawai Negeri Sipil atas nama Epiarlis merupakan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, hukuman disiplin yang diterima Epiarlis ini diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri, ada pun pelanggaran yang dilakukannya adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan tidak mentaati ketentuan jam kerja selama 72 (tujuh puluh dua) hari akumulasi 1 (satu) tahun.
3. Pada tahun 2017 terdapat 3 (tiga) orang Pegawai Negeri Sipil yang terkena sanksi hukum disiplin berat yaitu :
- a. Pegawai Negeri Sipil atas nama Soepriadi Santoso yang bertempat tugas di Sekretariat Daerah Kabuapten Rokan Hulu, adapun pelanggaran yang dilakukan oleh saudara Soepriadi Santoso yaitu melakukan perkawinan kedua tanpa persetujuan istri pertama. Atas perbuatan yang dilakukannya Soepriadi Santoso di jatuhi sanksi

hukuman disiplin yang tergolong ditingkatkan berat berupa diturunkan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

- b. Pegawai Negeri Sipil atas nama Roy Roberto bertugas di Dinas Perhubungan, saudara Roy Roberto ini merupakan Kepala Dinas Perhubungan dikala itu, dikarnakan beliau melakukan protes atas pelantikan eselon III dan eselon IV yang ditempatkan di dinasny. Bentuk protes dan ketidak senangan beliau tersebut dilihatkan dengan cara membuat surat penolakan atas nama-nama pejabat yang di lantik untuk mengisi tempat-tempat jabatan yang ada di Dinas Perhubungan ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP). Atas perbuatannya mengirim surat penolakan tersebut dinilai sebagai perlawanan terhadap pimpinan yang semestinya sebagai Pegawai Negeri Sipil harus tunduk dan patuh atas segala kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan, apalagi yang menempatkan pajabat-pejabat bukanlah wewenangnya melainkan wewenang Bupati Rokan Hulu sebagai pembina kepegawaian di daerah.
- c. Pegawai Negeri Sipil atas nama Muhammad Zen bertugas di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga beliau menjabat sebagai kepala dinans di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga tersebut. Pelanggaran yang dilakukan oleh saudara Muhammad Zen melakukan tindak pidana korupsi, atas tindakannya tersebut di jatuhi hukuman penjara 9 (sembilan) bulan dan belaiu tidak

melakukan upaya banding, karena perkaranya telah memiliki hukum tetap maka pembina kepegawaian daerah melakukan proses terhadap yang bersangkutan yaitu diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS sesuai aturan yang berlaku.

Proses penegakan sanksi hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu tetap mengacu pada peraturan yang ada, hal tersebut dapat terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Disiplin, Penghargaan dan Korp Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

1. Untuk pelanggaran disiplin ringan yang di lakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini penaganannya di lakukan oleh pejabat pembina kepegawaian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tempat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan berada. Pada dasarnya untuk pelanggar disiplin ringan ini di tangani di intasi pelanggar itu berada. Apabila pelanggar disiplin ringan tersebut pada tingkatan staf maka yang memberi teguran adalah atasan langsung pelanggar pada tingkatan pejabat eselon IV, begitu juga selanjutnya untuk pelangar pada tingkatan eselon IV maka yang memberi teguran adalah atasan langsungnya pada tingkatan pejabat eselon III dan apabila yang melakukan pelanggaran disiplin ringan pejabat eselon III maka yang memberikan teguran adalah pejabat eselon II pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tersebut. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan

untuk aturan pelaksanaannya diatur di Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010.

2. Untuk pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat proses penanganannya dilakukan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) tentunya atas laporan dari pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah dimana Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan berada. Sedikit dapat kami sampaikan bahwa proses yang akan dilalui oleh Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran pada tingkatan pelanggaran disiplin sedang dan berat yaitu : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dalam hal ini Kepala Badan akan menindak lanjuti atas laporan yang disampaikan pembina kepegawaian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan membentuk tim pemeriksa atas permasalahan Pegawai Negeri Sipil yang akan di tangani, dapat kami sampaikan tim pemeriksa ini terdiri dari beberapa unsur yaitu unsur dari atasan langsung yang melakukan pelanggaran tersebut, unsur dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), unsur dari Inspektorat dan unsur dari Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Ada pun tugas dari Tim Pemeriksa ini yaitu memeriksa kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran tersebut, kemudian membuat berita acara pemeriksaan. Ada pun hasil dari pemeriksaan tersebut akan di sampaikan ke pada Tim Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian yang di ketuai oleh Sekretris Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Setelah laporan hasil pemeriksaan yang

dilakukan oleh Tim Pemeriksa di terima maka Tim Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian akan melakukan kajian dan telaah terhadap permasalahan yang terjadi setelah di lakukannya kajian dan telaah secara mendalam maka Tim Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian akan mengeluarkan rekomendasi kepada Pembina Kepegawaian daerah yang dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Rokan Hulu untuk sebagai bahan dalam melakukan keputusan dan bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan terhadap permasalahan yang di lakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dalam Penerapan Sanksi Hukuman Disiplin Berat Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu

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 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Rokan Hulu. Adapun yang mempengaruhi dalam proses penegakan hukum disiplin terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu antara lain :

1. Faktor Individu

Dalam menegakkan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Satauan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Rokan Hulu sangat dipengaruhi oleh faktor individu dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil yang ada. 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 aparatur yang bertanggung jawab akan tugasnya dan yang memiliki kesadaran akan tugasnya tentu saja akan selalu melaksanakan kewajibannya serta menjahui segala larangan-larangan yang dapat menurunkan kredibilitasnya. Faktor individu juga dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor :

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil yaitu berupa kepribadian.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar, yaitu lingkungan.

Kedua faktor tersebut merupakan faktor yang sangat dominan dalam mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan pelanggaran terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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. Faktor Kelembagaan

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar pegawai tersebut merasa nyaman mengerjakannya dan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parabawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan sudah semestinya lah memperhatikan bawahannya, memberi motivasi dan menanyakan kepada bawahannya jika terlihat gelagat yang mencurigakan tidak seperti biasanya, maka bentuk perhatian

dan bimbingan tentunya akan menjadikan suasana keakraban antara bawahan dengan pimpinannya, jadi setiap persoalan yang dialami bawahannya hendaklah melakukan perhatian walaupun sekeadarnya, itu pun sudah membuat bawahan sedikit merasa senang. Keteladanan pimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada setiap pegawai. Pimpinan tidak hanya dituntut memberikan contoh yang baik kepada bawahannya pada saat jam kerja di kantor, di luar jam kerja pun seorang pimpinan dituntut untuk senantiasa memberikan teladan yang baik.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya atau pun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik. Aspek kesejahteraan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Pemerintah. Tidak dapat dipungkiri bahwa Pegawai Negeri Sipil bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (side jobs) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal

inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner dalam rangka peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil maka Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu telah memberkan tunjangan tambahan penghasilan (TTP) bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu secara obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin jam kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan (TTP) diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenjang jabatan dan golongan. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan (TTP) kepada Pegawai Negeri Sipil tidak diberikan apabila melaksanakan tugas belajar, menjalani cuti di luar tanggungan Negara, menjalani cuti besar, menjalani cuti alasan penting lebih dari 14 (empat belas) hari kerja, sedang menjalani proses hukum yang masa penahanannya lebih dari 14 (empat belas) hari kerja, menjalani cuti bersalin untuk anak ketiga dan seterusnya, tidak lagi diperbantukan atau dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu , dan tidak lagi berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil

di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu , maka Pegawai Negeri Sipil lebih termotivasi untuk disiplin karena pembayaran tunjangan tersebut disesuaikan dengan tingkat kehadiran, apabila tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, maka yang bersangkutan dilakukan pemotongan tunjangan tambahan penghasilannya, begitu pula apabila dijatuhi hukuman disiplin maka tunjangan tidak dibayarkan.

d. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam mernelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat rnaka pegawai semakin takut untuk melanggar aturan, sikap dan perilaku yang indiscipliner. Tujuan sanksi hukuman diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan dan tidak mengulangi kesalahannya. Untuk itu, Sosialisasi aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan agar diketahui oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sehingga timbul kesadaran untuk menaati setiap aturan yang berlaku.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap

pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Terkadang pimpinan pada sebagian Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pelanggar hukuman disiplin karena masih adanya pertimbangan kemanusiaan. Pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran. Tidak memandang status, kedudukan maupun unsur kekeluargaan dalam pengambilan tindakan administratif kepegawaian. Namun, terkadang pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak takut hukuman disiplin dan tidak takut melakukan perbuatan indisipliner. Selain itu pimpinan yang kurang memperhatikan karier bawahan juga merupakan salah satu faktor masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, misalnya pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, lama tidak dipromosikan, pekerjaan yang monoton dan tidak jelas pola tugas menjadikan, sehingga ada indikasi Pegawai Negeri Sipil tersebut merasa jenuh dan menelantarkan pekerjaan.

Dari hasil wawancara peneliti kepada seorang informen Pegawai Negeri Sipil didapat keterangan kenapa masih adanya Pegawai Negeri tidak taat

atau tidak mengindahkan terhadap aturan kedisiplinan di lingkungan kerjanya antara lain :

1. Dalam melaksanakan proses pengajuan pencairan terhadap Tambahan Penghasil PNS Ada kalanya Bendahara dalam melakukan pengajuan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil setiap bulannya tidak berpedoman kepada aturan yang ada, berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hulu yang menyebutkan sebagai berikut :
 - a. Pemotongan terhadap jumlah komponen Tambahan Penghasilan setelah di potong pajak dilakukan dengan ketentuan :
 - 1). Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi dan apel sore di potong masing-masing 5% dari nilai harian.
 - 2). Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa keterangan dipotong masing-masing sebesar 100% dari nilai harian.
 - 3). Pelaksanaan inpeksi mendadak oleh pejabat Rokan Hulu , dimana kehadiran pegawai kurang dari 90% maka di potong 1 (satu) bulan penuh kepada Satuan Kerja yang bersangkutan.
 - 4). Kehadiran dalam upacara-upacara Kenegaraan dan Keagamaan akan di atur lebih lanjut dengan Surat Edaran Bupati.
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang izin dengan alasan lain selama-lamanya 3 (tiga) hari kerja di potong sebesar 50% dari nilai harian dan untuk hari keempat dan seterusnya dipotong sebesar 100% dari nilai harian.

- c. Tambahan Penghasilan berdasarkan ketentuan yang berlaku dibayarkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalankan cuti tahunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Khusus untuk komponen apel pagi dan apel sore pemotongan diberlakukan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil kecuali terhadap Pejabat Fungsional , Sopir/Ajudan Bupati/Wakil Bupati seta Sopir pimpinan DPRD dan Sopir/ Ajudan Sekretaris Daerah.
- e. Pengajuan pembayaran Tambahan Penghasilan dilakukan pada bulan berikutnya , setelah di hitung jumlah pemotongannya.
- f. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin akan dikenakan pemotongan terhadap tambahan penghasilan diatur sesuai keputusan Bupati Rokan Hulu.

Dalam proses pengajuan Tambahan Penghasilan PNS Bendahara pada SKPD seringkali tidak mengindahkan ketentuan pada poin e, pengajuan terhadap Tambahan Penghasilan sudah diajukan sebelum penghitungan daftar kehadiran didalam absensi, menurut informen sering dengan alasan agar bisa cepat mengajukan surat permohonan pencairan (SPP) dan agar Pegawai lebih cepat menerima Tambahan Penghasilan tersebut, sehingga hal itu dapat menyebabkan tidak adanya efek jera terhadap pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dan akan berpengaruh kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah rajin.

2. Sebahagian besar Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu banyak yang melakukan pinjaman pegawai atau membuka pelfon pinjaman yang dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu kas daerah berada di Bank Riaukepri segala urusan mengenai pencairan gaji maupun tunjangan berada di Bank Riaukepri tersebut. Jadi untuk memudahkan bendahara di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) melakukan pemotongan maka Bank yang memberikan pinjaman dalam hal ini adalah Bank Riaukepri. Kebanyak dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pinjaman tersebut setelah uang peminjaman di dapatkan peruntukannya seringkali salah penggunaan. Hal ini sebenarnya terkait kepada manajemen keuangan dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dalam hal ini penggunaan hasil uang pinjaman tersebut tepat sasaran atau di pergunakan dalam hal membuka usaha atau membuka perkembangan sehingga nantinya ada pemasukan yang di harapkan dari hasil usaha maupun perkebunan yang telah dibuat, sehingga diharapkan dapat membantu tambahan uang untuk kebutuhan sehari-hari karena kalau diharapkan gaji sudah lah tentu tidak akan utuh lagi. Namun sebaliknya apa bila uang dari hasil peminjaman pegawai tersebut salah dalam penggunaannya mengakibatkan kesusahan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, bagi mana tidak gaji para pegawai negeri sipil yang telah melakukan pinjaman tersebut akan di potong setiap bulannya, kebanyakan gajinya tinggal sedikit lagi, bagaimana

akan menjukupi kebutuhan keluarganya sehari-hari. Hal itu juga yang menyebabkan para Pegawai Negeri Sipil akan mencari sampingan lain di luar pekerjaannya yaitu sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berakibat Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan akan sering tidaka masuk kerja atau keluar kantor pada jam kerja.

3. Masih adanya perlindungan atau terkesan menutupi kesalahan para pegawainya yang melakukan pelanggaran disiplin oleh atasan di beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sehingga laporan untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin tersebut di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tidak sampai ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sehingga tidak dapat di proses sesuai aturan yang berlaku.

C. Upaya Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu mengenai upaya yang telah dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada di daerahnya sebagai berikut :

- a. Sering melakukan kominikasi dalam bentuk rapat dengan pembina kepegawaian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) secara rutin guna mendengarkan laporan dan sekaligus melakukan

- evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang berada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- b. Setiap satu kali satu bulan melakukan apel gabungan bersama terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di Satuan Kerja Perangkat Daerah se Kabupaten Rokan Hulu di Kantor Bupati Rokan Hulu dan melakukan absensi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) untuk selanjutnya di serahkan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan apabila terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa keterangan yang sah akan kita tindak tegas sesuai aturan yang berlaku.
 - c. Pada setiap waktu, baik ketika upacara maupun pada waktu apel gabungan bersama dalam amanat tidak bosan-bosannya mengingatkan maupun menyampaikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk terus menjaga kedisiplinan karna kedisiplinan adalah modal utama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, harus memberikan pengabdian yang sebaik-baiknya kepada bangsa dan negara terkhusus terhadap daerah dimana tempat kita bertugas dan juga melakukan pelayanan yang prima kepada masyarakat, bagaimana pelayanan prima akan tercapai apa bila Pegawai Negeri Sipilnya sendiri tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Secara rutin selalu melakukan inpeksi mendadak (sidak) ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) guna melihat langsung

kondisi dan situasi kantor-kantor yang ada dengan segala fasilitasnya, juga melihat keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada jam-jam kerja maupun pada apel pagi dan apel sore karna inpeksi mendadak (sidak) yang dilakukan secara acak dan waktunya berubah-ubah.

- e. Untuk menghindari Pegawai Negeri Sipil dari bahaya penyalahgunaan narkoba Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu bekerjasama dengan Badan Narkotika Daerah Kabupaten Rokan Hulu melakukan tes urin secara berkala 6 (enam) bulan sekali terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada, guna memastikan tidak adanya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang mengkonsumsi norkoba. Apa bila dalam tes tersebut terdapat Pegawai Negeri Sipil yang positif mengkonsumsi norkoba akan di tindak tegas sesuai aturan yang berlaku.
- f. Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu juga telah menetapkan kebijakan mengenai pemotongan tunjangan tambahan penghasilan (TTP), yang mengatur bahwa Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor atau pulang lebih cepat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, maka yang bersangkutan dilakukan pemotongan tunjangan tambahan penghasilan (TTP) sesuai dengan ketentuan pemotongan terhadap jumlah komponen

Tambahan Penghasilan setelah di potong pajak dilakukan dengan ketentuan :

- 1). Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi dan apel sore di potong masing-masing 5% dari nilai harian.
- 2). Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa keterangan dipotong masing-masing sebesar 100% dari nilai harian.
- 3). Pelaksanaan inpeksi mendadak oleh pejabat Rokan Hulu , dimana kehadiran pegawai kurang dari 90% maka di potong 1 (satu) bulan penuh kepada Satuan Kerja yang bersangkutan.
- 4). Kehadiran dalam upacara-upacara Kenegaraan dan Keagamaan akan di atur lebih lanjut dengan Surat Edaran Bupati.
- 5). Pegawai Negeri Sipil yang izin dengan alasan lain selamalamanya 3 (tiga) hari kerja di potong sebesar 50% dari nilai harian dan untuk hari keempat dan seterusnya dipotong sebesar 100% dari nilai harian.
- 6). Tambahan Penghasilan berdasarkan ketentuan yang berlaku dibayarkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalankan cuti tahunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 7). Khusus untuk komponen apel pagi dan apel sore pemotongan diberlakukan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil kecuali terhadap Pejabat Fungsional , Sopir / Ajudan Bupati/Wakil

Bupati serta Sopir pimpinan DPRD dan Sopir / Ajudan Sekretaris Daerah.

- 8). Pegajian pembayaran Tambahan Penghasilan dilakukan pada bulan berikutnya , setelah di hitung jumlah pemotongannya.
- 9). Bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin akan dikenakan pemotongan terhadap tambahan penghasilan diatur sesuai keputusan Bupati Rokan Hulu.
- g. Dalam melaksanakan promosi jabatan salah satu penilaian yang mempunyai poin yang tinggi adalah tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, hal ini untuk mendorong dan merangsang para Aparatur Sipil Negara/PNS berlomba-lomba dalam mematuhi peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada.
- h. Pada setiap awal bulan seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diwajibkan untuk mengirimkan rekap absensinya ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sebagai bentuk pengawasan dan kontrol dari pimpinan terhadap Pegawai negeri Sipil yang berada di seluruh organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Rokan Hulu

Di instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Rokan Hulu juga melakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungannya seperti yang disampaikan Sekretaris Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset sebagai berikut :

- a. Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset selalu melakukan absensi pada apel pagi dan apel sore guna mengetahui tingkat kehadiran para Pegawai Negeri Sipil yang ada, bila terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa alasan yang sah akan segera di panggil guna di lakukan peringatan dan pembinaan agar kedepannya tidak melakukan kesalahan yang sama yaitu tidak hadir dalam apel pagi mau pun apel sore maupun terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.
- b. Dalam setiap apel baik apel pagi maupun apel sore selalu mengingatkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk tetap menjaga kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah baik tingkat kedisiplinannya di himbau untuk tetap di pertahankan dan bagi Pegawai Negeri Sipil yang masih kurang baik tingkat kedisiplinannya agar di tingkatkan supaya menjadi baik guna menghindari sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.
- c. melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerja terutama mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat staf yang melanggar tindakan disiplin, akan segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Hal serupa juga disampaikan Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sebagai berikut :

- a. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa selalu melaksanakan rapat bulan dan di dalam salah satu pembahasannya mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, di setiap rapat tersebut pimpinan selalu mengingatkan mengenai tingkat kedisiplinan, baik tingkat kehadiran para Pegawai Negeri Sipil di kantor juga supaya para pegawai meningkatkan etos kerja guna menyongsong tantangan kedepan yang semakin komplek. Para Pegawai Negeri Sipil harus mampu untuk bersaing menghadapi tantangan zaman yang salah satunya dimulai dari kedisiplinan pegawai itu sendiri di tempat kerja.
- b. Melaksanakan absensi di setiap apel pagi dan apel sore terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil dan melakukan teguran kepada pegawai yang melanggar seperti Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan apel pagi maupun apel sore dengan cara untuk di kesempatan apel berikutnya akan dilakukan sanksi berupa barisan terpisah dan berdiri di depan barisan dari teman-teman pegawai yang lain. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir tanpa alasan yang sah akan dilakukan teguran untuk tidak mengulangi perbuatannya kembali dan diberi sanksi pemotongan Tambahan Penghasilnya untuk bulan berikutnya.

Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kesbangpol) juga mengatakan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungannya sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil yang berada di instansinya dalam di setiap kesempatan apel, selalu mengingatkan bawahannya tersebut agar senantiasa menjaga integritas selaku PNS terutama berkaitan dengan kedisiplinan bagi Aparatur Sipil Negara sesuai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 . Selain itu di instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kesbangpol) setiap melaksanakan apel pagi selalu meminta Pegawai Negeri Sipil untuk membacakan Panca Prsatya Korps Pegawai Negeri Sipil secara bergantian agar dapat selalu di ingat oleh Para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, karna sebagaimana yang kita sama-sama ketahui Panca Prasatya Korps Pegawai Republik Indonesia adalah merupakan pegangan dan pedoman dalam bertindak dan juga dalam menjalankan tugas.
- b. Senantiasa mengabsen 2 (dua) kali 1 (satu) hari kepada setiap Pegawai Negeri Sipil, absensi dilaksanakan pada pagi ketika masuk kantor dan sore ketika hendak pulang, untuk menghindari adanya pegawai yang pulang cepat sebelum waktunya, juga menghindari pegawai Negeri Sipil yang mangkir atau keluar tanpa izin pimpinan pada jam kerja.

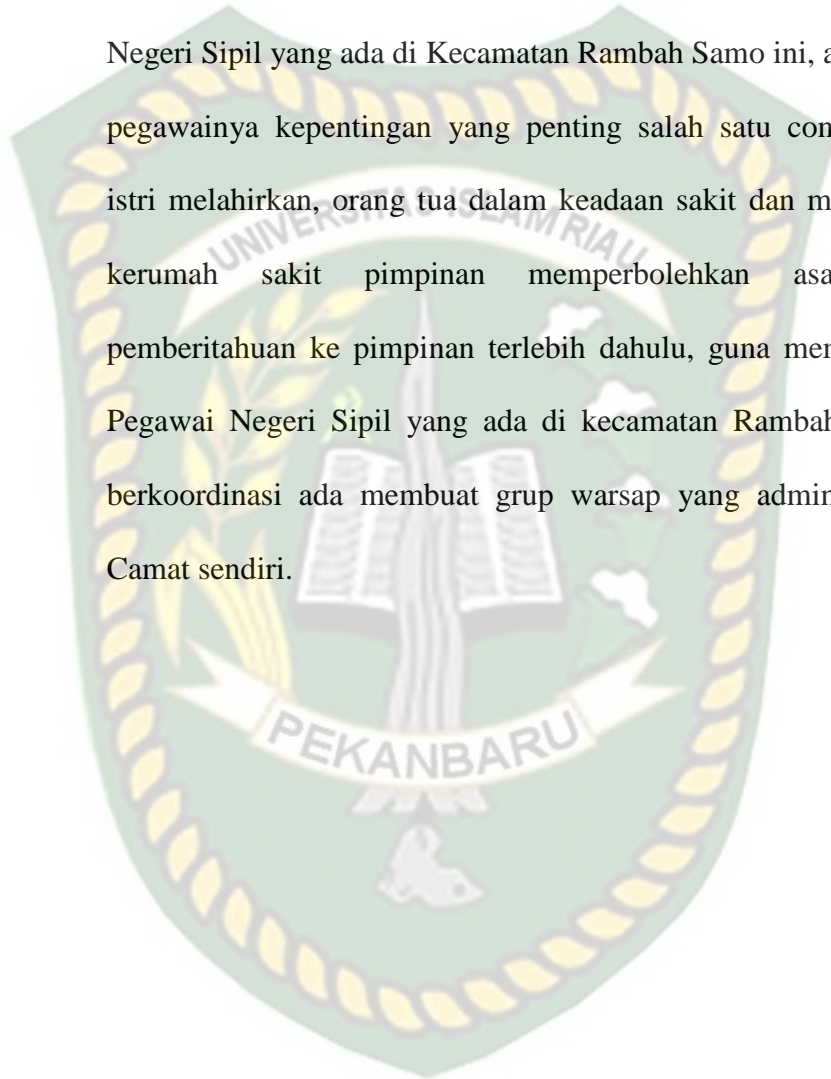
- c. Untuk memupuk rasa kebersamaan antar sesama Pegawai Negeri Sipil yang berada di instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kesbangpol) pada setiap pagi jumat selalu melaksanakan wirid pengajian rutin yang mengundang ustad untuk ceramah untuk dapat menambah ilmu pengetahuan agama, yang dengan siraman rohani ini kita mengharabkan Pegawai Negeri Sipil yang berada intansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kesbangpol) dapat terhindar terhadap hal-hal negatif yang dapat merugikan PNS itu sendiri dan agar dapat termotifasi dalam menjalankan tugas.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Rambah Samo juga mengatakan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan bagi Pegawai Negari Sipil yang berada di lingkungannya sebagai berikut :

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Camat Rambah Samo juga melakukan aktifitas rutin seperti kantor-kantor pemerintah pada umunnya, berkaitan dengan kedisiplinan juga seperti itu. Melaksanakan apel pagi dan apel sore setiap harinya dan melaksanakan absensi pada setiap apelnnya baik pagi maupun sore hari ketika jam kantor pulang, absensi akan kita rekap pada setiap bulannya untuk di kirim ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang ada di Kabupaten, untuk rekap absensi kita rutin mengirin setiap awal bulan pada bulan berikutnya. Kami tidak akan menutup-tutupi kita ada Pegawai Negeri Sipil yang melukukan pelanggaran, tapi sebelumnya kami

tetap akan melakukan pembinaan terlebih dahulu sesuai mekanisme yang ada.

- b. Pada dasarnya pimpinan tidak akan mempersulit setiap Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kecamatan Rambah Samo ini, apa bila ada pegawainya kepentingan yang penting salah satu contoh seperti istri melahirkan, orang tua dalam keadaan sakit dan mau di antar kerumah sakit pimpinan memperbolehkan asalkan ada pemberitahuan ke pimpinan terlebih dahulu, guna mempermudah Pegawai Negeri Sipil yang ada di kecamatan Rambah Samo ini berkoordinasi ada membuat grup warsap yang adminnya bapak Camat sendiri.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu sudah dijalankan sesuai petunjuk peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dapat dilihat dari setiap permasalahan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang dilaporkan ke Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu seluruhnya sudah di proses dan telah di jatuhkan sanksi disiplin sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan.
2. Faktor penyebab PNS melakukan pelanggaran disiplin adalah faktor individu dan faktor lembaga antara lain :
 - a. Lemahnya sumber daya manusia
 - b. Lemahnya pengawasan melekat (Waskat)
 - c. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang
Sebagai upaya yang telah ditempuh dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap PNS antara lain :
 - a. Meningkatkan sumber daya manusia
 - b. Meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dilingkungan kerja PNS
 - c. Memberikan sanksi secara tegas pada PNS yang melanggar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan bahwa penerapan hukuman disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu sudah dilaksanakan namun belum optimal. Untuk peningkatan disiplin PNS pada Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu , maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu agar lebih maksimal lagi dalam mengawasi dan melakukan pembinaan secara rutin terhadap tingkat kedisiplinan bawahannya, apabila terdapat PNS di lingkungan kerjanya yang melakukan pelanggaran tindak disiplin supaya bertindak tegas sesuai aturan yang berlaku. Karena penegakan disiplin terhadap pegawai sangat penting, karena apabila disiplin tersebut diabaikan maka akan terjadi kekacauan dalam suatu organisasi.
2. Kepada Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Rokan Hulu agar lebih tegas lagi menekankan kepada Pejabat di SKPD untuk melakukan pembinaan dan pengawasan langsung terhadap PNS dilingkungan kerjanya masing-masing dengan memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Aplikasinya Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- A.Gunawan Setiardja, *Dialektika Hukum dan Moral Dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Kansius, Yogyakarta, 1990
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- C.S.T. Kansildan Christine S.T. Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia, (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011
- Hadi Setia Tunggal, *Pokok-pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- HAW. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 1986
- Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994
- Irfan Fachruddin, *Pengawasan Peradilan Administrasi Terhadap Tindakan Pemerintah*, Alumni, Bandung, 2004
- J.S Badududan Sutan Muhammad Zaid, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2011
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung, Jakarta, 2001
- Maman Ukas, *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Pengawasan*, Agnini, Bandung, 2002
- Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMA, Surabaya, 2000
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta, 1987

- Miriam Budiarjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Grmaedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998
- Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Gunung Agung, Jakarta, 1983
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, jakarta, BinaAksara
- Nanang Fattah, *Manajemen Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001
- Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gaja Mada Press, Yokyakarta, 2005
- Pridjodarminto, *Disiplin kiatmenuju sukses*.Pradya Paramito, 1993
- Rusadi Kantaprawira, *Hukum dan Kekuasaan*, Makalah Universitas Indonesia, Yogyakarta, Jakarta, 1998
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, jambatan, 1995
- SF. Marbun, Dkk, *Dimensi - dimensi Pemikiran Hukum Adminitrasi Negara*, UI Press, Yogyakarta, 2001
- Siagian, *Sumber daya manusia*. Bumiaksara, Bandung, 2008
- Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Suwoto Mulyosudarmo, *Kekuasaan dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi - Segi Teoritik dan Yuridis Pertanggung jawaban Kekuasaan*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1990
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, RajawaliPres, Jakarta, 2010
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Victor M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Yogyakarta, Rineka Cipta, 2014
- W.J.S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undnag No. 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah. Nomor 53 tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Kepala BKN Nomor 21 tahun 2010 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri*

A. Jurnal Hukum

Efi Yulistyowati, Endah Pujiastuti, Tri Mulyani *Penerpan Konsep Trias Politika Dalam Sisitim Pemerintahan Republik Indonesia* Jurnal *Dinamika Sosial Budaya*, Volume 18, Nomor 2, Desember 2016

Lia Watimah, *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan kerja Pegawai Pada dinas Sosial Provinsi Riau*, Jurnal Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017

Heri Suryadi, *Implementasi Kebijakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau* , Jurnal Vol. 2 No. 1 (September) 2016