

**PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA  
MAKASSAR MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NO 53 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Hukum (SH)  
Pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum  
(UIN) Alauddin Makassar

Oleh :

**HAERUL AMRI**  
**NIM.10400115056**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2019**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haerul Amri  
NIM : 10400115056  
Tempat/ Tgl Lahir : Gilireng/ 28 Februari 1997  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syariah dan Hukum  
Judul Penelitian : Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota  
Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun  
2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kedadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil kasrya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan rujuk berdasarkan pada kode etik ilmiah.

Samata, 5 Juli 2019

Penyusun

Haerul Amri

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut PP No. 53 Tahun 2010" yang disusun oleh saudara/i Haerul Amri, NIM: 10400115056, mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa Tanggal 16 Juli 2019 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum UIN Alauddin Makassar, (dengan beberapa perbaikan).

Samata, 17 Juli, 2019  
13 Dzul-kaedah 1440H

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag (.....)

Sekretaris : Dr. Hamsir, S.H., M.Hum (.....)


Munaqisy I : Istiqamah, S.H., M.H. (.....)

Munaqisy II : St. Nurjannah, SH, M.H (.....)

Pembimbing I : Dr. Jumadi, S.H., M.H. (.....)

Pembimbing II : Dr. Andi Safriani, S.H., M.H. (.....)

Diketahui Oleh  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Alauddin Makassar

  
Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag  
NIP: 196221016 199003 1 003

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh*

Segala puji Allah *Subhana wata'ala*, Rabb bagi seluruh alam semesta, yang memberi nikmat bagi setiap manusia nikmat kesehatan, nikmat kesempatan, dan nikmat tak kalah pentingnya nikmat keimanan yang dititipkan pada insan pilihanNya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah *Shallallahu'alaihi wasallam* yang telah membawa kita kejalan yang lurus seperti yang kita rsakan saat ini.

Skripsi ini berjudul Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut PP No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) program studi Ilmu Hukum pada fakultas syariah dan hukum UIN Alauddin Makassar

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis temui dalam penulisan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah dengan pertolongan Allah SWT dan do'a orangtua yang selalu menyertai penulis membuat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda Ridwan dan ibunda Asriani atas do'a, dukungan, cinta dan kasih yang tak pernah putus diberikan yang tidak mampu penulis membalasnya hingga kapanpun. Penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Dr.Jumadi.,S.H.,M.H selaku dosen

pembimbing I dan ibu Dr.Andi Safriani., S.H., M.H selaku pembimbing II atas segala arahan, petunjuk, motivasi, dan bimbingan yang diberikan dengan penuh kesabaran hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih juga penulis haturkan kepada dosen penguji dalam ujian skripsi ini yakni Ibu Istiqamah., S.H.,M.H selaku penguji I dan Ibu St.Nurjannah.,S.H., M.H selaku penguji II.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh keluarga, sahabat, dan rekan-rekan yang telah memberi motivasi, nasihat , saran dan kritik yang membangun kepada penulis sehingga penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan rasa terimakasih dan hormat setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pabbabari., M.Si, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar beserta Wakil Rektor I, II, III, dan IV Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
2. Bapak Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar beserta jajarannya;
3. Ibu Istiqamah, S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum UIN Alauddin Makassar;
4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik dan pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar;
5. Keluarga besar VON15 Angkatan 2015 Ilmu hukum terimakasih atas motivasi dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis;

6. Teman-teman kelas Ilmu Hukum B terkhusus kepada teman-teman yang telah menemani hari-hari penulis selama perkuliahan.
7. Teman-Teman Praktek Pengenalan Lapangan Penulis yang senantiasa memberi dukungan kepada penulis;
8. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata Ang. 60 Kelurahan Mannanti, Kecamatan Tellulimpoe, Kabupaten Sinjai terimakasih karena telah bersama-sama mengabdikan menciptakan kenangan.
9. Sahabat-sahabat penulis Jack, Hajrahwati Gama, Hilmiah Marilang SH, Diego, St. Nurhaliza Zabri, Alexander, Alvi Anggriani, A. Astri Surya Ramadani, dan Masyhurah tim menyusun yang tiada henti memberi motivasi dan dukungannya yang sangat besar hingga akhir penulisan skripsi ini. Tim yang tiada henti meluangkan waktunya untuk penulis serta cinta dan kasih yang diberikan yang tidak bisa penulis sampaikan karena telah tersimpan dan terpatir dalam hati penulis.
10. Teman-teman tim *humble*, Musfita Sari, Mahdiyah, Ratna Febriany, Dedi Aswandi, Mahfud Arya Wardana, Syahiruddin yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi penulis.
11. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
12. Sahabat-sahabat taman baca/kompas Ayyub SH, Oci, Salman, Madi, Nur alam, Harry, Sahrifal, Zaldy, Nujul, Jessica, Aan, dan teman-teman yang sering lewat di taman baca saat saya sementara mengerjakan skripsi

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini

masih sangat jauh dari kata sempurna. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan demi kelayakan dan kesempurnaan agar dapat bermanfaat untuk semua orang.

Samata, Mei 2019  
Penyusun

Herul Amri



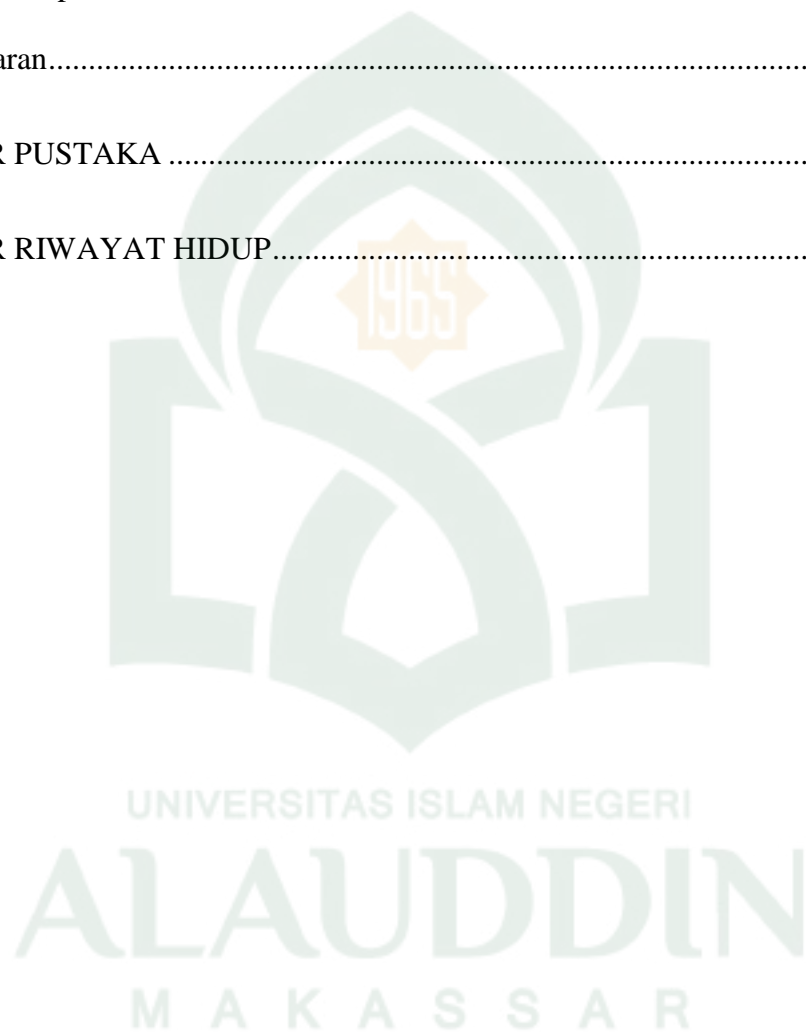
## DAFTAR ISI

|   |    |
|---|----|
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....                | i  |
| KATA PENGANTAR .....                            | ii |
| DAFTAR ISI.....                                 | vi |
| ABSTRAK .....                                   | ix |
| BAB I PENDAHULUAN.....                          | 1  |
| A. Latar Belakang Masalah.....                  | 1  |
| B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus .....   | 6  |
| C. Rumusan Masalah .....                        | 8  |
| D. Kajian Pustaka.....                          | 9  |
| E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....         | 10 |
| BAB II TINJAUAN TEORITIS .....                  | 12 |
| A. Penegakan Hukum Dan Perlindungan Hukum ..... | 12 |
| 1. Penegakan Hukum Objektif.....                | 12 |
| 2. Aparat Penegak Hukum .....                   | 14 |
| 3. Pengawasan.....                              | 14 |
| B. Aparatur Sipil Negara .....                  | 17 |
| 1. Pengertian Aparatur Sipil Negara .....       | 17 |
| 2. Pegawai Negeri Sipil di Indonesia .....      | 22 |
| 3. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil .....  | 25 |
| C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....           | 29 |



|   |    |
|---|----|
| BAB III METODE PENELITIAN.....  | 35 |
| A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....  | 35 |
| B. Pendekatan Penelitian .....  | 36 |
| C. Sumber Data.....   | 36 |
| D. Metode Pengumpulan Data.....   | 37 |
| E. Instrumen Penelitian.....  | 38 |
| F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....                                    | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....                                     | 41 |
| A. Gambaran Umum Kota Makassar .....  | 41 |
| 1. Sejarah Kota Makassar.....   | 41 |
| 2. Letak Geografis.....   | 46 |
| 3. Penduduk.....  | 47 |
| 4. Budaya.....  | 48 |
| 5. Perekonomian.....  | 49 |
| B. Gambaran Umum BKPSDMD Kota Makassar.....                                     | 50 |
| 1. Struktur Organisasi BKPSDMD .....  | 50 |
| 2. Tugas Pokok BKPSDMD .....  | 51 |
| 3. Gambaran Umum PNS Kota Makassar .....  | 52 |
| C. Tingkat Kedisiplinan PNS Setelah Diterapkannya<br>PP No. 53 Tahun 2010 ..... | 58 |
| D. Upaya Pemerintah dalam Penegakan Disiplin PNS Di Kota Mks.....               | 61 |
| 1. Upaya Peningkatan Penegakan PNS.....   | 61 |

|  |    |
|--|----|
| 2. Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, Dan<br>Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin ..... | 64 |
| BAB V PENUTUP.....   | 69 |
| A. Kesimpulan .....  | 69 |
| B. Saran.....  | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 71 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....  | 78 |



## ABSTRAK

**Nama : Haerul Amri**

**Nim : 10400115056**

**Jurusan : Ilmu Hukum**

**Judul : Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

---

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui (1). Bagaimana tingkat kedisiplinan PNS setelah diterapkannya Peraturan – Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (2). Bagaimana upaya yang dilakukan pemerintah dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di kota makassar

Penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis. Dalam pengumpulan data digunakan dua macam teknik penelitian yaitu :wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data primer dan data sekunder. Teknik Analisa Data yang digunakan adalah teknik analisis data secara kualitatif untuk mendeskripsikan data yang diperoleh, selanjutnya analisis dalam penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar setelah diterapkannya Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum bisa meningkatkan tingkat kedisiplinan dan menekan jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar. (2) Dalam rangka melaksanakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian yaitu dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Makassar berperan penting dalam menjatuhkan tindakan administratif dan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di kota makassar

**Kata Kunci : Penegakan, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. *Latar Belakang Masalah*

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. paradigma ini mengharuskan perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dari perspektif lama manajemen kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru yang menekankan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara. Perubahan tersebut memerlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara agar selalu maju dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan selaras dengan berbagai tantangan yang dihadapi bangsa indonesia.<sup>1</sup>

Menurut W.J.S Ppoerwadaminta,kata pegawai berarti: “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya).”Sedangkan “Negeri” berarti: “Negara” atau “Pemerintah.” Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara.”

---

<sup>1</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, ( Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2014), hal 21

Di dalam ketentuan perundangan yang pernah berlaku, pengertian pegawai negeri tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu ruusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan. Bezoldigings regeling Burgerlijke landsdienaar, yang berarti pengabdian negeri, sedangkan Betalings regelings ambtenaren in Gepen sioneerden 1949 (BAG 1949 menggunakan istilah ambtenaar yang berarti pegawai.

Di dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam pasal 92 yang berbunyi:

- (1) Sekalian orang yang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentuk undang-undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atas nama pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Daerah Rakyat Indonesia asli dan Kepala Golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.
- (2) Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutus perselisihan, yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi, serta anggota dan Ketua Peradilan Agama.
- (3) Semua anggota Angkatan Perang juga termasuk pegawai (pejabat) <sup>2</sup>

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materiil dan

---

<sup>2</sup>Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (kuhap)

spirituill, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik berwibawa, berdayaguna, berhasil guna, bersih bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>3</sup>

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat setiap pegawai negara harus mampu meletakkan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi negara sebagai abdi negara wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada Negara dan kepada pemerintah. Dalam hal ini berlaku prinsip monoloyolitas, sehingga setiap pegawai negeri dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta mengarahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh ini berarti bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah, dan sebagai abdi masyarakat pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Pegawai merupakan bagian dari aparatur negara, sehingga kalau kita berbicara mengenai kedudukan pegawai dalam Negara Republik Indonesia berarti

---

<sup>3</sup>Rozali Abdullah, "*hukum kepegawaian*" (Jakarta: PTRajaGrafindo Persada, 1996). Hal 3

kita berbicaranya mengenai kedudukan Aparatur Negara secara umum, yang dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) antara lain disebutkan:

“Aparatur Pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, makin ditingkatkan pengabdian dan kesetiaannya kepada cita-cita perjuangan Bangsa dan Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Sebagai suatu catatan dapat dikemukakan disini bahwa istilah yang digunakan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) adalah “Aparatur Pemerintah” sedangkan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan sapa prasya korpri digunakan istilah “Aparatur Negara”.Tetapi kedua istilah ini mempunyai suatu pengertian yang sama: untuk selanjutnya dalam buku ini kita akan menggunakan istilah Aparatur Negara.

Dari pernyataan GBHN tersebut di atas jelaslah bagi kita bahwa kedudukan Aparatur Negara atau Pegawai di dalam Negara Republik Indonesia, adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mereka harus setia kepada cita-cita perjuangan Bangsa dan Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; mereka juga harus meletakkan kepentingan Bangsa dan Negara di atas kepentingan Bangsa dan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan. Hal inilah yang kita kenal dengan prinsip *monoloyalitas*.<sup>4</sup>

Dalam peningkatan kualitas pokok pegawai negeri lahirnya Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang–Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri

---

<sup>4</sup>Mifta thoha, “*Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*” (Jakarta: PT KENCANA PRENADA MEDIA GROUP,2007). Hal 12

Sipil, dan selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri yang merupakan dasar hukum dalam menjamin pegawai negeri dan dalam melaksanakan kedisiplinan. Peraturan ini dibuat demi menjamin tata tertib serta kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil agar berjalan semestinya, sehingga mampu mendukung pembangunan di Indonesia.

Peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya. Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya.<sup>5</sup>

Kepala Birokrasi kepegawaian pusat hingga daerah dituntut agar tegas arif dan bijaksana ketika mengambil suatu keputusan hukuman terhadap pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil. Kegetasan oleh Birokrasi kepegawaian dalam

---

<sup>5</sup>Kotan Y. steafanus, "*Mengenal peradilan kepegawaian di Indonesia*" (Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2012) hal 7



menjatuhkan sanksi atau hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner diharapkan mampu memberikan pembelajaran serta efek jera. Di samping itu, hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas serta dedikasi yang tinggi pada Pegawai Negeri Sipil sehingga mampu bertanggung jawab sebagai abdi negara.<sup>6</sup>

## **B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus**

### 1. Fokus Penelitian

Penelitian ini fokus terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar sebagaimana telah di atur oleh UU No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### 2. Deskripsi Fokus

Adapun judul skripsi ini adalah : “Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar Menurut PP No.53 tahun 2010”. Dapat diberikan pengertian sebagai berikut agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam mendefinisikan dan memahami penelitian ini, maka penulis akan mendeskripsikan pengertian dari beberapa variabel yang dianggap penting.

- a. Penegakan : Cara atau proses, orang yang menegakkan atau mendirikan<sup>7</sup>
- b. Disiplin : Disiplin adalah sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam

---

<sup>6</sup>Sedarmayanti, “*manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kepegawaian sipil*”, (Bandung : PT Refika Aditama, 2007),hal 4

<sup>7</sup> <https://kbbi.web.id/tegak>

menunaikan tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.<sup>8</sup>

c. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

- Pegawai : Pengertian Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.
- Negeri : Kota, tanah tempat tinggal, wilayah atau sekumpulan kampung (distrik) di bawah kekuasaan seorang penghulu (seperti di Minangkabau).
- Sipil : Sipil adalah seorang warga negara yang statusnya adalah sebagai masyarakat umum biasa dan bukan merupakan anggota militer

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan

---

<sup>8</sup> Pengertian Disiplin , <http://pengertianahli.id/2014/07/pengertian-disiplin-apa-itu-disiplin.html>. diakses pada tanggal 2 Desember 2018 pukul 19:22

perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Bagian ini memuat pokok masalah yang ditegaskan secara konkret dan diformulasikan dalam bentuk kalimat tanya yang memerlukan jawaban. Untuk kedalaman pembahasan, permasalahan yang akan dikaji seharusnya dijabarkan hanya kedalam satu pokok masalah saja. Pokok masalah inilah yang harus dianalisis secara logis kedalam beberapa sub masalah. Jika pokok masalah tersebut ternyata mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, maka harus dibatasi dengan cara mengidentifikasi, memilih, dan menjelaskan aspek yang lebih khusus dari masalah yang akan diteliti.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka pokok masalah penelitian adalah “Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar Menurut PP No.53 Tahun 2010)” pokok masalah tersebut dijabarkan dalam dua sub masalah yaitu:

1. Bagaimanakah Tingkat Kedisiplinan PNS Setelah Diterapkannya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
2. Bagaimanakah Upaya Yang Dilakukan Pemerintah Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kota makassar?

---

<sup>9</sup> *Pengertian pegawai negeri sipil* . <https://www.coursehero.com/file/p568m9h/9-Pegawai-adalah-orang-pribadi-yang-bekerja-pada-pemberi-kerja-baik-sebagai/> . Diakses pada tanggal 3 Desember 2018 pukul 19:45

<sup>10</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian* (Makassar:Alauddin Press, 2013), hal 12

#### D. *Kajian Pustaka*

Secara umum, kajian pustaka atau penelitian terdahulu merupakan momentum bagi calon peneliti untuk mendemostrasikan hasil bacaannya yang ekstensif terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan agar calon peneliti mampu mengidentifikasi kemungkinan signifikansi dan kontribusi akademik dari penenlitiannya pada konteks waktu dan tempat tertentu.<sup>11</sup> Kajian pustaka berisi teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Pada bagian ini dilakukan pengkajian mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia. Kajian pustaka berfungsi membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian.<sup>12</sup> Dalam penulisan skripsi ini penulis dapat mengemukakan beberapa referensi yang dijadikan rujukan dalam mengkaji masalah terkait dengan judul tersebut, antara lain:

- a) Mifta Thoha dalam bukunya *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* menjelaskan kebijakan dan perubahan peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS), selain itu buku ini juga mengulas proses penataan Kepegawaian Sipil mulai sistem yang dipakai oleh undang-undang yang lama sampai dengan undang-undang yang baru.
- b) Yudhi Setiawan dkk dalam bukunya *Hukum Administrasi Pemerintahan Teori Dan Praktik* menjelaskan tentang ruang hukum administrasi

---

<sup>11</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian* (Makassar:Alauddin Press, 2013), hal 13

<sup>12</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian* , hal 15

pemerintahan yang di dalamnya membahas tentang sumber-sumber hukum administrasi serta pembahasan tentang penegakan hukum secara umum.

- c) Rozali Abdullah dalam bukunya *Hukum Kepegawaian* menjelaskan tentang pengertian dan gambaran secara umum serta dasar-dasar, aturan, dan undang-undang tentang kepegawaian di Indonesia.
- d) Muh Amin dalam skripsinya *Peranan Badan Kepegawaian Negara Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pengguna Ijazah Palsu (Studi Kasus Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional IV Makassar)*. Dalam skripsi ini membahas mengenai bagaimana sikap BPN dalam menangani pelanggaran administrasi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

#### **E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

- a. Untuk mengetahui bagaimana Tingkat Kedisiplinan PNS Setelah Diterapkannya Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Untuk dapat mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan pemerintah dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Kota Makassar.

##### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian mengenai Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut PP No.53 Di Kota Makassar .

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai acuan pemerintah untuk mengatasi Problematika Disiplin Pegawai Negeri Dalam Menggunakan Fasilitas Negara dan dapat digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.H) Jurusan Ilmu Hukum fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Penegakan Hukum Dan Perlindungan Hukum

Penegakan hukum (*law enforcement* atau *recht hand havin*) adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfunungsinya norma-norma hukum sebagai pedoman hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Ditinjau dari segi subjeknya, penegakan hukum dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat diartikan sebagai upaya penegakan hukum yang melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum, apabila diperlukan aparatur penegak hukum itu diperkenankan menggunakan upaya paksa.

Pengertian penegakan hukum dari sudut objeknya yaitu hukumnya. Dalam hal ini pengertiannya mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang tergantung di dalam ketentuan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dalam arti sempit, penegakan hukum hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja.

Penerjemahan kata “ *law enforcement*” ke dalam bahasa Indonesia dalam perkataan “penegakan hukum” dalam arti luas dapat pula digunakan untuk istilah “Penegakan Peraturan” dalam arti sempit. Perbedaan antara formalitas aturan hukum hukum tertulis dengan cakupan nilai keadilan yang dikandungnya juga timbul dalam bahasa Inggris dengan istilah “*the rule of law*” atau dalam istilah “*the rule of law and not of a man*” versus istilah “*the rule by law*” terkandung makna pemerintahan oleh hukum tapi bukan dalam artinya yang formal melainkan mencakup nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya, karena itulah digunakan istilah “*The Rule Just Of Law*”. Dalam istilah “*The Rule by Law*” dimaksudkan sebagai pemerintahan oleh orang yang menggunakan hukum sebagai alat kekuasaan belaka.

#### 1. Penegakan Hukum Objektif

Secara objektif, norma hukum yang hendak ditegakkan terbagi dua: yaitu hukum formal dan hukum materiil. Hukum formal hanyalah peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materiil mencakup nilai-nilai keadilan yang hidup di dalam masyarakat. Penegakan hukum dapat dikaitkan dengan pengertian “*Law Enforcement*” dalam arti sempit, sedangkan penegakan hukum dalam arti hukum materiil, diistilahkan penegakan keadilan. Dalam bahasa Inggris dibedakan antara konsepsi “*Court Of Law*” dalam arti pengadilan hukum dan “*Court Of Justice*” atau pengadilan keadilan. Mahkamah Agung di Amerika Serikat disebut dengan istilah “*Supreme Court Of Justice*”.



Istilah-istilah itu dimaksudkan untuk menegaskan bahwa hukum yang harus ditegakkan intinya bukan norma aturan sendiri melainkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Memang ada doktrin yang membedakan antara tugas hakim dan proses pembuktian dalam perkara pidana dan perdata. Dalam perkara perdata hakim cukup menemukan bukti formil belaka, sedangkan dalam perkara pidana hakim diwajibkan mencari dan menemukan kebenaran materiil yang menyangkut nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan dalam peradilan pidana. Hakikat tugas hakim memang seharusnya mencari dan menemukan kebenaran materiil untuk mewujudkan keadilan materiil. Kewajiban demikian berlaku, baik dalam bidang pidana maupun perdata. Pengertian tentang penegakan hukum seharusnya berisikan penegakan keadilan itu sendiri, sehingga penegakan hukum dan penegakan keadilan merupakan dua sisi mata uang yang sama.<sup>13</sup>

## 2. Aparat Penegak Hukum

Di dalam UUD 1945 hasil perubahan ditentukan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum (*rechtstaat*) bukan berdasarkan kekuasaan (*machstaat*). Sejak awal kemerdekaan, para bapak bangsa sudah menginginkan negara Indonesia dikelola berdasarkan hukum. Dengan demikian, setiap orang dalam pergaulan di dalam masyarakat harus memerhatikan dan melaksanakan (mentaati) peraturan hukum, agar tercipta kehidupan yang tertib dan tenteram. Dalam hal ini terjadi pelanggaran hukum terhadap peraturan hukum yang berlaku, maka peraturan yang dilanggar itu harus ditegakkan.

---

<sup>13</sup> Yudhi Setiawan dkk, "*hukum administrasi pemerintahan: teori dan praktik*", (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017) hal 187

Penegakan hukum dalam masyarakat modern dewasa ini telah diorganisir sedemikian rupa sehingga orang yang menjadi korban atau menderita kerugian (materi atau immateriil) akibat pelanggaran tidak menyelesaikan dengan caranya sendiri tetapi dengan cara tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekacauan karena masing-masing anggota masyarakat bertindak sesuai caranya sendiri.

Setiap pelanggaran hukum materiil menimbulkan perkara (perdata, pidana dan tata usaha negara). Perkara yang terjadi karena adanya pelanggaran hukum ini tidak boleh diselesaikan dengan cara main hakim sendiri (*eigenrechtig*) tetapi dengan cara yang telah diatur di dalam hukum formil (hukum acara) karena hukum formil adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur cara ditegakkan atau dipertahankannya hukum materiil. Adapun orientasi penegakannya harus memenuhi syarat materi hukumnya dan aparat penegak hukum.<sup>14</sup>

Aparat penegak hukum yang berkaitan dengan proses penegakan hukum tidak selalu sama untuk setiap jenis pelanggaran hukum yang menimbulkan berbagai macam perkara di atas. Dalam proses penyelesaian perkara pidana untuk menegakkan hukum pidana aparat penegak hukum yang terkait dalam kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan lembaga pemasyarakatan. Instansi-instansi penegak hukum ini walaupun memiliki tugas yang sama namun satu sama lain berdiri sendiri dan mempunyai wewenang dan tugas masing-masing. Untuk proses penyelesaian “tindak pidana khusus” ada pejabat pegawai negeri sipil yang diberi

---

<sup>14</sup> jumadi , Juni 2017 . “*Negara Hukum Dan Pembangunan Nasional Berwawasan Hukum*”, Jurisprudentie. Volume 4, No.1, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/5400>. Tanggal akses 02 oktober 2018, waktu 18:06 WITA

wewenang undang-undang untuk melakukan tindakan-tindakan yang dimungkinkan dalam rangka penyelidikan dan penyidikan. Pegawai pejabat sipil yang dimaksudkan pejabat bea dan cukai, pejabat imigrasi, dan pejabat kehutanan.<sup>15</sup>

### 3. Pengawasan

Pengawasan merupakan upaya preventif untuk memaksakan kepatuhan, misalnya: penyuluhan, pemantauan, penggunaan kewenangan yang sifatnya pengawasan. Dari segi kedudukan, control terbagi menjadi kontrol *intern* dan kontrol *ekstern*. Kontrol *intern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah, misalnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Pengawasan dilakukan oleh APIP. APIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian *intern* Pemerintah, menetapkan:

#### Pasal 49

- (1) Aparat pengawasan *intern* pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) terdiri atas:
  - a. BPKP
  - b. Inspektorat Jendral atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan *intern*;
  - c. Inspektorat Provinsi; dan
  - d. Inspektorat Kabupaten/Kota

---

<sup>15</sup> Yudhi setiawan dkk, "hukum administrasi pemerintahan: teori dan praktik", hal 188

Secara hierarki bentuk kontrol ini digolongkan dalam jenis kontrol teknis administrasi atau lazim disebut “*built-in control*.” Kontrol *ekstern* adalah pengawasan yang dilakukan organ atau lembaga-lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah.<sup>16</sup>

## **B. Aparatur Sipil Negara di Indonesia**

### **1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Sebuah instansi pemerintah akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua *stakeholder* menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga pemerintah diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat. Pembangunan sistem harus satu arah jarum jam, tidak boleh ada melawan arus, seimbang dan sejajar, mematuhi segala bentuk peraturan dan tatanan agar terus bergerak dan dinamis. Dinamisasi pergerakan harus didukung oleh *soft skill* dan tujuan yang pasti dan jelas. Tentunya hal ini harus dilakukan sumber daya aparatur sebagai satu kesatuan yang menyatu dengan sistem yang bergerak di dalamnya.<sup>17</sup>

Aturan yang mengatur tentang hal ini tercantum pada PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 yang berbunyi :

---

<sup>16</sup>Yudhi setiawan dkk, “*hukum administrasi pemerintahan: teori dan praktik*”, hal 199

<sup>17</sup>Ahmad ghufroon Dk, *hukum kepegawaian di indonesia*,(Jakarta : PT Rineka Cipta, 1991).hal 12

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pergerakan dan dinamisasi sumber daya aparatur dalam organisasi dibangun atas dasar tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks ini, sistem dalam tatanan instansi pemerintahan adalah reformasi birokrasi. Hayat, menjelaskan bahwa reformasi birokrasi memberikan ruang gerak bagi setiap masyarakat dalam menerima pelayanan sebaik-baiknya dari pemerintah dalam rangka meningkatkan

kualitas lembaga pemerintah dalam aspek kebijakan publik, pelayanan , sarana dan prasana dan kemanfaatan pelayanan bagi pengguna pelayanan. Di samping itu, pemerintah selalu mengusahakan pemberian pelayanan terbaik melalui penetapan-penetapan untuk diimplementasikan sebagai instrumen pengambilan kebijakan yang harus ditaati dan diseminasi.

Keberadaan reformasi birokrasi saat ini harus mengakar dalam kehidupan aparatur sipil negara. Bukan lagi menjadi alat atau instrumen untuk melakukan berbagai perubahan, tetapi harus menjadi inspirasi dan motivasi dalam membangun dan mengembangkan lembaga di setiap instansi pemerintah. Reformasi bukan lagi wacana yang terus disosialisasikan, tetapi harus menjadi realitas yang terus dipraktikkan dalam pengabdian dalam bangsa dan bernegara dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur. Reformasi juga bukan lagi opini yang terus diperbincangkan dan dibahas, tetapi menjadi pembiasaan-pembiasaan bagi setiap aparatur untuk membentuk karakter dan mental aparatur yang bersih, sehat, kuat, dan profesional.

Untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi dengan menyatunya sebuah sistem dalam instansi pemerintah yang dapat melahirkan kinerja aparatur, harus didukung oleh proporsionalitas yang diterimaknya. Profesionalitas aparatur mempunyai kolerasi yang signifikan terhadap proporsionalitasnya. Profesionalitas berkaitan dengan kinerja yang dijalankan, sedangkan proporsionalitas adalah berhubungan dengan kesejahteraan yang diterima aparatur. Keseimbangan dan

kesetaraan hak dan kewajiban dapat berimplikasi kepada pencapaian tujuan organisasi.<sup>18</sup>

Walaupun secara prinsip, proporsionalitas yang diterima aparatur bukan menjadi jaminan aparatur bebas dari korupsi, berkinerja dengan baik atau bekerja secara profesional. Permasalahan tentang aparatur sipil negara menjadi dalam peningkatan terhadap pelayanan publik masih menjadi persoalan pemerintah. Kasus kurang lebih 54.000 PNS yang tidak jelas yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia akhir-akhir ini menjadi contoh masih berlangsungnya persoalan aparatur sipil negara. Belum lagi dengan persoalan honorer guru K2 yang sampai dengan sekarang masih belum tuntas dan belum ada solusi alternatif penyelesaiannya, dan berbagai persoalan lain yang berhubungan dengan kondisi dan keberadaan aparatur sipil negara.

Terkait dengan hal tersebut, tindak pidana korupsi yang melibatkan aparatur masih sering kali menjadi tontonan di media-media nasional, cetak maupun *online*. Gaji yang tinggi juga tidak menjamin aparatur bersih dari korupsi. Fasilitas yang memadai tidak menjamin berkinerja secara baik dan akuntabel. Banyaknya ditemukan kompetensi aparatur yang lemah serta masih minimnya *soft skill* yang dimiliki oleh aparatur. Hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Sedarmayanti, “*manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kepegawaian sipil*”, hal 27

<sup>19</sup> Masfifah, “*DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL: Kajian terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010*”, <https://bdksemarang.kemenag.go.id/disiplin-pegawai-negeri-sipil-kajian-terhadap-pp-nomor-53-tahun-2010-2/>, diakses pada tanggal 1 Desember 2018 pukul 20:21.

Persoalan kinerja pelayanan publik memang tidak serta merta ditimbulkan dari aparatur sipil negara saja, tetapi aspek lain lain dapat memengaruhi kinerja yang buruk. Tetapi aspek paling penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah sumber daya aparatur atau aparatur sipil negara. Sebagai pelayan yang bersentuhan secara langsung dengan penerima layanan , maka sudah sepantasnya berlaku adil dan bijaksana serta arif. Perilaku yang baik, sikap yang sopan dan penyampaian yang santun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah sebuah tindakan terpuji. Secara komunikatif, hal itu sudah dapat memberikan Kenyamanan dan keamanan bagi masyarakat.

Di sisi lain, sumber daya aparatur yang kompeten dan berkualifikasi menjadi faktor pendukung dari meningkatnya kualitas pelayanan publik. Serta menjadi indikator yang penting dalam kinerja pelayanan publik. Kemampuan yang dimiliki oleh aparatur dapat melahirkan nilai-nilai dan konsepsi-konsepsi dasar pelayanan publik melalui inovasi dan inspirasi. Penting itu dilakukan sebagai upaya menjawab tantangan zaman yang semakin berkembang dan menghadapi dinamika globalisasi. Aparatur sipil negara harus memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan yang sering muncul seiring kebutuhan masyarakat. Kebutuhan pelayanan masyarakat harus menjadi prioritas utama dalam pemberian pelayanan.<sup>20</sup>

Untuk menjawab berbagai tantangan global, pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan ruang

---

<sup>20</sup> Hayat, “manajemen pelayanan public”, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017) hal 16



seluas-luasnya kepada masyarakat untuk menjadi aparatur sipil negara. Dijelaskan dalam Pasal dan 7 UU tersebut dijelaskan bahwa ASN adalah PNS dan PPPT dengan berbagai tugas, pokok dan fungsinya yang sama. ASN dalam UU ini diharapkan lebih kompetitif dan mempunyai daya saing tinggi dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks. Aparatur sipil negara harus menjadi pemeran utama dalam pemberian pelayanan masyarakat secara prima, sehingga kesan buruk kepada aparatur sipil negara terkikis oleh kinerja, kompetensi, kualitas, dan optimalisasi layanan yang diberikan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara memberikan penjelasan dan pengertian tentang ASN, mulai dari pengertian, dasar, fungsi, sifat dan berbagai hal berkaitan dengan ASN dijelaskan secara rinci dan konferhensif.<sup>21</sup>

## 2. Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang

---

<sup>21</sup> Sedarmayanti, "*manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kepegawaian sipil*". Hal 34

terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi pegawai. A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”<sup>1</sup> Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.”<sup>3</sup> Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang

diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”<sup>4</sup> Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.<sup>22</sup>

a. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari: 2. Anggota Tentara Nasional Indonesia 3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pegawai Negeri Sipil terdiri dari: 1. Pegawai negeri sipil pusat 2. Pegawai negeri sipil daerah 3. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

- a) Yang bekerja sama pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan.

---

<sup>22</sup> Marsono, “*hukum kepegawaian di Indonesia*”, (Jakarta: Sastra djatmika, 1995) . Hal 28

- b) Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
- c) Yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- d) Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya.
- e) Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

3. Pegawai Negeri sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri

merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

### 3. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan sudah tentu di samping kewajiban baginya juga diberikan apa-apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Pada Pasal 4 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan.

Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari seorang pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan idiologi negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan Pemerintahan. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara dan Politik

Pemerintahan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, sebab itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh anggota masyarakat. Sejalan dengan itu pegawai negeri sipil berkewajiban memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Maka Pegawai Negeri Sipil dituntut penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan. Kedinasan lain sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil wajib menyimpan rahasia jabatan dan seorang pegawai negeri dapat mengemukakan rahasia jabatan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tidak dicabut oleh UU No.43 Tahun 1999). Yang dimaksud dengan rahasia adalah: rencana, kegiatan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau dapat menimbulkan bahaya,

apabila diberitahukan atau diketahui oleh orang yang tidak berhak. Rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau ada hubungannya dengan jabatan. Rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis seperti surat, notulen rapat, peta dan dapat juga berupa keputusan lisan dari seorang atasan. Dilihat dari sudut pentingnya, maka rahasia jabatan ditentukan tingkat klasifikasinya seperti: - Sangat rahasia - Rahasia - Konfidensi/Terbatas Dan jika ditinjau dari sifatnya maka akan dijumpai rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terbatas pada waktu tertentu dan ada pula rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terus menerus. Apakah suatu rencana kegiatan atau tindakan bersifat rahasia jabatan, dan dirahasiakan kedalam klasifikasi yang mana harus ditentukan dengan tegas oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Biasanya seorang pegawai negeri karena jabatan atau karena pekerjaannya dapat mengetahui jabatan. Bocornya suatu rahasia jabatan dapat menimbulkan kerugian atau bahaya terhadap negara. Pada umumnya kebocoran rahasia jabatan disebabkan oleh dua hal yaitu: sengaja dibocorkan kepada orang lain atau karena kelalaian atau kurang hatihatiannya pejabat yang bersangkutan, keduanya memberikan akibat yang sama buruknya terhadap negara. Inilah yang memotivasi kenapa seorang pegawai diwajibkan menyimpan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

Seorang pegawai negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang, demikian juga terhadap bekas pegawai negeri, misalnya atas perintah petugas penyidik dalam rangka penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi. Disamping kewajiban-

kewajiban seperti tersebut di atas, dalam UU No.43 Tahun 1999 juga disebutkan hak-hak pegawai negeri yaitu: Menurut Pasal 7 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Pada dasarnya setiap pegawai negeri beserta keluarganya harus hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atau hasil karya seseorang dalam menunaikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.<sup>23</sup>

### **C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk membina pegawai Negeri Sipil yang sedemikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas

---

<sup>23</sup> *Pengertian jenis dan tugas pegawai* .<http://mangihot.blogspot.com/2016/12/pengertian-jenis-dan-tugas-pegawai.html>. Diakses pada tanggal 20 Desember 2018 pukul 13:00



kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.<sup>24</sup>

Selain dari pada dalam Peraturan Pemerintah diatur pula tentang tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Tujuan hukum disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, setiap pejabat yang berwenang wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran itu.

Kewajiban yang harus diteliti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, yaitu setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi 26 butir kewajiban PNS. Selain itu yang tidak boleh dilanggar Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yaitu 18 butir larangan setiap Pegawai Negeri Sipil. Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 adalah pelanggaran disiplin. Termasuk didalamnya pelanggaran disiplin adalah setiap perbuatan, memperbanyak, mengedarkan, mempertontonkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang

---

<sup>24</sup> Mifta thoha, "*manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*",(Jakarta: PT KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2007) Hal 79

berisi anjuran atau hasutan untuk melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-undang No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil , kecuali itu dilakukan untuk kepentingan dinas.

**Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:**

- 1) Hukuman disiplin ringan;
- 2) Hukuman disiplin sedang; dan
- 3) Hukuman disiplin berat.

**Jenis hukuman ringan terdiri dari:**

- 1) Teguran lisan;
- 2) Teguran tertulis;
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

**Jenis hukuman sedang terdiri dari:**

- 1) Pemundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- 2) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan
- 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

**Jenis hukuman berat terdiri:**

- 1) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah 1 (satu) tahun;
- 2) Pembebasan dari jabatan;

- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil; dan
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil

Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin adalah:

- 1) Presiden, bagi Pegawai Negeri Sipil yang:
  - a. Berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/ ke atas sepanjang mengenai hukuman disiplin;
    - i. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980)
    - ii. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (Pasal 6 ayat (4) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980)
  - b. Memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan presiden sepanjang mengenai pembebasan dari jabatan (Pasal 6 ayat (4) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980), umpunya pembebasan dari jabatan Sekretaris Jendral, Inspektur Jendral, Kepala Badan, dan lain-lain.
- 2) Menteri yang memimpin departemen dan Jaksa Agung, bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing kecuali jenis disiplin:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan diri sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan presiden.
- 3) Pimpinan kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Nondepartemen, bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin:
- a. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
  - b. Pemberhentian dengan hormat tidak dengan permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas.
  - c. Pembebasan dari jabatan Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan presiden.
- 4) Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan/diperbantukan pada Daerah Otonom bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin
- a. Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

- b. Pemberhentian dengan hormat tidak dengan permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dipekerjakan/diperbantukan pada Daerah Otonom.
  - c. Pemberhentian dengan hormat tidak dengan permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas.
- 5) Kepala Perwakilan Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, dipekerjakan/diperbantukan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai hukuman disiplin:
- a. Teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis (Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980).
  - b. Pembebasan dari jabatan (Pasal 6 ayat (4) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980).<sup>25</sup>

Kewenangan untuk mendukung tugas dan kewajiban sebagai pejabat negara yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>25</sup> Undang-undang N0 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Lokasi Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Bagian ini menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, baik dari sisi *field research* atau *library research* maupun kuantitatif atau kualitatif.<sup>26</sup>

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan menguraikan hasil dan pembahasan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar Menurut PP No.53 Tahun 2010. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak mengadakan perhitungan dengan angka-angka, karena penelitian kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran tentang kondisi secara faktual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang dimiliki untuk dilakukan akumulasi dasar-dasarnya saja.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapat pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial.<sup>27</sup>

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Walikota Makassar di Jl. Balai Kota dan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar di Jl. Ahmad Yani No.2 Kota Makassar.

---

<sup>26</sup> Lexy.J.Moleong,*Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Posda Karya, 2007), hal 11.

<sup>27</sup> Husaini Usman dan Purnomo setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hal 78

## **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah sosiologi hukum. Penelitian sosiologi hukum yaitu dengan mengkaji tentang teori mengenai proses terjadinya hukum, proses bekerjanya hukum, serta akibat yang timbul di masyarakat. Selain, pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan per Undang-Undangan dan pendekatan kasus.

## **C. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek data yang dapat diperoleh.<sup>28</sup> Jenis dan sumber data penulis gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua, yakni:

### **1. Sumber Data Primer**

Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dari lokasi penelitian atau objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari informan. Secara teknis informan adalah orang yang dapat memberikan penjelasan yang lebih detil dan konferhensif mengenai apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, dan mengapa. Adapun informan yang akan akan diwawancarai secara langsung yaitu pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar dan Kantor Wali Kota Makassar.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder merupakan jenis data yang mendukung data primer dan dapat diperoleh di luar objek penelitian. Sumber data sekunder dapat

---

<sup>28</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta 2006), hal 129.

dibagi kepada; *pertama*, kajian kepustakaan konseptual yaitu kajian terhadap artikel-artikel atau buku-buku yang ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan pembahasan judul penelitian ini. *Kedua*, kajian kepustakaan dari hasil penelitian terdahulu atau penelusuran hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian ini, baik yang telah diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dalam bentuk buku atau majalah ilmiah.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan oleh peneliti.<sup>29</sup> Observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Makassar Menurut PP No.53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

##### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan. Wawancara atau interview merupakan metode pengumpulan data untuk mendapatkan keterangan lisan melalui tanya jawab dan berhadapan

---

<sup>29</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Jakarta:Rineka Cipta, 1991), hal 63.



langsung kepada orang yang dapat memberikan keterangan. Teknik ini memberikan data sekunder dan data primer yang akan mendukung penelitian.<sup>30</sup> Sehubungan dengan hal ini penulis melakukan wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dengan pihak terkait yang telah disebutkan di atas, kemudian berkembang saat melakukan wawancara untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan kebijakan, sedangkan yang dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.<sup>31</sup>

Dengan demikian dokumentasi merupakan hal yang urgen dalam melakukan penelitian.

### **E. Instrumen Penelitian**

Adapun alat-alat yang harus disiapkan oleh peneliti untuk meneliti adalah sebagai berikut:

---

<sup>30</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008), hal 23.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h. 8

1. Pedoman wawancara adalah alat yang digunakan pada saat melakukan wawancara yang dijadikan dasar dalam memperoleh informasi dari informan dimana informan yang dijadikan sumber informasi adalah para Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wali Kota Makassar dengan menyampaikan beberapa daftar pertanyaan.
2. Buku catatan dan alat tulis, berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data.
3. Kamera, berfungsi untuk memotret jika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan.

#### **F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Pada bagian ini dikemukakan teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan. Dalam penelitian kuantitatif, perlu ditegaskan lebih lanjut tentang model penyajian data seperti penyajian dalam bentuk tabel atau grafik dan memastikan penggunaan analisis statistiknya. Jika penelitian kualitatif, perlu ditegaskan teknik analisis dan interpretasi data yang digunakan.<sup>32</sup>

Pengolahan data dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat penelitian kualitatif untuk menemukan yang di inginkan oleh peneliti. Pengolahan data yang ada selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk

---

<sup>32</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian* (Makassar:Alauddin Press, 2013), hal

konsep yang dapat mendukung objek pembahasan. Analisis data dapat dilakukan sepanjang proses penelitian dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Informasi dari lapangan sebagai bahan mentah diringkas, disusun lebih sistematis, dan ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data yang diperoleh dari lapangan terkait dengan seluruh permasalahan penelitian dipilih antara yang dibutuhkan dan yang tidak dibutuhkan, lalu dikelompokkan kemudian diberi batasan masalah. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif, maupun matrik, grafik, jaringan dan bagan.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h. 92

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kota Makassar**

##### **1. Sejarah Kota Makassar**

Nama Makassar sudah disebutkan dalam pupuh 14/3 kitab Nagarakretagama karya Mpu Prapanca pada abad ke-14, sebagai salah satu daerah taklukan Majapahit. Walaupun demikian, Raja Gowa ke-9 Tumaparisi Kallonna (1510-1546) diperkirakan adalah tokoh pertama yang benar-benar mengembangkan kota Makassar. Ia memindahkan pusat kerajaan dari pedalaman ke tepi pantai, mendirikan benteng di muara Sungai Jeneberang, serta mengangkat seorang syahbandar untuk mengatur perdagangan.

Pada abad ke-16, Makassar menjadi pusat perdagangan yang dominan di Indonesia Timur, sekaligus menjadi salah satu kota terbesar di Asia Tenggara. Raja-raja Makassar menerapkan kebijakan perdagangan bebas yang ketat, di mana seluruh pengunjung ke Makassar berhak melakukan perniagaan disana dan menolak upaya VOC (Belanda) untuk memperoleh hak monopoli di kota tersebut.

Selain itu, sikap yang toleran terhadap agama berarti bahwa meskipun Islam semakin menjadi agama yang utama di wilayah tersebut, pemeluk agama Kristen dan kepercayaan lainnya masih tetap dapat berdagang di Makassar. Hal ini menyebabkan Makassar menjadi pusat yang penting bagi orang-orang Melayu yang bekerja dalam perdagangan di Kepulauan Maluku dan juga menjadi markas yang penting bagi pedagang-pedagang dari Eropa dan Arab. Semua keistimewaan

ini tidak terlepas dari kebijaksanaan Raja Gowa-Tallo yang memerintah saat itu (Sultan Alauddin, Raja Gowa, dan Sultan Awalul Islam, Raja Tallo).

Kontrol penguasa Makassar semakin menurun seiring semakin kuatnya pengaruh Belanda di wilayah tersebut dan menguatnya politik monopoli perdagangan rempah-rempah yang diterapkan Belanda melalui VOC. Pada tahun 1669, Belanda, bersama dengan La Tenri Tatta Arung Palakka dan beberapa kerajaan sekutu Belanda melakukan penyerangan terhadap kerajaan Islam Gowa-Tallo yang mereka anggap sebagai Batu Penghalang terbesar untuk menguasai rempah-rempah di Indonesia timur. Setelah berperang habis-habisan mempertahankan kerajaan melawan beberapa koalisi kerajaan yang dipimpin oleh Belanda, akhirnya Gowa-Tallo (Makassar) terdesak dan dengan terpaksa menandatangani Perjanjian Bongaya.

Kota ini dahulu bernama Ujung Pandang dan dipakai dari kira-kira tahun 1971 sampai tahun 1999. Alasan untuk mengganti nama Makassar menjadi Ujung Pandang adalah alasan politik (butuh rujukan), antara lain karena Makassar adalah nama sebuah suku bangsa padahal tidak semua penduduk kota Makassar adalah anggota dari etnik Makassar.

Perang Dunia kedua dan pendirian Republik Indonesia sekali lagi mengubah wajah Makassar. Hengkangnya sebagian besar warga asingnya pada tahun 1949 dan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing pada akhir tahun 1950-an menjadi-kannya kembali sebuah kota provinsi. Bahkan, sifat asli Makassar-pun semakin menghilang dengan kedatangan warga baru dari daerah-daerah pedalaman yang berusaha menyelamatkan diri dari kekacauan akibat berbagai

pergolakan pasca revolusi. Antara tahun 1930-an sampai tahun 1961 jumlah penduduk meningkat dari kurang lebih 90.000 jiwa menjadi hampir 400.000 orang, lebih daripada setengahnya pendatang baru dari wilayah luar kota. Hal ini dicerminkan dalam penggantian nama kota menjadi Ujung Pandang berdasarkan julukan "Jumpangang" yang selama berabad-abad lamanya menandai Kota Makassar bagi orang pedalaman pada tahun 1971. Baru pada tahun 1999 kota ini dinamakan kembali Makassar, tepatnya 13 Oktober berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 Nama Ujung Pandang dikembalikan menjadi Kota Makassar dan sesuai Undang-Undang Pemerintahan Daerah luas wilayah bertambah kurang lebih 4 mil kearah laut 10.000 Ha, menjadi 27.577Ha.

Ujung Pandang sendiri adalah nama sebuah kampung dalam wilayah Kota Makassar. Bermula di dekat Benteng Ujung Pandang sekarang ini, membujurlah suatu tanjung yang ditumbuhi rumpun-rumpun pandan. Sekarang Tanjung ini tidak ada lagi. Nama Ujung Pandang mulai dikenal pada masa pemerintahan Raja Gowa ke-X, Tunipalangga yang pada tahun 1545 mendirikan benteng Ujung Pandang sebagai kelengkapan benteng-benteng kerajaan Gowa yang sudah ada sebelumnya, antara lain Barombong, Somba Opu, Panakukang dan benteng-benteng kecil lainnya.

Setelah bagian luar benteng selesai, didirikanlah bangunan khas Gowa (Ballak Lompoa) di dalamnya yang terbuat dari kayu. Sementara di sekitar benteng terbentuk kampung yang semakin lama semakin ramai. Disanalah kampung Jourpandan (Jumpangang). Sedangkan Benteng dijadikan sebagai kota kecil di tepi pantai Losari.

Beberapa tahun kemudian benteng Ujung Pandang jatuh ke tangan Belanda, usai perang Makassar, dengan disetujuinya Perjanjian Bungaya tahun 1667, benteng itu diserahkan. Kemudian Speelmen mengubah namanya menjadi Fort Rotterdam. Bangunan-bangunan bermotif Gowa di Fort Rotterdam perlahan-lahan diganti dengan bangunan gaya barat seperti yang dapat kita saksikan sekarang.

Ihwal nama Kota Makassar berubah menjadi Ujung Pandang terjadi pada tanggal 31 Agustus 1971, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 1971. Tatkala itu Kota Makassar dimekarkan dari 21 kilometer persegi menjadi 115,87 Kilometer persegi, terdiri dari 11 wilayah kecamatan dan 62 lingkungan dengan penduduk sekitar 700 ribu jiwa. Pemekaran ini mengadopsi sebagian dari wilayah tiga kabupaten yakni Kabupaten Maros, Gowa dan Pangkajene Kepulauan. Sebagai “kompensasinya” nama Makassar diubah menjadi Ujung Pandang.

Tentang kejadian bersejarah tersebut, Wali kota Makassar H.M.Daeng Patompo (alm) berkilah “terpaksa” menyetujui perubahan, demi perluasan wilayah kota. Sebab Bupati Gowa Kolonel K.S. Mas’ud dan Bupati Maros Kolonel H.M. Kasim DM menentang keras pemekaran tersebut. Untunglah pertentangan itu dapat diredam setelah Pangkowlhan III Letjen TNI Kemal Idris menjadi penengah, Walhasil Kedua Bupati daerah tersebut, mau menyerahkan sebagian wilayahnya asalkan nama Makassar diganti.

Sejak awal proses perubahan nama Makassar menjadi Ujung Pandang, telah mendapat protes dari kalangan masyarakat. Tertama kalangan budayawan, seniman, sejarawan, pemerhati hukum dan pebisnis. Bahkan ketika itu sempat

dideklarasikan Petisi Makassar oleh Prof.Dr.Andi Zainal Abidin Farid SH, Prof.Dr.Mattulada dan Drs.H.D.Mangemba, dari deklarasi petisi Makassar inilah polemik tentang nama terus mengalir dalam bentuk seminar, lokakarya dan sebagainya.

Beberapa seminar yang membahas tentang polemik penggantian nama Makassar antara lain:

Seminar Makassar yang dilaksanakan pada tanggal 21 Maret 1981 di Hotel Raodah, diselenggarakan oleh SOKSI Sulsel. Diskusi panel Makassar Bersinar diselenggarakan 10 Nopember 1991 di gedung Harian Pedoman Rakyat lantai III. “Seminar Penelusuran Hari Lahirnya Makassar”, 21 Agustus 1995 di Makassar Golden Hotel.

Namun Pemerintah Daerah maupun DPRD setempat, tidak juga tergugah untuk mengembalikan nama Makassar pada ibukota Provinsi Sulawesi Selatan. Nasib kota “Daeng” ini nyaris tak menentu, hingga akhirnya dipenghujung masa jabatan Presiden BJ Habibie, nama Makassar dikembalikan, justru tanpa melalui proses yang berbelit. Dalam konsideran Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1999, di antaranya menyebutkan bahwa perubahan itu wujud keinginan masyarakat Ujung Pandang dengan mendapat dukungan DPRD Ujung Pandang dan perubahan ini sejalan dengan pasal 5 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 22 tahun 1999, bahwa perubahan nama daerah, ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Seiring perubahan dan pengembalian nama Makassar, maka nama Ujung Pandang kini tinggal kenangan dan selanjutnya semua elemen masyarakat kota mulai dari para budayawan, pemerintah serta masyarakat kemudian mengadakan penelusuran



dan pengkajian sejarah Makassar, Hasilnya Pemerintah Daerah Nomor 1 Tahun 2000, menetapkan Hari jadi Kota Makassar, tanggal 9 Nopember 1607. Dan untuk pertama kali Hari Jadi Kota Makassar ke 393, diperingati pada tanggal 9 November 2000. Nama Makassar berasal dari sebuah kata dalam bahasa Makassar "Mangkasarak" yang berarti yang metampakkan diri atau yang bersifat terbuka.

## 2. Letak Geografis

Letak geografis kota Makassar sangat strategis karena berada dipersimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam Provinsi Sulawesi Selatan, dari wilayah kawasan barat ke wilayah kawasan timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah Kota Makassar berada di koordinat 119 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 m dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0-5 derajat ke arah barat dan diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai jenneberang yang bermuara di selatan kota. Lihat peta Kota Makassar Berdasarkan pemisahan kecamatannya sebagai berikut:



Sumber: Badan Statistik Kota Makassar

Menurut Badan Pusat Statistik Kota Makassar bahwa jumlah kecamatan di kota Makassar sebanyak 14 kecamatan dan memiliki 143 kelurahan. Diantara kecamatan tersebut, Mariso, Mamajang, Tamalate, Rappocini, Makassar, Ujung Pandang, Wajo, Bontoala, Ujung Tanah, Tallo, Panakukkang, Manggala dan Biringkanaya. Sedangkan yang berbatasan dengan pantai yaitu kecamatan Tamalate, Mariso, Wajo, Ujung Tanah, Tallo, Tamalanrea dan Biringkanaya.

### 3. Penduduk

Penduduk Kota Makassar umumnya beretnis mayoritas beragama islam. Makassar merupakan kota yang multi etnis. Penduduk Makassar kebanyakan dari (Suku Makassar) dan Suku Bugis sisanya berasal dari suku Toraja, Mandar, Buton, Tionghoa, Jawa dan sebagainya. Ada pun jumlah penduduk di Kota Makassar, berdasarkan Badan Statistik Kota Makassar 2011-2013 di bawah ini :

**Tabel 1**

**Jumlah Penduduk Berdasarkan Jumlah Perempuan dan Laki –Laki Tahun 2016**

| <b>Kecamatan</b> | <b>Laki-laki</b> | <b>Perempuan</b> | <b>Jumlah</b> |
|------------------|------------------|------------------|---------------|
| Mariso           | 29.856           | 29.436           | 59.292        |
| Mamajang         | 29.884           | 31.123           | 61.007        |
| Tamalate         | 96.516           | 97.977           | 194.493       |

|               |                |                |                  |
|---------------|----------------|----------------|------------------|
| Rappocini     | 79.660         | 84.903         | 164.563          |
| Makassar      | 42.048         | 42.710         | 64.758           |
| Ujung Pandang | 13.453         | 15.044         | 28.497           |
| Wajo          | 15.164         | 15.769         | 30.933           |
| Bontoala      | 27.579         | 28.957         | 56.536           |
| Ujung Tanah   | 24.794         | 24.429         | 49.223           |
| Tallo         | 69.739         | 69.428         | 139.167          |
| Pannakukang   | 73.114         | 74.669         | 147.783          |
| Manggala      | 69.541         | 69.118         | 138.659          |
| Biringkanaya  | 100.978        | 101.542        | 202.520          |
| Tamalanrea    | 54.988         | 57.128         | 112.170          |
| Makassar      | <b>727.314</b> | <b>742.287</b> | <b>1.469.601</b> |

Sumber : BPS Kota Makassar

#### 4. Budaya

Kota Makassar memiliki adat-istiadat yang cukup beragam salah satunya dalam bentuk bahasa yang digunakan sehari-hari yaitu bahasa bugis Makassar. Bugis merupakan kelompok etnik dengan wilayah asal Sulawesi Selatan. Bahasa bugis yang tersebar di Kabupaten Maros, Takalar, Jeneponto, Luwu, Bone, Majene, Pare-pare, Sidrap, Wajo dan sebagainya. Dan nama panggilan gelar bugis

juga berbeda-beda seperti Daeng, Puang, Karaeng dan lainnya. Kota Makassar sendiri biasa menggunakan gelar tersebut dengan sebutan “Daeng”. Budaya bugis ini berasal dalam Lontara. Begitulah budaya kota Makassar sampai saat ini.

## **5. Perekonomian**

Perekonomian Kota Makassar sangat maju dibandingkan kabupaten atau kota yang ada di Sulawesi Selatan. Dikarenakan bahwa Kota Makassar adalah terletak paling strategis dari kota lain dan juga pusat perdagangan terbesar di Sulawesi Selatan. Misalnya, memiliki pasar daerah yang banyak, toko-toko modern dan lain sebagainya.

Dari sisi kelautan Kota Makassar mempunyai pelabuhan dimana hasil-hasil laut dikelola seperti ikan-ikan hasil tangkapan para nelayan dan kapal-kapal yang berasal dari Jawa membawa barang untuk diperdagangkan di Kota Makassar, sedangkan dari sisi udara terdapat pesawat yang membawa dagangan dari beberapa pulau dan negara-negara tetangga.

Makassar juga memiliki beberapa pabrik-pabrik, yakni pabrik minuman dan makanan ringan. Salah satu contohnya pabrik minuman markisa, pabrik roti, pabrik tahu dan tempe dan lain sebagainya. Penduduk Kota Makassar yang sangat padat. membuat penduduk dari kota atau kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan menjual beberapa hasil pangan, beras dan buah-buahan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Makassar](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Makassar) (diakses pada 8 mei 2019, pukul 22.57)

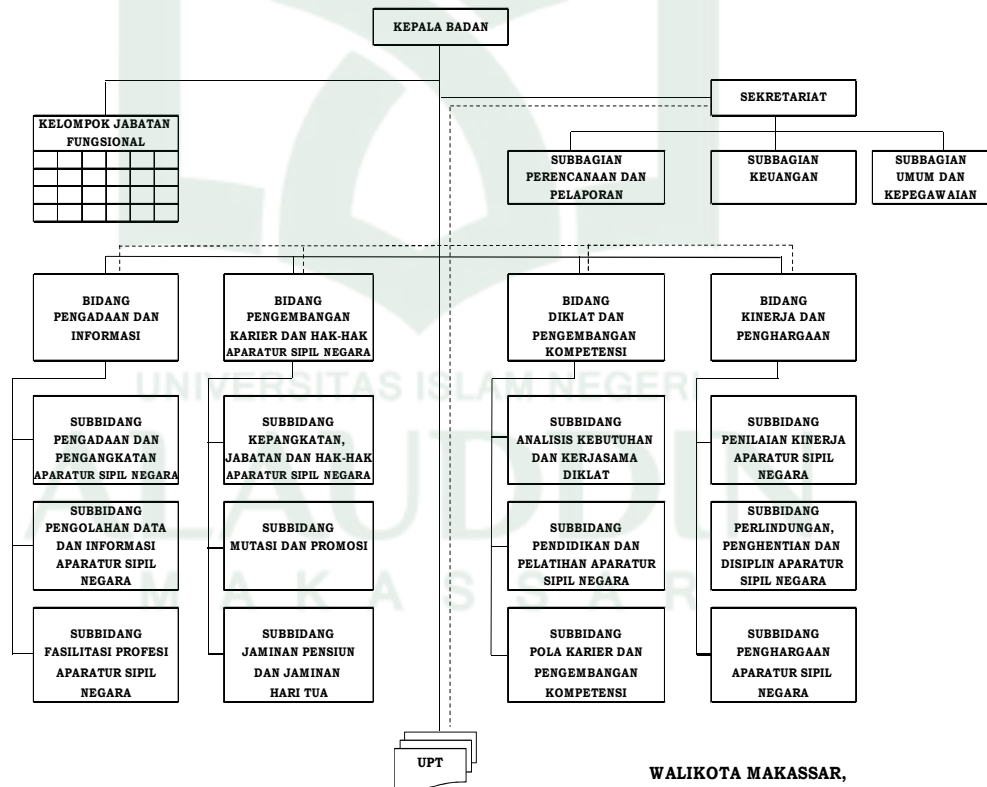
**B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**

**1. Struktur Organisasi BKPSDMD**

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar tertuang dalam lampiran Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kota Makassar yaitu :

Lampiran : Peraturan Walikota Makassar  
 Nomor : 111 Tahun 2016  
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**



MOH. RAMDHAN POMANTO

Sumber: BKPSDM Kota Makassar (Struktur Organisasi) Tahun 2019

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDMD Kota Makassar

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 43 Tahun 2009 menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar mempunyai tugas merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang perencanaan dan Informasi kepegawaian, pengembangan, dan kompetensi, mutasi serta kinerja dan kesejahteraan. BKPSDMD Kota Makassar mempunyai fungsi yaitu :

- 1) Penyusunan rumusan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- 2) Penyusunan rencana dan program pengembangan kepegawaian daerah;
- 3) Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

- 7) Penegelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
- 8) Penyiapan informasi kepegawaian daerah kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- 9) Pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
- 10) Pelaksanaan Kesekretariatan;
- 11) Pembinaan unit pelaksana teknis (UPT) dan tenaga fungsional.

Adapun pembentukan Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Makassar berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, sedangkan rincian tugas Pokok dan fungsi BKD Kota Makassar ditetapkan dalam peraturan Walikota Nomor 43 Tahun 2009.

### 3. Gambaran Umum PNS Kota Makassar

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar, maka Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Kota Makassar terdiri dari, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah,

Sekretariat Korpri, Sekretariat KPU, 12 Badan, 17 Dinas, Inspektorat, 1 Rumah Sakit Umum Daerah Daya, 1 Kantor, 14 Kecamatan, dengan rincian sebagai berikut :

- (1) Sekretariat Daerah;
  - (a) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
  - (b) Inspektorat Daerah

(c) Sekretariat KORPRI

(2) Badan

- (a) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
- (b) Badan Kepegawaian Daerah
- (c) Badan Pemberdayaan Masyarakat
- (d) Badan Keluarga Berencana
- (e) Badan Pendidikan dan Pelatihan
- (f) Badan Penanggulangan Bencana
- (g) Badan Narkotika
- (h) Badan Lingkungan Hidup Daerah
- (i) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
- (j) Badan Arsip, Perpustakaan dan PD
- (k) Badan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal
- (l) Badan Kesbang dan LINMAS
- (m) Badan Pemberdayaan Perempuan dan P. Anak.

(3) Dinas

- (a) Dinas Pertanian dan Kebersihan
- (b) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- (c) Dinas Pemadam Kebakaran
- (d) Dinas Perindustrian dan Perdagangan
- (e) Dinas Koperasi dan UKM
- (f) Dinas Komunikasi dan Informatika



- (g) Dinas Pekerjaan Umum
  - (h) Dinas Tata Ruang dan Bangunan
  - (i) Dinas Pendapatan Daerah
  - (j) Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Peternakan
  - (k) Dinas Kependudukan dan Capil
  - (l) Dinas Sosial
  - (m) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
  - (n) Dinas Kesehatan
  - (o) Dinas Tenaga Kerja
  - (p) Dinas Perhubungan
  - (q) Dinas Pemuda dan Olahraga
- (4) Rumah Sakit Umum Daerah Daya;
- (5) Kantor Ketahanan Pangan
- (6) Kecamatan :
- (a) Kecamatan Mariso
  - (b) Kecamatan Mamajang
  - (c) Kecamatan Makassar
  - (d) Kecamatan Ujung Pandang
  - (e) Kecamatan Wajo

- (f) Kecamatan Bontoala
- (g) Kecamatan Tallo
- (h) Kecamatan Ujung Tanah
- (i) Kecamatan Panakkukang 10) Kecamatan Biringkanaya
- 11) Kecamatan Manggala
- 12) Kecamatan Rappocini
- 13) Kecamatan Tamalanrea

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar berdasarkan data sampai dengan Bulan Mei 2019 sebanyak 11.069 orang, dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Jumlah PNS Menurut Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|----|---------------|--------|
| 1. | Laki-Laki     | 3.854  |
| 2. | Perempuan     | 7.215  |
|    | Total         | 11.069 |

Sumber: BKPSDM Kota Makassar Keadaan Mei 2019

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa PNS didominasi oleh perempuan sebanyak 7.215 orang atau 34,81% sedangkan laki-laki sebanyak 3.854 orang atau

65,18% dari total PNS yang ada. Jumlah ini terdiri dari 15 dinas SKPD di Kota Makassar

**Tabel 3**

**Jumlah PNS Menurut Golongan/ Ruang**

| No | Golongan/Ruang | Rekapitulasi/Golongan |               |
|----|----------------|-----------------------|---------------|
|    |                | Jumlah                | %             |
| 1. | Gol I          | 192                   | 1,73          |
| 2. | Gol II         | 1322                  | 11,94         |
| 3. | Gol III        | 5452                  | 49,25         |
| 4. | Gol IV         | 4103                  | 37,06         |
|    | <b>Total</b>   | <b>11069</b>          | <b>100,00</b> |

Sumber: BKD Kota Makassar Keadaan MEI 2019

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang golongan IV sebanyak 4.103 orang atau 37,06%, selanjutnya golongan III sebanyak 5.452 atau 49,25%, yang paling banyak berikutnya adalah PNS golongan II sebanyak 1322 orang atau 11,94%, yang terakhir golongan I sebanyak 192 orang atau 1,730% .

**Tabel 4****Jumlah Pejabatan Struktural**

| Eselon | II | III | IV    | V  | Total |
|--------|----|-----|-------|----|-------|
|        | 41 | 186 | 1.342 | 27 | 1.596 |

Sumber: BKPSDMD Kota Makassar Keadaan MEI 2019

**Tabel 5 : Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan**

| No | Pendidikan    | Total         | (%)           |
|----|---------------|---------------|---------------|
| 1  | SD            | 131           | 1,18          |
| 2  | SLTP          | 144           | 1,30          |
| 3  | SLTA          | 1.560         | 14,09         |
| 4  | D2            | 209           | 1,88          |
| 5  | D3            | 595           | 5,37          |
| 6  | S1 / D.IV     | 7.146         | 64,55         |
| 7  | S2            | 1.259         | 11,37         |
| 8  | S3            | 25            | 0,22          |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>11.069</b> | <b>100,00</b> |

Sumber: BKPSDMD Kota Makassar Keadaan MEI 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan PNS Kota Makassar mayoritas berpendidikan SI sebanyak 7.146 orang atau 64,55%, selanjutnya yang

berpendidikan SLTA sebanyak 1.560 orang atau 14,09%, selanjutnya yang berpendidikan S2 sebanyak 1.259 orang atau 11,37%, berikutnya yang berpendidikan D3 sebanyak 595 orang atau 5,37%, selanjutnya yang berpendidikan D2 sebanyak 209 orang atau 1,88%, berpendidikan SLTP sebanyak 144 orang atau 1,30%, berpendidikan SD sebanyak 131 orang atau 1,18%, dan berpendidikan S3 sebanyak 25 orang atau 0,22%.

**C. Tingkat Kedisiplinan PNS Setelah Diterapkannya PP No. 53 Tahun 2010**

**Tabel 6**

**Laporan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Hukuman Disiplin (2010-2019)**

| No | Jenis Hukuman Disiplin                  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1  | Hukuman disiplin ringan                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|    | A Teguran Lisan                         | 13   | 7    | 13   | 10   | 13   | 25   | 14   | 23   | 2    | 0    |
|    | B Teguran Tertulis                      | 8    | 10   | 6    | 8    | 11   | 22   | 82   | 21   | 154  | 0    |
|    | C Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis | 6    | 2    | 0    | 1    | 0    | 2    | 6    | 38   | 1    | 0    |
| 2  | Hukuman Disiplin Sedang                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|    | A Penundaan KGB Selama 1                | 2    | 0    | 0    | 0    | 5    | 1    | 2    | 1    | 3    | 1    |

|   |                        |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |
|---|------------------------|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|
|   |                        | Tahun   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |
|   | B                      | Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 thn                           | 1  | 1 | 2 | 0 | 3 | 4 | 1  | 3 | 0 | 0 |
|   | C                      | Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Thn             | 4  | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2  | 2 | 1 | 0 |
| 3 | Hukuman Disiplin Berat |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |
|   | A                      | Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Thn             | 8  | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 16 | 2 | 3 | 1 |
|   | B                      | Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah  | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 |
|   | C                      | Pembebasan dari Jabatan   | 2  | 2 | 1 | 0 | 2 | 9 | 0  | 1 | 0 | 1 |
|   | D                      | Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai | 10 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 4  | 4 | 3 | 1 |

|        |   |           |           |           |           |           |           |            |           |            |          |   |
|--------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|----------|---|
|        | PNS   |           |           |           |           |           |           |            |           |            |          |   |
| E      | Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS | 1         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 0         | 0          | 0        | 0 |
| Jumlah |   | <b>55</b> | <b>27</b> | <b>25</b> | <b>23</b> | <b>41</b> | <b>76</b> | <b>127</b> | <b>95</b> | <b>164</b> | <b>4</b> |   |

Sumber : BKPSDMD Kota makassar MEI 2019

Dari tabel antara tahun 2010-2019 terlihat bahwa jumlah pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di kota Makassar dominan mengalami penurunan tingkat kedisiplinan, terlihat dari tahun ke tahun jumlah pelanggaran disiplin semakin bertambah.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total jumlah pelanggaran disiplin PNS di kota Makassar dari tahun 2010-2019 adalah sebanyak 640 kasus pelanggaran, dimana didominasi oleh pelanggaran disiplin ringan yaitu sebanyak 498 atau 77,81% , kemudian di susul oleh pelanggaran berat sebanyak 92 atau 14,37% dan terakhir pelanggaran sedang sebanyak 50 atau 7,81%. Adapun contoh sanksi yang pernah dikeluarkan oleh kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Makassar yaitu : Hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis, hukuman disiplin sedang berupapenundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

Menurut penulis berdasarkan data dan fakta lapangan yang diperoleh penulis di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah kota makassar adanya Peraturan Pemerintah No. 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang di terapkan di kota makassar nyatanya belum bisa meningkatkan kedisiplinan dan menekan jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil karena berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota makassar sepuluh tahun terakhir dari tahun 2010 sampai 2019 hampir di setiap tahunnya jumlah pelanggaran disiplin cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan , beberapa faktor yang menjadi alasan meningkatnya tingkat pelanggaran disiplin PNS adalah masalah pribadi PNS, seperti kemalasan, masalah rumah tangga, masalah hutang. Namun menurut Ibu Rosnadia, selain faktor pribadi dalam hal pelanggaran disiplin berat beberapa faktornya seperti, tersangkutnya PNS dengan kasus kriminal.

#### **D. Upaya Pemerintah dalam Penegakan Disiplin PNS di kota Makassar**

##### **1. Upaya Peningkatan penegakan PNS**

Upaya Pembinaan Badan Kepegawaian Negara Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.



Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Untuk mewujudkan PNS handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk Lebih Produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

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

ditentukan dalam peraturan pemerintah. Penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah.

Selain hal tersebut, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif sehingga dapat dihindari kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Adapun upaya pemerintah dalam penegakan disiplin PNS di kota Makassar dimana instansi yang terkait dalam menangani masalah ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Makassar yaitu dengan menjatuhkan sanksi disiplin kepada PNS yang melakukan tindakan dindisipliner atau pelanggaran disiplin sesuai dengan aturan PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, mulai dari tingkat disiplin ringan, sedang, sampai berat.

Dalam penegakan disiplin PNS Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Makassar juga melakukan pembinaan dan pemberian sanksi secara berjenjang kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran. Selain itu melakukan pembinaan kepada PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota makassar juga melakukan pembinaan dengan cara bekerjasama dengan pihak ketiga, dimana pihak ketiga ini adalah seorang konselor yaitu orang yang ahli di bidang psikologi dimana nantinya konselor inilah selanjutnya yang akan memberikan konseling kepada

pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dari konselor nanti didapatkan hasil konseling ,selanjutnya dari hasil konseling diketahui penyebab dan dan latar belakang mengapa PNS ini melakukan pelanggaran disiplin, dan dari hasil konseling inilah nanti ditentukan langkah selanjutnya kalau pelanggaran ringan PNS yang melanggar akan diberikan waktu 1 minggu, dilihat perkembangannya 1 minggu kalau misalkan pelanggar ini berubah ke arah positif maka dia hanya diberi hukuman disiplin ringan tetepi jika satu minggu tidak terjadi perubahan positif maka kasus PNS ini akan dikirim ke inspektorat.

Adapun tahap tahapnya yaitu pns dikonseling selama 1-3 jam, setelah itu konselor membuat resume, dari data konselor ini menjadi bahan tinjak lanjut untuk pemeriksaan di inspektorat ,setelah itu inspektorat memeriksa kluar laporan hasil pemeriksaan (LHP), setelah itu dirapatkan dan diputuskan dalam rapat bahwa orang dijatuhi hukuman apa.

## 2. Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, Dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka PPK atau pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk tim pemeriksa.

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin serta untuk mengetahui dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin. Pemeriksaan terhadap PNS yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti

dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan.

a. Pemanggilan

- 1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, secara
- 2) tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksaan. Surat panggilan dibuat menurut contoh
- 3) sebagaimana tersebut dalam anak Lampiran I-a Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- 4) Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- 5) Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- 6) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- 7) Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

b. Pemeriksaan

1. Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan saksama laporan-laporan atau bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa.
3. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya menjadi wewenang Presiden dan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang pemeriksaannya menjadi kewenangan PPK atau Gubernur sebagai atasan langsungnya, pemeriksaan dilakukan oleh PPK atau Gubernur yang bersangkutan. Untuk mempercepat pemeriksaan, PPK atau Gubernur dapat memerintahkan pejabat di bawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh
4. Berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dan PNS yang diperiksa. Surat Perintah untuk melakukan pemeriksaan, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-b Peraturan Kepala Badan Kepegawaian.
5. PNS yang diperiksa karena diduga melakukan pelanggaran
6. disiplin, wajib menjawab segala pernyataan yang diajukan oleh atasan langsungnya.

7. Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya.
8. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-c Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
9. Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada.
10. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
  - a) Atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan disiplin;
  - b) Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai acara pemeriksaan, laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin, dibuat menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-d Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.
  - c) Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat maka PPK atau pejabat yang ditunjuk dapat membentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk.

- d) Apabila atasan langsung dari PNS yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenja.

Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi pemerintahan, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka akan sukar bagi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan tujuannya, oleh karena itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut di atas dikemukakan mengingat bawasannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berprestasi dengan demikian terlihat jelas adanya hubungan antara pelaksanaan faktor- faktor penunjang kedisiplinan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai yang di lihat dari kontribusi pegawai di sumbangkan dalam wujud gagasan kreatifitas, inovasi serta karya lainnya yang secara keseluruhannya mampu mempercepat pengembangan organisasi yang bersangkutan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dalam pembinaan dan penegakan disiplin penulis menilai langkah-langkah dan prosedur yang dilakukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil karena berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota makassar sudah sesuai dengan aturan yang ada mulai dari tahap pemanggilan pembinaan dan penjatuhan sanksi disiplin namun tetap perlu dimaksimalkan lagi agar kedepannya bisa lebih baik lagi dan satu lagi perlu adanya sosialisasi tentang PP NO. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil agar pns bisa lebih paham pentingnya sikap kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan dengan demikian jumlah pelanggaran disiplin PNS bisa ditekan dan tingkat kedisiplinan bisa meningkat.
2. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kota makassar nyatanya belum memberikan peningkatan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil di kota Makassar. Hambatan – hambatan yang ada dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kota makassar adalah , masih rendahnya kesadaran pegawai untuk



berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, bolos kerja.

## **B. Saran**

1. Hendaknya Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 ini disosialisasikan untuk Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik – baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin perlu ditingkatkan.
2. Hendaknya pembinaan Pegawai Negeri Sipil di kota makassar lebih ditingkatkan lagi agar pelaksanaan pelayanan publik bisa berjalan dengan lancar.



## Daftar Pustaka

### Buku

- Abdullah Rozali, 1996, *Hukum Kepegawaian*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Djamali Abdul, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ghufron, Dk, 1991, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Hayat, 2017, *Manajemen Pelayanan Public*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- HR Ridwan, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sastra djatmika, Jakarta
- Ruslan Rosady, 2008, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Kepegawaian Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung
- Setiawan Yudhi, dkk, 2017, *Hukum Administrasi Pemerintahan : Teori Dan Praktik*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto Soerjono, 1994, *Pengantar Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Steafanus, Kotan Y, 2012, *Menegenal Peradilan Kepegawaian di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoha Mifta, 2007, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, PT Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2013, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian*, Alauddin Press, Makassar

### Perundangan

- Kitab Undang-undang Hukum acara Pidana
- Undang-undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

### **Sumber lainnya**

<https://bdksemarang.kemenag.go.id/disiplin-pegawai-negeri-sipil-kajian-terhadap-pp-nomor-53-tahun-2010-2/> , diakses pada tanggal 1 Desember 2018 pukul 20:21.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Negara>

<https://kbbi.web.id/tegak> diakses pada 03 Desember 2018

[.http://mangihot.blogspot.com/2016/12/pengertian-jenis-dan-tugas-pegawai.html](http://mangihot.blogspot.com/2016/12/pengertian-jenis-dan-tugas-pegawai.html).

Diakses pada tanggal 20 Desember 2018 pukul 13:00

<http://pengertianahli.id/2014/07/pengertian-disiplin-apa-itu-disiplin.html> diakses pada 03 Desember 2018

<https://www.apaarti.com/menggunakan.html>

<https://www.bahasakita.com/negara-atau-negeri/> diakses pada 03 Desember 2018

<https://www.coursehero.com/file/p568m9h/9-Pegawai-adalah-orang-pribadi-yang-bekerja-pada-pemberi-kerja-baik-sebagai/> diakses pada 03 Desember 2018

<http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-sipil-dan-militer/>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Negara>

<sup>1</sup> jumadi , Juni 2017 . “*Negara Hukum Dan Pembangunan Nasional Berwawasan Hukum*”, Jurisprudentie. Volume 4, No.1, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/5400>. Tanggal akses 02 oktober 2018, waktu 18:06 WITA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



HAERUL AMRI lahir di Gilireng 28 Februari 1997, merupakan anak ke terakhir dari 3 bersaudara. Putra dari pasangan Ridwan dan Asriani ini memulai pendidikan di TK Andi Bau Beddu tahun 2002 dan menamatkan pendidikan dasarnya di SDN 218 Gilireng Kabupaten wajo pada tahun 2009. Penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertamanya di SMP Negeri 1 Gilireng pada tahun 2009 hingga tahun 2012 dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Sengkang Unggulan Kabupaten Wajo pada tahun 2012 hingga tahun 2015. Penulis kemudian melanjutkan pendidikannya di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Syariah dan Hukum dengan Program Studi Ilmu Hukum konsentrasi Hukum Tata Negara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R