

**PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF PADA  
KANTOR PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**



Oleh :

**SRI AMLINAWATY A.MUIN**

**B111 06 715**

SKR - H10

MUI  
P

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Makassar  
2010

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF PADA KANTOR PEMERINTAH**  
**KOTA MAKASSAR**

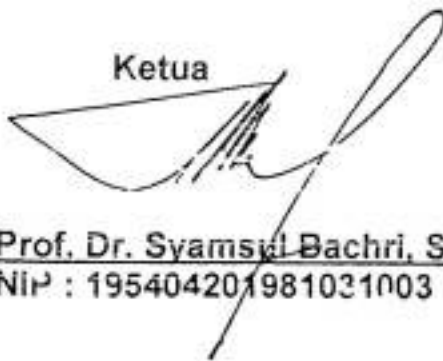
**Sri Amlinawaty A. Muin**  
**B 111 06 715**

Telah dipertahankan dihadapan panitia ujian skripsi yang dibentuk  
dalam rangka penyelesaian Studi Program Sarjana  
Bagian Hukum Administrasi Negara Program Studi Hukum Fakultas  
Hukum

Universitas Hasanuddin  
Pada hari, **juli** 2010  
Dan dinyatakan diterima

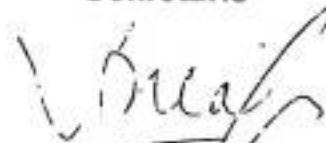
Panitia Ujian

Ketua



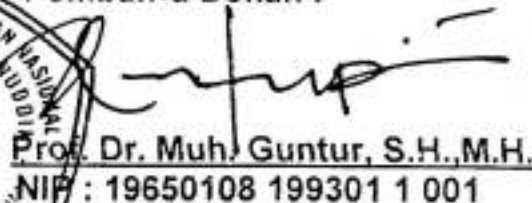
Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.  
NIP : 195404201981031003

Sekretaris



Kasman Abdullah, S.H., M.H  
NIP : 195806241988101001

An. Dekan Fakultas Hukum  
Pembantu Dekan I



Prof. Dr. Muh. Guntur, S.H., M.H.  
NIP : 19650108 199301 1 001

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

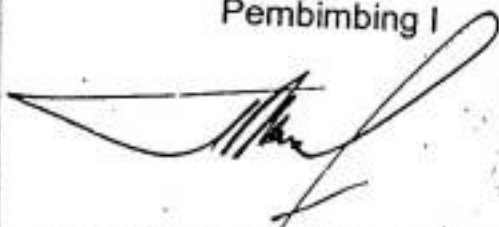
Diterangkan Bahwa Skripsi Mahasiswa,

Nama : Sri Amlinawaty A. Muin  
Nomor Pokok : B111 06 715  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : **PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF  
PADA KANTOR PEMERINTAHAN KOTA  
MAKASSAR**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian Skripsi.

Makassar, Mei 2010

Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.  
Nip. 195404201981031003

Pembimbing II



Kasman Abdullah, S.H., M.H.  
Nip. 195806241968101001

## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : Sri Amlinawaty A. Muin  
Nomor Induk : B111 06 715  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Penerapan Sanksi Administratif Pada Kantor  
Pemerintah Kota Makassar

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Juni 2010

A. n. D e k a n  
Pembantu Dekan I,



*[Handwritten Signature]*  
Prof. Dr. Muh. Guntur, S.H., M.H.  
NIP. 196504081990021001

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Sebagaimana saya telah uraikan secara ilmiah pada Bab I huruf D Skripsi ini maka pada lembaran pernyataan keaslian tulisan ini Saya nyatakan bahwa Skripsi dengan judul "*Penerapan Sanksi Administratif pada Kantor Pemerintah Kota Makassar*", ini adalah karya tulis Saya sendiri dan orsinil, bukan saduran, bukan pula ciplakan dari karya orang lain. Saya bertanggung jawab atas keaslian karya Saya ini dan bersedia bertanggung jawab jika dikemudian hari terbukti sebaliknya.

Demikian pernyataan keaslian tulisan ini saya buat sebagaimana adanya dan sebenar-benarnya.

Makassar 03 Mei 2010



Sri Amlinawaty A. Muin  
Stb. B 111 06 715

## KATA PENGANTAR

Dengan senantiasa memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT, Tuhan penguasa dan pemilik semesta alam yang telah memberi banyak nikmat terutama nikmat umur dan nikmat kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "*Penerapan Sanksi Administratif Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar*" sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Studi Sarjana Program Studi Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makassar. Salam dan Shalawat semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Skripsi ini menemui banyak kendala dan hambatan, untuk itu ucapat terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada **Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.** selaku Pembimbing I (satu) dan **Kasman Abdullah, S.H., M.H.** selaku Pembimbing II (dua) yang telah banyak membimbing dan memberikan arahan selama penulisan Skripsi. Dan kepada para pihak yang ikut membantu dan terus memberikan semangat dan dorongan kepada penulis, kepada pihak-pihak tersebut adalah :

1. **Prof. Dr. dr. Idrus A. Paturusi, SpB., SpOT.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti Studi Sarjana Program Studi Ilmu Hukum.
2. **Bapak Prof. Dr. Mas bakar, S.H., M.H.** selaku Dewan Penguji, yang telah memberikan bimbingannya sehingga Skripsi ini dapat terarah.
3. **Bapak Prof. Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H.** selaku Dewan Penguji, yang telah memberikan bimbingannya sehingga dapat terselesaikan Skripsi ini.
4. **Bapak Romi Librayanto, S.H., M.H.** selaku Dewan Penguji, yang telah meberikan bimbingannya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Penasehat Akademik **Bapak Prof. Dr. Marthen Arie, S.H., M.H**
6. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar yang telah menuangkan ilmu kepada Penulis sejak kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar sampai sekarang.
7. Kedua orang tua yang tercinta **Ayahanda Prof. Dr. H. A. Muin Fahmal, S.H., M.H** dan **Ibunda Dra. Hj. Hasnah Salam**, yang dengan penuh ketulusan terus memberikan semangat agar terus belajar dan menimba ilmu pengetahuan serta tidak letih merawat dan membiayai studi Penulis.

8. Saudara-saudaraku tersayang **Misnawaty A. Muin, S.Ked., dr. Achsan A. Muin, S.Ked., Mistryany Fhadilawaty A. Muin dan Arfan A. Muin** yang senantiasa memberikan dorongan dalam upaya penyelesaian Studi Strata Satu Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.
9. Para Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar yang senantiasa melayani Penulis di bidang Administrasi.
10. Sahabat-sahabat tersayang Mujahidah Rapi, Andi Irma Asfiani, Adiba Fadlia Aladin, Nurul Fadillah Rasulong, Asri Zul Atsari, Ayu Yuniandini, S.Ked., Yuliana Ruslan, Ridzka Gamailsa Ilham, Puspita Ariyanti Arief Kadir, Sherly Arifin, Sharly Arifin, Sasada, Pinkan Yosephine dan Ulfa Mardiyanti.
11. Teman-teman seperjuangan Muhammad Irwan, Aprilia Danar Ramadhani, Andi Risfa Suddini, Nurlina, Fatmawaty Nur, Sulaiman Syamsuddin, S.H, yang senantiasa menemani penulis selama perkuliahan dan senantiasa memberikan dukungan.
12. Kepada Kanda Andi Ryza Fardiansyah, Kanda Imran Eka Saputra, S.H., Kanda Raju Aphandi, S.H., Irfan Idham, Alqadri Nur, Muhammad Rizal Rustam, Sayid Muhammad Faldy, Muhammad Febriansyah Hakim, Wiryawan Batara Kencana, Muhammad Firmansyah, Adhe Dwi Putra, serta senior dan rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.
13. Rekan-rekan kuliah Angkatan "**Hakim Progresif**" 2006
14. Teman-teman KKN PH 2009 Polsekta Mamajang

Akhirnya kepada segenap rekan dan handaitaulan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah turut memberikan sumbangsuhnya dalam rangka terwujudnya Skripsi ini, kami ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya seraya mengembalikan kepada Allah karena Allah lah yang mampu memberi balasan yang setimpal.

Makassar, Mei 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian .....	9
E. Metode Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS TENTANG PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF DI KANTOR MAKASSAR.....	12
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	12
2. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri Sipil.....	14
3. Larangan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.....	16
3.1. Kewajiban berkenaan kesetiaan dan ketaatan.....	19
3.2. Kewajiban Terhadap Perundang-undangan.....	20
3.3. Kewajiban Menyimpan Rahasia Jabatan .....	22
4. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri .....	25
5. Sanksi.....	28
5.1. Pengertian Sanksi.....	29



5.1. Pengertian Sanksi .....	29
5.2. Jenis-jenis Sanksi .....	31
<b>B. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS .....</b>	<b>32</b>
1. Sekilas tentang Kota Makassar .....	32
1.1. Keadaan Wilayah .....	32
1.2. Keadaan Penduduk .....	36
1.3. Kondisi pegawai Negeri Sipil Kota Makassar .....	42
2. Penerapan Sanksi Administratif Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar .....	49
2.1. Sifat Sanksi Administratif Bagi Pegawai Negeri Sipil .....	49
2.2. Jenis Pelanggaran yang Dapat Dijatuhi Sanksi Administratif .....	49
<b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS TENTANG KESESUAIAN PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRATIF DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN .....</b>	<b>62</b>
A. TINJAUAN PUSTAKA .....	62
1. Pengertian Kewenangan .....	62
2. Dasar Kewenangan Pemberian Sanksi .....	63
B. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS .....	67
1. Pemberian Sanksi Administratif Bagian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil .....	67
2. Penjatuhan Sanksi Administratif .....	71
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Tabel	Halaman
1.	Luas Wilayah Tiap-tiap Kecamatan dan Persentase Terhadap Luas Wilayah Kota Makassar .....	34
2.	Jumlah Kelurahan menurut Kecamatan dan Jarak Ibukota Kecamatan dengan Jarak Ibukota Makassar .....	36
3.	Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Keadaan Tahun 2009 .....	38
4.	Pertumbuhan Penduduk Kota Makassar menurut Kecamatan dalam 2 tahun terakhir (2007-2008) .....	40
5.	Luas Wilayah dan Kepadatan Rumah Tangga serta Tingkat Hunian pada Tiap-tiap Rumah Tangga dalam Wilayah Kota Makassar.....	41
6.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil dalam Lingkup Pemerintah Kota Makassar menurut Pendidikan keadaan Tahun 2010 .....	44
7.	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Pemda Kota Makassar menurut Golongan dan Ruang Keadaan Tahun 2010 .....	46
8.	Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar yang memegang Jabatan menurut eselon keadaan bulan Maret Tahun 2010 .....	47
9.	Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar menurut Kelompok Jabatan Keadaan April Tahun 2010 .....	49
10.	Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2006 .....	53
11.	Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2007 .....	56

12. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2008 .....	58
13. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2009 .....	59
14. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan April Tahun 2010 .....	60
15. Jumlah Hukuman Disiplin dan Perbandingan dari Tahun ke Tahun (Lima Tahun). Untuk berbagai jenis Hukuman.....	62
16. Jenis dan Bentuk Hukuman, Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2006. ....	74
17. Jenis dan Bentuk Hukuman, Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2007. ....	76
18. Jenis Hukuman dan Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2008.....	78
19. Jenis dan Bentuk Hukuman Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2009. ....	80
20. Jenis Hukuman dan Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2010.....	83
21. Bentuk Hukuman yang di Kenakan Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar yang Melakukan Pelanggaran Selama Tahun 2006 s/d 2010. ....	85
22. Jenis Pelanggaran yang Dilakukan Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar Selama Tahun 2006 s/d 2010.....	88

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil Negara Republik Indonesia sebagai aparatur Negara, bertugas sebagai abdi masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya mewujudkan tujuan nasional, dalam hal ini untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Karena itu kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dimaksud.

Upaya untuk mewujudkan aparatur negara yang profesional dan akuntabel maka diperlukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara berencana berkesinambungan dan simultan, dimulai dari sistem rekrutmen sampai pada pembinaan karier dan pengawasan, baik terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan yang dipangku (dimiliki) pada setiap Pegawai Negeri Sipil

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan Pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, dalam hal ini mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum berperadaban modern, demokratis, adil, makmur dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara sebagai abdi masyarakat dengan

dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma standar dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian. Penerapan standar dan prosedur tersebut, diharapkan dapat menciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang handal, mapan dan profesional dalam bidang tugasnya. Untuk memudahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, manajemen yang seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana di ubah dan disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 ditegaskan bahwa:

"Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi

tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Pada penjelasan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, ditegaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara. Dan kesempurnaan aparatur Negara pada dasarnya tergantung pada kesempurnaan dan kualitas pegawai negeri. Di samping diperlukan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas maka sarana dan prasarana juga mempunyai peran yang tidak kalah pentingnya.

Sarana dan prasarana yang baik tidak dengan sendirinya menentukan keberhasilan suatu pekerjaan akan tetapi orang yang memampatkan sarana yang serba cukup tersebut sangat menentukan. Dengan demikian kualitas aparatur negara pada pokoknya tergantung pada kualitas pegawai negeri, karena itu maka pembinaan pegawai negeri perlu mendapat perhatian serius. Sejak dahulu fokus pemerintah terhadap pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya dan aparatur negara pada umumnya tetap mendapatkan prioritas. Pembinaan tersebut di arahkan kepada pembinaan aparatur negara atau pegawai negeri sebagai upaya semakin terwujud kepegawaian negara yang lebih mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental aparat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terus ditingkatkan secara berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan, dan

konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, disiplin kedinasan yang sehat didukung sistem informasi yang mantap serta dilengkapi sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang dijadikan sebagai landasan bagi penyempurnaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat menjadi dasar untuk :

1. Menyempurnakan dan menyederhanakan peraturan dan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
2. Melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.
3. Memungkinkan peraturan kebijaksanaan yang sama bagi pegawai negeri.
4. Memungkinkan usaha-usaha untuk memupuk jiwa karsa yang dibuat serta kekompakan segenap pegawai negeri.

Memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi, sangat didukung oleh kesempurnaan pegawai atau dalam makna bahwa unsur manusia sangat menentukan walaupun disadari kemajuan teknologi dapat mempermudah atau menggantikan tugas-tugas manusia termasuk tugas-tugas kepegawaian. Organisasi sebagai suatu kesatuan kerja yang dinamis adalah wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kesiapan pegawai negeri dan sarana yang memadai, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai.

Pegawai negeri sipil bukan saja unsur aparatur negara tetapi juga sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga dalam melaksanakan pembinaannya diharapkan ada keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai sebagai perorangan dengan tetap berpegang kepada ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dengan pribadi (pegawai sebagai perorangan) maka kepentingan dinas yang harus didahulukan. Hal ini sejalan dengan prinsip mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi.

Terdapat dua syarat<sup>1</sup> yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi yaitu efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna). Selanjutnya dikatakan bahwa kegiatan organisasi yang ditujukan untuk mengembangkan pegawai ada tiga cara yaitu :

1. Melalui pendidikan dan latihan,
2. Pengembangan pegawai melalui promosi, dan
3. Pengembangan pegawai melalui perpindahan.

Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil adalah bahagian yang juga perlu mendapat perhatian karena kesalahan dalam pemilihan dan penerimaan pegawai mengakibatkan kegagalan negara yang berkepanjangan. Negara atau instansi mengalami kerugian sebab orang yang telah diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil, sulit untuk diberhentikan demikian juga pegawai yang tidak mampu sulit untuk dikembangkan yang pada akhirnya merusak tatanan sistem kepegawaian.

---

<sup>1</sup>Moenir AS, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hal.9.



Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil disebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk menjadi calon Pegawai Negeri Sipil untuk selanjutnya diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disyaratkan bahwa periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada Tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah tersebut tentang jenis-jenis kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Dalam peraturan pemerintah tersebut ditegaskan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan struktural.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mendambakan peningkatan karier melalui pembinaan, baik keterampilan maupun keahlian, loyalitas dan profesionalitas. Salah satu implikasi pembinaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, adalah pemberian sanksi berupa Sanksi Administratif. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur antara lain kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur pada Pasal 2 dan Pasal 3. Pelanggaran atas

ketentuan dimaksud digolongkan sebagai pelanggaran disiplin yang hukumannya berupa hukuman disiplin (ringan, sedang, dan berat). Hukuman disiplin ringan terbagi atas teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Adapun jenis hukuman sedang ringan berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri atas penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun, pembebasan dari jabatan struktural, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Keseluruhan sanksi dimaksud adalah sanksi administratif.

Pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Disiplin, telah diatur secara tegas dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di samping kewenangan pembinaan pegawai negeri diberikan kepada Pemerintah Daerah sebagaimana diatur pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Penerapan sanksi administratif terhadap Sengketa Kepagawiaan terdapat gejala atau fenomena tidak konsisten dalam penerapannya. Karena itu perlu diteliti tentang penerapan sanksi Administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam jajaran Pemerintah

Kota Makassar khususnya yang berkenaan dengan penyelesaian sengketa kepegawaian. Hal tersebut dianggap penting sebagai upaya menelusuri isu yang mengemuka bahwa penerapan sanksi administratif sering diterapkan secara tidak proporsional.

### **B. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah sebagai mana teori-teori di atas maka, masalahnya dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh manakah penerapan sanksi administratif pada Kantor Pemerintah Kota Makassar?
2. Sejauh manakah kewenangan pemberian sanksi administratif sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **Tujuan :**

1. Untuk Menemukan dan Menganalisis Data-data Empiris Berkenaan dengan Penyelesaian Secara Administratif pada Kantor Pemerintah Kota Makassar.
2. Untuk Mengetahui Seluk Beluk dan Praktek Pemberian Sanksi Administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil, oleh Pejabat yang Berwenang dalam Lingkup Pemerintah Kota Makassar.

#### **Kegunaan**

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan bacaan dan informasi guna memperkaya kasanah literature guna pengembangan Hukum Administrasi Negara dalam penyelenggaraan sanksi administratif pada Kantor Pemerintahan Kota Makassar.

## 2. Kegunaan Praktis

Diharapkan sebagai sumbangan bagi Aparat Pemerintah, atau siapa saja yang menangani masalah kepegawaian.

## D. Keaslian Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan beberapa tulisan terdahulu yang sejenis atau hampir sejenis namun secara substansial mempunyai maksud dan tujuan berbeda. Soegeng Prijodarminto, Sengketa Kepegawaian sebagai Bagian dari Sengketa Tata Usaha Negara, Pradnya Paramita 1993, sekalipun membahas mengenai sengketa Tata Usaha Negara namun dia lebih menitikberatkan pembahasannya kepada perilaku aparat dalam membuat keputusan (*Beschikking*) yang dapat merugikan warga (*Burger*) dan penelitiannya dititikberatkan hanya pada dua tahun tertentu dan lebih banyak didasarkan pada pengalamannya sebagai Deputi Pengawasan Kepegawaian Badan Administrasi Kepegawaian Negara dan mengulas kasus-kasus yang kerap kali terjadi dan menjadi sumber sengketa kepegawaian.

Bunga Wali, Pelaksanaan Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Suatu Tinjauan dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang dipermasalahkan adalah bagaimana system pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam era otonomi daerah,

kesimpulan yang diperoleh bahwa penerimaan sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil masih terdapat penerimaan yang didasarkan atas koneksi juga dalam promosi jabatan struktural masih terdapat yang tidak sesuai dengan standar kompetensi.

Elly, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yang dipermasalahkan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, lokasi penelitian Sulawesi Tenggara. Baik dari segi substansi, permasalahan, tujuan dan lokasi penelitian menunjukkan perbedaan karena penelitian ini dititikberatkan pada sanksi administratif secara khusus mengenai kewenangan pejabat dalam hal penjatuhan sanksi administratif. Dalam pada itulah penulis menyatakan dan menjamin keaslian penelitian ini.

## **E. Metode Penelitian**

### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar khususnya pada Kantor Pemerintah Kota Makassar. Dipilihnya lokasi penelitian tersebut, didasarkan atas pertimbangan bahwa Kota Makassar sebagai Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan dan jumlah pegawai Negeri di kota tersebut hampir separuh Pegawai Negeri Sipil Daerah-daerah di Sulawesi Selatan sehingga dipandang representatif untuk Sulawesi Selatan. Di samping itu juga karena peran Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Karena itu, lokasi penelitian ini menunjukkan adanya upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang signifikan, agar

tugas yang diembannya tersebut dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Karena itu dimaksudkan untuk meneliti bagaimana penerapan sanksi administratif pada Kantor Pemerintah Kota Makassar.

#### **b. Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini, jenis dan sumber data adalah :

1. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan melalui penelusuran literatur, karya-karya ilmiah, hasil-hasil penelitian dokumen-dokumen resmi dari pemerintah dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan masalah penelitian ini.
2. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang telah ditetapkan melalui wawancara. Adapun sumbernya adalah Aparat Pemeritah Daerah Kota Makassar yang ditentukan secara proposional dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Makassar.

#### **c. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data digunakan teknik untuk data sekunder melalui literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penegakan sanksi administratif. Sedangkan untuk data primer dilakukan dengan wawancara terhadap responden yang telah ditetapkan.

#### **d. Analisis Data**

Data yang diperoleh disistimatisir kemudian dianalisa dengan menggunakan analisa kualitatif terhadap data yang tidak bias dianalisis secara kuantitatif. Terhadap data yang bias dikuantitatif dianalisis dengan

menggunakan studi frekuensi untuk selanjutnya digunakan lebih mempertajam analisis kualitatif terhadap penerapan sanksi Administratif terhadap sengketa kepegawaian serta faktor-faktor yang berpengaruh.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS TENTANG PENERAPAN**  
**SANKSI ADMINISTRATIF DI KANTOR PEMERINTAH**  
**KOTA MAKASSAR**

**A. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil terdiri atas kata yang berbeda arti, namun mempunyai hubungan yang sangat menentukan arah kebijakan Pemerintahan. Kata "Pegawai" berarti "Orang" yang bekerja pada pemerintahan atau dapat dimaknai sebagai di perusahaan dan sebagainya. Sedangkan kata "Negeri" berarti negara atau pemerintah. Dari kedua pengertian tersebut, maka arti kata pegawai negeri, adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara. Untuk kata Sipil, hanya menunjukkan bahwa aparatur yang dimaksud bukan militer, karena Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok Kepegawaian, sebagaimana setelah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 membedakan Pegawai Negeri ke dalam arti sipil dan militer. Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang pernah berlaku, pengertian pegawai negeri tidak diatur secara tegas dalam suatu rumusan yang berlaku secara umum, tetapi hanya merupakan rumusan yang khusus berlaku dalam hubungannya dengan peraturan yang bersangkutan, diantaranya adalah Undang-undang Nomor 3 Tahun 1971 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di kala itu, misalnya



hanya disebutkan pengertian Pegawai Negeri Sipil, dengan rumusan bahwa "Pegawai Negeri yang dimaksud oleh Undang-undang tersebut meliputi juga orang-orang yang menerima gaji atau upah dari suatu badan-badan hukum lain yang menggunakan modal dan kelonggaran-kelonggaran dari Negara atau masyarakat"

Pengertian Pegawai Negeri Sipil semakin diperluas dan terinci sebagaimana diatur pada Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dengan demikian, pengertian terjadi perluasan subyek tindak pidana korupsi yang semula hanya Pegawai Negeri Sipil, karena dapat menjangkau orang-orang lain yang menurut pengertian biasa mereka itu bukan Pegawai Negeri. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam konteks pemerintah, ditegaskan pada Pasal 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah :

"Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku"

Pengertian tersebut di atas, mengandung elemen-elemen bahwa syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk disebut Pegawai Negeri Sipil, haruslah memenuhi 4 (empat) unsur sebagai berikut :

1. Memenuhi syarat-syarat identitas yang telah ditentukan, menurut ketentuan perundang-undang yang berlaku;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya sebagai Jabatan perhubungan dinas publik;

4. Digaji menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam ketentuan Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, ditentukan bahwa Pegawai Negeri terdiri atas :

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia;
- c. Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah dan sebagaimana telah pula diakomodasi dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri Sipil juga terdiri atas:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri Sipil Pusat dalam kapasitasnya sebagai pelaksana pemerintahan dan pembangunan pada tingkat pusat, dibina oleh Pembina kepegawaian pusat dan sebaliknya di daerah dibina oleh Pembina kepegawaian yang ada di daerah.

## **2. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri Sipil**

Sepanjang sejarah ketatanegaraan Indonesia kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat menentukan, karena mereka adalah pelaksana pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Harus diakui dan disadari kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tentunya tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara dan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu faktor penentu.

Pegawai Negeri Sipil yang baik adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian mengatur kedudukan Pegawai Negeri Sipil ditetapkan Pasal 3 bahwa :

"Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan"

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Dengan kedudukan Pegawai Negeri Sipil tersebut, nyatalah terlihat sangat jelas bahwa fungsi Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat. Sedangkan tugas Pegawai Negeri Sipil, adalah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara, tentunya bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundangan agar ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan

peraturan perundangan pada umumnya Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil yang begitu penting tersebut, sehingga pemerintah memberikan kepercayaan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengatur dan melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Dengan kedudukan inilah, maka dituntut Pegawai Negeri Sipil agar menjadi teladan bagi masyarakat serta memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara prima.

Pegawai Negeri Sipil harus mampu melaksanakan kepentingan Negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau golongan. Pegawai Negeri Sipil wajib setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Negara dan pemerintah. Dengan demikian, peranannya sangat penting dalam Negara Republik Indonesia, karenanya Pegawai Negeri Sipil yang merupakan penyelenggara tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat, harus bertindak secara profesional, jujur dan adil. Dalam konteks ini juga, maka dalam kedudukan dan tugas-tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil tentunya mereka harus netral dari pengaruh semua golongan serta tidak diskriminatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **3. Larangan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil yang sebagai unsur aparatur Negara dengan tugas yang dibebankan kepadanya yaitu untuk memberikan pelayanan

kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Peran Pegawai Negeri Sipil tersebut, menjadikan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, Keberadaan dan kemampuannya akan dapat melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, guna mencapai tujuan Negara sebagaimana yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Setiap Daerah yang menjadi Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban yang mengandung arti sebagai sesuatu yang wajib dilakukan baik dalam hubungannya dengan tugas dalam jabatan maupun hubungan dengan kedudukan sebagai pegawai negeri pada umumnya. Dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan kewajiban Pegawai Negeri Sipil bahwa :

Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, menunjukkan sikap Pegawai Negeri Sipil dibebani kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakannya. Dalam garis besarnya kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil dapat dikelompokkan dalam dua golongan besar yaitu :

- a. Kewajiban yang langsung berhubungan dengan kedudukan sebagai pegawai negeri pada umumnya.
- b. Kewajiban yang ada hubungannya dengan tugas dalam jabatan;

Tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil tersebut, dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian ditegaskan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagai adalah:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
2. Mentaati Peraturan Perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
3. Wajib menyimpan rahasia jabatan;
4. Mengangkat sumpah/ janji pada pengangkatan pertama;
5. Mengangkat sumpah/janji dalam memangku jabatan.

Dalam kaitannya dengan kesetiaan Pegawai Negeri Sipil, menurut Moh.Mahfud, MD<sup>2</sup> bahwa pada umumnya kesetiaan dan ketaatan adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai atau ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menyangkut rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan, yang dapat berupa dokumen tertulis, surat-surat berharga berupa cek, akte notaris, sertifikat, peta dan lain-lain. Demikian pula kewajiban untuk mengangkat sumpah/janji dalam memangku jabatan, menurut Soetomo<sup>3</sup>, bahwa seorang Pegawai Negeri

<sup>2</sup>Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Jogjakarta, 1988, hal. 24

<sup>3</sup>Soetomo, *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*, Liberty, Jogjakarta, 2001, hal. 94

Sipil yang diangkat untuk memangku jabatan tertentu, wajib mengucapkan sumpah jabatan, karena jabatan itu adalah kepercayaan yang besar dari Negara.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, pada dasarnya hanya mengatur pokok-pokok kepegawaian saja, untuk pelaksanaannya diatur dalam Ketentuan Organik Khusus tentang kedisiplinan, diatur dengan Peraturan Pemerintah dalam hal ini, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Peraturan Pemerintah tersebut ditegaskan kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 merupakan salah satu peraturan yang paling lengkap memuat kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Di dalamnya tertuang dan ditetapkan 26 macam kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Jika 26 macam kewajiban yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 ini, dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) kelompok sebagai berikut :

### **3.1 Kewajiban berkenaan kesetiaan dan ketaatan**

Kewajiban yang berhubungan dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah meliputi :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah

- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil
- d. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.

### **3.2 Kewajiban Terhadap Perundang-undangan**

Kewajiban yang berhubungan dengan ketaatan kepada segala peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan meliputi:

- a. Mengangkat dan mentaati sumpah/ janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/ janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum;
- c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- d. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- e. Segera melapor kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal-hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/



- Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan material;
- f. Mentaati ketentuan jam kerja;
  - g. Menciptakan dan memelihara susunan kerja yang baik;
  - h. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
  - i. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
  - j. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
  - k. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
  - l. Menjadi dan memberi contoh serta tauladan yang baik terhadap bawahannya;
  - m. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
  - n. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
  - o. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - p. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku dengan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan;
  - q. Hormat menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk agama/ kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;

- r. Menjadi teladan sebagai warga Negara yang baik dalam masyarakat;
- s. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- t. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- u. Memperhatikan dan menyelenggarakan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

### **3.3 Kewajiban Menyimpan Rahasia Jabatan**

Kewajiban yang berhubungan dengan ketaatan untuk menyimpan rahasia jabatan yang termasuk dalam kelompok ini, hanya satu yaitu kewajiban menyimpan rahasia Negara atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban ini, tidak hanya diancam dengan hukuman disiplin, dapat pula diklasifikasikan sebagai tindak pidana yang tercantum dalam Pasal 112 KUHPidana.

Dalam kaitan dengan hak Pegawai Negeri Sipil, maka sangat jelas sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 7 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, yang menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Selain itu, Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti, memperoleh perawatan, tunjangan dan uang duka. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun yang merupakan jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara.

Untuk larangan Pegawai Negeri Sipil, sangat tegas termuat dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yaitu:

- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil;
- b. Menyalahgunakan wewenangnya;
- c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;

- g. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;
- h. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil kecuali untuk kepentingan jabatan;
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- k. Melakukan sesuatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- m. Membocorkan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- n. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/ instansi pemerintah;

- o. Memiliki saham/ modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;
- p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilik saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;
- q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun sambilan, menjadi Direksi, Pimpinan atau Komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina Golongan IV/a ke atas atau memangku jabatan eselon I;
- r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Demikianlah berbagai rangkaian larangan yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, karena kalau larangan tersebut dilanggar maka kepadanya akan dikenakan sanksi sebagai wujud pelanggaran terhadap ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sudah barang tentu penjatuhan hukuman disiplin dimaksud akan disesuaikan dengan tingkat perbuatan atau pelanggaran disiplin yang dilakukan.

#### 4. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin mempunyai banyak arti, adayang mengartikan memaksa orang lain untuk patuh. Bagi banyak orang menurut Robert Bocal<sup>4</sup>, kata disiplin menimbulkan gambaran yang amat keras tentang hukuman, pembalasan dan bahkan kesakitan. Pada sisi yang lain, disiplin mengacu pada usaha membantu orang melalui pengajaran dan pelatihan.

Arti kata disiplin mempunyai konotasi yang berbeda, yang pertama mengandung arti suatu paksaan yang harus dilakukan oleh seseorang, karena ada tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Sedangkan yang kedua, mengandung arti usaha pembimbingan melalui satu proses pengajaran dan ketrampilan atau penelitian untuk mengantar orang itu pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Djoko Prakoso<sup>5</sup>, disiplin adalah kewajiban yang mengatur Pegawai Negeri Sipil agar bilamana bekerja dengan baik dalam unit kerjanya, sehingga hasil yang dicapai benar-benar sesuai dengan harapan rakyat dan pemerintah, dan juga mengatur jalan benar oleh setiap pegawai agar jangan melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin yang mantap, pada hakekatnya akan timbul dari kesadaran disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi berupa tindakan yang bersifat preventif, korektif dan progresif.

<sup>4</sup> Robert Bocal, *Performance Management*, PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, hal. 196

<sup>5</sup> Djoko Prakoso, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1993, hal. 296

Dalam kaitan ini, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, maka peraturan disiplin akan ditegakkan dalam bentuk pengenaan sanksi tertentu secara langsung maupun tidak langsung.

Seseorang Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin apabila ia melakukan pelanggaran disiplin. Adapun yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan-ketentuan tentang kewajiban serta melanggar ketentuan tentang larangan baik dilakukan di dalam maupun di luar kedinasan.

Mengenai yang dimaksud dengan ucapan ialah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah dan sebagainya. Sedang tulisan diartikan sebagai pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan ataupun dalam bentuk gambar, karikatur dan lain-lain yang serupa dengan itu. Adapun yang dimaksud dengan perbuatan ialah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan untuk tidak mentaati ketentuan tentang kewajiban atau melanggar ketentuan tentang larangan.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin. Pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 disebut 3 (tiga) tingkatan hukuman disiplin dengan jenis hukuman disiplin sebagai berikut :

1. Hukuman disiplin ringan

2. Hukuman disiplin sedang
3. Hukuman disiplin berat

Dalam praktek timbul kesulitan dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, karena tidak adanya perincian yang jelas untuk menentukan kesalahan yang bagaimanakah yang dilakukan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk dikenakan jenis hukuman tersebut. Dengan demikian akan memberikan peluang terjadinya penjatuhan hukuman disiplin yang berbeda-beda terhadap jenis kesalahan yang sama, sebagai akibat tidak adanya patokan yang jelas untuk menentukan jenis hukuman terhadap sesuatu kesalahan.

Usaha pemeliharaan dan pembinaan disiplin, dapat mempunyai efektif manakala dilengkapi dengan adanya sanksi. Disiplin harus dimulai dari atas ke bawah, sehingga kesetiaan dan ketaatannya kepada atasan benar-benar dari satu kesadaran dan keteladanan. Menurut Sastro Djatmiko dan Marsunu<sup>6</sup>, bahwa pelaksanaan disiplin harus diawasi dengan pengawasan yang ketat dengan penerapan fungsi pengawasan. Menyangkut disiplin banyak terjadis sengketa, karena tatkala hukuman itu ditegakkan, dimana hukuman itu menyangkut dengan masalah kepangkatan dan mutasi maupun kenaikan gaji berkala, tidak dengan serta merta diterima, karena dinilai tidak adil dan sebagainya.

Tujuan hukuman disiplin adalah pada dasarnya untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga setiap pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman wajib

---

<sup>6</sup>Marsunu sebagaimana dikutip dari Moekijat, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, CV. Mandar Maju Bandung; hl 48



memeriksa lebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin yang dilakukannya, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima sesuai dengan rasa keadilan dari Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan sanksi. Jika tidak, maka akan berakibat timbulnya penolakan ataupun protes dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan tentunya berlanjut kepada terjadinya sengketa di bidang kepegawaian.

## **5. Sanksi**

Dalam praktek, tidak menutup kemungkinan terdapat Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan seperti terjadinya pelanggaran disiplin kepegawaian yang berakibat tidak dilaksanakannya tugas dan fungsinya secara baik. Untuk itu, sebagai upaya dalam rangka mencegah terjadinya pelanggaran tersebut, maka ditetapkan adanya sanksi hukum yang akan diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Dalam pada itulah maka perlu adanya sanksi bagi Pegawai Negeri sebagai upaya penegakan hukum disiplin.

### **5.1 Pengertian Sanksi**

Dalam pengertian yang umum sanksi dapat dimaknai sebagai akibat dari perbuatan. Perbuatan dapat diartikan sebagai tindakan melakukan sesuatu yang tidak boleh dilakukan menurut ketentuan perundang-undangan ataukah tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia<sup>7</sup> sanksi diartikan dalam 3 hal

1. Penegasan atau pengesahan, misalnya diduga parlemen akan memberikan pengesahan jika rancangan Undang-undang telah disetujui.
2. Tindakan-tindakan yang berupa hukuman kepada suatu Negara yang berkenaan dengan perekonomian Negara dan sebagainya misalnya Dewan Keamanan Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) memberikan sanksi terhadap Negara yang memberi penyerangan terhadap negara lain dan;
3. Tanggungan atau tanggung jawab yang bermakna tindakan-tindakan hukum sebagai upaya memaksa orang menepati perjanjian atautkah mentaati ketentuan perundang-undangan, misalnya anggaran dasar, tata tertib, karena itu perundang-undangan harus tegas apa yang harus dilaksanakan dan apa yang harus tidak dilaksanakan atas pelanggaran hal tersebut dipandang melanggar aturan dengan demikian akan mendapat sanksi.

Pada Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur secara tegas apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang untuk dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil sekaligus mengatur tentang sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar Pegawai Negeri Sipil tersebut.

<sup>7</sup> Bandingkan dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Balai Pustaka, hal. 782

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik di dalam maupun diluar jam kerja.

Hukuman disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil atau perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

Perihal yang wajib dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil diatur di dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Sedangkan yang dilarang untuk dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut sebagaimana telah dipaparkan pada Bab II butir C proposal ini.

Baik kewajiban maupun pelanggaran berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar baik kewajiban maupun larangan tersebut di atas digolongkan sebagai pelanggaran disiplin dengan demikian dapat dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

## **5.2 Jenis-jenis Sanksi**

Tanpa mengurangi ketentuan hukum pidana dalam hal Pegawai Negeri Sipil melakukan tindak pidana maka Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi sanksi administratif oleh pejabat yang berwenang. Adapun sanksi dimaksud adalah berupa hukuman disiplin yang terdiri atas :

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri atas :
  - a. Teguran lisan;

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

## **B. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

### **1. Sekilas tentang Kota Makassar**

#### **1.1 Keadaan Wilayah**

Berdasarkan hasil penelitian dan penelusuran berbagai dokumen resmi yang Penulis lakukan selama penelitian ditemukan bahwa Kota Makassar terletak antara  $119^{\circ}24'17'38''$  Bujur Timur dan  $5^{\circ}8'6'19''$  Lintang Selatan dan berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah Selat Makassar.

Luas Wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km<sup>2</sup> terbagi atas 14 Kecamatan dan 143 Kelurahan. Adapun luas untuk tiap-tiap kecamatan dan persentase luas kecamatan dari luas Kota Makassar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1** Luas Wilayah Tiap-tiap Kecamatan dan Persentase Terhadap Luas Wilayah Kota Makassar

NO	KECAMATAN	LUAS KM	PERSENTAS TERHADAP LUAS KOTA MAKASSAR
01	MARISO	1,82	1,04
02	MAMAJANG	2,25	1,28
03	TAMALATE	20,21	12,07
04	RAPPOCINI	9,23	5,25
05	MAKASSAR	2,52	1,43
06	UJUNG PANDANG	2,63	1,50
07	WAJO	1,99	1,13
08	BONTOALA	2,10	1,19
09	UJUNG TANAH	5,94	3,38
10	TALLO	5,83	3,32
11	PANAKKUKANG	17,05	9,70
12	MANGGALA	24,14	13,73
13	BIRINGKANAYA	48,22	27,43
14	TAMALANREA	31,84	18,11
<b>J U M L A H</b>		<b>175,77</b>	<b>100,00</b>

**SUMBER DATA** : Diolah dari hasil penelitian bulan April 2010 melalui Makassar dalam Angka Tahun 2010

Data sebagai mana tampak pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Kecamatan Mariso yang luasnya 1,82 km persegi sebagai kecamatan yang paling sempit dibanding dengan kecamatan-kecamatan lainnya dalam wilayah Kota Makassar. Secara sistematis tampak bahwa kecamatan terkecil adalah Mariso kemudian Wajo selanjutnya Bontoala, Tamalate, Rappocini, Mamajang, Makassar, Ujung Pandang, Tallo, Ujung Tanah, Panakkukang, Manggala, Tamalanrea dan Biringkanaya.

Kecamatan Biringkanaya yang luasnya 48,22 km persegi setara dengan 26,49 Kecamatan Mariso atau 24,23 dari Kecamatan Wajo. Demikian pula Kecamatan Tamalanrea dan Kecamatan Panakkukang setara dengan puluhan kecamatan kecil dalam wilayah Kota Makassar. Persentase luas kecamatan antara satu dengan yang lain sebagai mana tampak pada Tabel satu tersebut di atas mengingatkan bahwa secara administratif kewilayahan kecamatan-kecamatan Biringkanaya, Tamalanrea, Manggala, Tamalate, dan Panakkukang dapat dipecah menjadi beberapa kecamatan. Hal tersebut berarti bahwa Kota Makassar secara prospektif pelayanan memungkinkan diperlukan pertumbuhan aparat pelayan masyarakat dari 14417 Pegawai Negeri Sipil dalam wilayah Kota Makassar yang ada dewasa ini.

Kemungkinan pertumbuhan Pegawai Negeri Sipil dalam wilayah Kota Makassar dengan melihat keadaan geografi dan luas Kota Makassar tentu akan menambah beban Kota Makassar termasuk beban pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dalam pelaksanaan pembinaan dalam hal tertentu memerlukan penjatuhan sanksi administratif.

Tentang pemerintahan yang secara administratif sebagai mana diuraikan pada Makassar dalam Angka Tahun 2010 tentang jarak Ibukota Kecamatan dengan Ibukota Makassar, jumlah Kecamatan, Kelurahan, Rukun Warga, dan Rukun Tangga sebagaimana tampak pada Tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2 Jumlah Kelurahan menurut Kecamatan dan Jarak Ibukota Kecamatan dengan Jarak Ibukota Makassar**

KECAMATAN	JARAK (KM) DGN IBUKOTA	KELURAHAN	RW	RT
MARISO	4,00	9	50	230
MAMAJANG	4,00	13	57	292
TAMALATE	5,00	10	71	308
RAPPOCINI	7,00	10	89	480
MAKASSAR	0,00	14	71	308
UJUNG PANDANG	0,50	10	37	140
WAJO	0,60	8	45	159
BONTOALA	1,00	12	58	262
UJUNG TANAH	3,00	12	51	201
TALLO	4,00	15	82	504
PANAKKUKANG	7,00	11	91	445
MANGGALA	9,00	6	66	368
BIRINGKANAYA	12,00	7	91	420
TAMALANREA	10,00	6	82	427
<b>JUMLAH</b>		<b>143</b>	<b>941</b>	<b>4.544</b>

**SUMBER DATA :** Diolah dari data primer yang diperoleh dari Makassar dalam Angka Tahun 2010

Jumlah kelurahan pada tiap-tiap kecamatan dan jarak antara ibukota kecamatan dengan Ibu Kota Makassar sebagai mana tampak pada Tabel dua di atas menunjukkan bahwa jumlah anggota masyarakat yang dengan dasar ketokohan (RW dan RT) yang berperan serta dalam mengurus kepentingan masyarakat yang pada dasarnya menjadi tanggung jawab pemerintah sangat besar (5.485) orang.

Dari rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar yang ditempatkan di Kecamatan menunjukkan bahwa terdapat 1757 atau 12,19 persen dari keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar (14417).

Anggota masyarakat yang turut mengambil bahagian dalam pelayanan kepada masyarakat dibanding dengan Pegawai Negeri Sipil jumlahnya sangat besar (5485) orang atau setara tiga kali lebih besar daripada Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kelurahan. Jumlah anggota masyarakat yang turut berperan serta tersebut mencapai  $5485/14417 \times 100$  atau 38.05% secara ideal kondisi obyektif tersebut hendaknya menjadi motivasi bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai Abdi Negara dan pelayanmasyarakat.

## 1.2 Keadaan Penduduk

Penduduk Kota Makassar tercatat sebanyak 1.253.656 jiwa yang terbagi atas laki-laki dan perempuan. Data menunjukkan bahwa perempuan jumlah selalu lebih besar dari laki-laki baik secara



keseluruhan dalam 14 Kecamatan maupun untuk tiap-tiap Kecamatan. Adapun rincian dan rasio perbandingannya dapat dilihat pada Tabel tiga di bawah ini.

**Tabel 3. Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Keadaan Tahun 2009**

NO	KECAMATAN	PENDUDUK		JUMLAH	RASIO JENIS KELAMIN
		Laki-Laki	Perempuan		
01	MARISO	26,326	28.290	54.616	93,06
02	MAMAJANG	29,269	31.125	60.394	94,04
03	TAMALATE	73.648	78.549	152.197	93,76
04	RAPPOCINI	68.121	74.837	142.958	91,03
05	MAKASSAR	39.247	43.660	82.907	89,89
06	UJUNG PANDANG	13.592	15.045	28.637	90,34
07	WAJO	16.895	18.116	35.011	93,26
08	BONTOALA	29.027	32.782	61.809	88,55
09	UJUNG TANAH	23.830	24.552	48.382	97,06
10	TALLO	66.115	69.200	135.315	95,54
11	PANAKKUKANG	63.419	71.129	134.548	89,16
12	MANGGALA	47.511	51.497	99.008	92,26
13	BIRINGKANAYA	61.739	66.992	128.731	92,16
14	TAMALANREA	42.565	46.578	89.143	91,38
<b>MAKASSAR</b>		<b>601.304</b>	<b>652.352</b>	<b>1.253.656</b>	<b>92,17</b>

**SUMBER :** Badan Statistik Kota Makassar, Sebagai mana Dipetik dan Diolah Dari Makassar Dalam Angka Tahun 2009

Data sebagaimana tampak pada Tabel tiga tersebut di atas menunjukkan bahwa komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis kelamin. Rasio jenis kelamin penduduk

Kota Makassar yaitu sekitar 92,17 persen, yang bebrarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 92 penduduk laki-laki. Artinya perempuan > 7.83% dari pada penduduk perempuan

Penyebaran penduduk Kota Makassar dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk masih terkonsentrasi di wilayah Kecamatan Tamalate, yaitu sebanyak 152.197 atau sekitar 12,14 persen dari total penduduk, disusul Kecamatan Rappocini sebanyak 142.958 jiwa (11,40 persen). Kecamatan Panakkukang sebanyak 134.548 jiwa (10,72 persen), dan yang terendah adalah Kecamatan Ujung Pandang sebanyak 28.637 jiwa (2,28 persen).

Ditinjau dari kepadatan penduduk Kecamatan Makassar adalah terpadat yaitu 32.900 jiwa per-km persegi, disusul Kecamatan Mariso (30.009 jiwa per-km persegi), Kecamatan Bontoala (29.433 jiwa per-km persegi). Sedang Kecamatan Biringkanaya merupakan Kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu sekitar 2.670 jiwa per-km persegi, kemudian Kecamatan Tamalanrea (2.800 jiwa per-km persegi), Manggala (4.101 jiwa per-km persegi), Kecamatan Ujung Tanah (8.145 jiwa per-km persegi), Kecamatan Panakkukang (7.891 jiwa per-km persegi).

Wilayah-wilayah yang kepadatan penduduknya masih rendah tersebut masih memungkinkan untuk pengembangan daerah pemukiman terutama di tiga kecamatan yaitu Biringkanaya, Tamalanrea, Manggala.

Penduduk Kota Makassar dilihat dari pertumbuhannya dan kepadatan serta rata-rata hunian tiap-tiap rumah tangga pada tiap-tiap Kecamatan dapat dilihat pada tabel empat dan lima di bawah ini.

**Tabel 4. Pertumbuhan Penduduk Kota Makassar menurut Kecamatan dalam 2 tahun terakhir (2007-2008)**

NO	KECAMATAN	PENDUDUK		LAJU PERTUMBUHAN PENDUDUK
		2007	2008	
01	MARISO	53.825	54.616	0,86
02	MAMAJANG	59.533	60.394	0,32
03	TAMALATE	150.014	152.197	2,16
04	RAPPOCINI	140.822	142.958	1,64
05	MAKASSAR	81.645	82.907	0,43
06	UJUNG PANDANG	28.206	28.637	0,39
07	WAJO	34.504	35.011	0,32
08	BONTOALA	60.850	61.809	1,05
09	UJUNG TANAH	47.723	48.382	1,18
10	TALLO	133.426	135.315	2,00
11	PANAKKUKANG	132.479	134.548	1,21
12	MANGGALA	97.556	99.008	2,91
13	BIRINGKANAYA	126.839	128.731	3,45
14	TAMALANREA	87.817	89.143	1,55
MAKASSAR		1.235.239	1.253.656	1,65

**SUMBER :** Badan Statistik Kota Makassar, sebagai mana dipetik dan diolah dari Makassar Dalam Angka Tahun 2009

Perbandingan jumlah penduduk Kota Makassar dalam dua tahun (2007-2008) sebagaimana tampak pada Tabel empat tersebut di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk antara tiap-tiap Kecamatan berpultuasi antara Kecamatan yang satu dengan Kecamatan lainnya. Pada Tabel empat tersebut di atas tampak pula bahwa Kecamatan

Biringkanaya yang paling tinggi pertumbuhannya (3,45%) dalam satu tahun.

Kecamatan Mamajang dan Kecamatan Wajo menempati ranking pertumbuhan penduduk rendah (0,32%) pertahun. Pada data pertumbuhan penduduk sebagaimana tampak pada tabel 4 tersebut di atas tidak menampakkan suatu indikasi yang dapat dijadikan sebagai indikasi laju pertumbuhan penduduk, apakah luas wilayah Kecamatan atau jumlah penduduk, ataukah tingkat kepadatan penduduk.

Adapun kepadatan Rumah Tangga pada tiap-tiap Kecamatan dan kepada hunian tiap-tiap rumah tangga dalam wilayah Kecamatan dalam Kota Makassar dapat dilihat pada tabel lima tersebut di bawah ini :

**Tabel 5. Luas Wilayah dan Kepadatan Rumah Tangga serta Tingkat Hunian pada Tiap-tiap Rumah Tangga dalam Wilayah Kota Makassar**

NO.	KECAMATAN	LUAS (KM <sup>2</sup> )	RUMAH TANGGA	RATA2 (PER-KM <sup>2</sup> )	TINGKAT HUNIAN
1.	MARISO	1,82	13.210	7.258	4.13
2.	MAMAJANG	2,25	16.103	7.556	3.75
3.	TAMALATE	20,21	32.173	1.591	4.65
4.	RAPPOCINI	9,23	28.253	3.060	5.06
5.	MAKASSAR	2,53	15.578	5.157	5.26
6.	UJUNG PANDANG	2,63	6.986	2.656	4.10
7.	WAJO	1,99	11.156	5.60	3.14
8.	BONTOALA	2,10	13.949	6.64	4.43
9.	UJUNG TANAH	5,94	11.140	1.88	434
10.	TALLO	5,83	35.427	6.08	3.82
11.	PANAKKUKANG	17,05	26.738	1.57	5.03
12.	MANGGALA	24,14	24.467	1.01	4.05
13.	BIRINGKANAYA	48,22	35.493	7.36	3.63
14.	TAMALANREA	31,84	22.307	7.00	4.00

SUMBER : Diolah dari hasil penelitian dari berbagai unit kerja dalam jajaran Pemerintah Kota Makassar 2010

Tabel lima menunjukkan bahwa tingkat kepadatan hunian Rumah Tangga dengan rata-rata 5,26 orang per-rumah tangga ada pada Kecamatan Makassar dengan jumlah rumah tangga 15.758 rumah di atas wilayah seluas 2,52 km<sup>2</sup> dengan luas 1,43% dari luas Kota Makassar sebagaimana pada tabel satu (175,72 km<sup>2</sup>). Kecamatan Rappocini, Kecamatan Panakkukang, Tamalate dan Kecamatan Bontoala masing-masing sebagai ranking kedua, ketiga, keempat dan ranking kelima tingkat kepadatan huniannya untuk tiap-tiap rumah tangga.

Jika tingkat kepadatan hunian rumah tangga mempunyai korelasi yang signifikan dengan status sosial atau tingkat kesejahteraan maka Kecamatan Makassar, Rappocini, Panakkukang, Tamalate dan Bontoala yang paling rendah tingkat kesejahteraan masyarakatnya. Sebaliknya yang paling tinggi tingkat kesejahteraan masyarakatnya adalah Kecamatan Wajo, Biringkanaya, Mamajang, Tallo dan Tamalanrea yang paling tinggi tingkat kesejahteraan penduduknya.

Karena kesejahteraan adalah relatif, setidaknya terdapat banyak sudut pandang atau tolak ukur antara lain faktor ekonomi dalam hal ini adalah keterjangkauannya daya beli seseorang (keluarga), kondisi keamanan atau tingkat kerawanan kesehatan lingkungan. Indikasi dari tabel lima tersebut di atas setidaknya berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan lingkungan.

Kesehatan lingkungan dan keterjangkauan daya beli masyarakat adalah bagian terpenting yang menjadi tanggung jawab pemerintah termasuk pemerintah Kota Makassar. Tanggung jawab pemerintah

tersebut melekat pada aparat pemerintah dalam hal ini para Pegawai Negeri Sipil. Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil tersebut menuntut kedisiplinan. Namun boleh jadi pelanggaran atas kedisiplinan disebabkan antara lain karena tidak seimbangnya antara beban kerja dengan kemampuan kerja.

Boleh jadi Pegawai Negeri Sipil termasuk diantara masyarakat yang kondisi kemampuan daya belinya tidak seimbang dengan kebutuhan hidupnya, kondisi kesehatan lingkungan tidak menguntungkan, hal-hal tersebut boleh jadi turut berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang juga dapat berpengaruh terhadap pelanggaran disiplin.

### **1.3 Kondisi Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar**

Hasil penelitian Penulis yang dilaksanakan selama bulan Maret sampai April Tahun 2010 di beberapa unit kerja diperoleh data Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar berjumlah 14.417 orang. Jumlah Pegawai Negeri Sipil tersebut bertugas dalam lingkup Pemerintah Kota Makassar pada Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, Inspektorat Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan dan Kelurahan, Rumah Sakit, Puskesmas dan pada berbagai pelaksana pendidikan.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar dapat dirinci menurut Eselon, menurut kelompok jabatan, menurut golongan dan ruang, menurut tingkataa pendidikan. Adapun rincian sebagai pengelompokan Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 6. Keadaan Pegawai Negeri Sipil dalam Lingkup Pemerintah Kota Makassar menurut Pendidikan keadaan Tahun 2010**

NO.	PENDIDIKAN	PEGAWAI NEGERI SIPIL	PERSENTASE
1.	SD	275	1.91
2.	SMP	270	1.87
3.	SMU	2145	14.48
4.	D1	484	3.39
5.	D2	1368	9.49
6.	D3	2507	17.38
7.	S1	6564	45.52
8.	S2	372	2.58
9.	S3	3	0.02
	<b>Jumlah</b>	<b>14.417</b>	<b>100.00</b>

**SUMBER :** Diolah dari data primer yang diperoleh selama penelitian bulan Maret sampai dengan April 2010

Diantara 14417 Pegawai Negeri Sipil, 496 diantaranya tidak tampak di dalam tabel enam tersebut diatas, dan tidak diklasifikasi tingkat pendidikannya berhubung yang bersangkutan memasuki batas usia pensiun pada Tahun 2010. Dari 9 jenjang pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan Strata satu (S1) yang paling dominan (45,52)%, selanjutnya adalah Diploma tiga (D3) (17,38)% dan 14,48% adalah Sekolah Menengah Atas (SMU), sedangkan yang terendah adalah pendidikan Strata tiga (S3) dan pendidikan Strata dua (S2) masing-masing hanya 0,02% dan 2,58% yang berarti bahwa masih lebih tinggi jumlah Pegawai

Negeri Sipil yang berpendidikan terendah dalam hal ini Sekolah Dasar (SD) yang mencapai 1,91% dibanding dengan tingkatan pendidikan formal tertinggi dalam hal ini Strata tiga (S3) yang hanya mencapai 0,02%.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar sebagaimana terdata di atas dikelompokkan menurut golongan dan ruang sebagai lambang kualitas Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Artinya bahwa semakin tinggi golongan atau ruang dalam golongan secara normatif semakin tinggi pula kualitasnya dengan demikian semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan kepadanya. Sejauh mana signifikansi kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan pangkat dan golongan, Apriadi SH.MH Mantan Kepala Subbagian Kinerja Badan Kepagawaian Kota Makassar menyatakan bahwa secara ideal memang kenaikan pangkat atau golongan seyogyanya berbarengan dengan peningkatan kinerja, akan tetapi menurut pengamatannya tampaknya tidak demikian karena pada umumnya pegawai negeri khususnya golongan I dan II bahkan golongan III terkesan bahwa mereka memaknai kenaikan pangkat sebagai *practise* dari pada prestasi demikian pula bahwa tidak tampak relevansi disiplin kerja dengan pangkat atau golongan (Wawancara Tanggal 14 April 2010).

Keadaan Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Pemerintah Kota Makassar dirinci menurut golongan dan ruang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



**Tabel 7. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Pemda Kota Makassar menurut Golongan dan Ruang Keadaan Tahun 2010**

GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE	RUANG				
			a	b	c	d	e
I	422	2.92	111	37	186	88	-
II	2487	17.25	919	109	284	287	-
III	7707	53.45	1289	1673	1829	2916	-
IV	3801	26.36	3548	189	59	2	3
Jumlah	14417	100.00	5867	2008	2358	3293	3

**SUMBER** : Diolah dari data sekunder yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Maret Tahun 2010

Persentase Pegawai Negeri Sipil menurut Golongan dan Ruang pada Tabel 7 tersebut di atas jumlahnya dirinci menurut Ruang. Namun untuk golongan II terdapat 888 yang tidak terdata Ruangnya. Pegawai Negeri Sipil yang 888 orang tersebut bekerja di Kecamatan sebanyak 548 orang, di Puskesmas 124 orang dan 219 orang bekerja di Sekolah Dasar.

Jika Pegawai Negeri Sipil menurut pendidikan sebagaimana pada Tabel 6, yang berpendidikan S1, D3 dan SMU (77,78)% maka pada Tabel 7 tampak bahwa Pegawai Negeri Sipil menurut golongan tampak bahwa lebih dari separuh (53,45)% adalah golongan III, menyusul golongan IV (26,36)% dan 17,25% adalah golongan II, sedangkan golongan I sebagai yang paling rendah hanya 2,92% dari total Pegawai Negeri Sipil (14.417) dalam lingkup Pemerintah Daerah Kota Makassar.

Golongan sebagai penanda kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka Eselon sebagai penanda beban kerja. Artinya bahwa penamaan Eselon 1, 2, 3 dan 4 didasarkan pada tingginya beban kerja organisasi (unit) kerja, dalam hal ini makin tinggi beban kerja makin tinggi Eselon

suatu jabatan demikian pula sebaliknya makin ringan beban kerja suatu jabatan makin rendah eselon suatu jabatan.

Setiap Eselon penamaannya diberi simbol dalam bentuk angka dan bukan arti harfiah dari angka tersebut, dalam hal ini makin luas atau berat beban kerja suatu jabatan diberi lambang dengan menggunakan angka satu. Adapun beban kerja yang lebih ringan dari pada yang diberikan lambang Eselon 1, diberi lambang Eselon 2 dan seterusnya sampai Eselon 5, dan non eselon bagi Pegawai Negeri Sipil yang hanya bekerja sebagai staf.

Adapun Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar yang menduduki (memangku) eselon terdapat 1507 orang dan 14417 Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Kota Makassar. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

**Tabel 8. Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar yang Memangku Jabatan Menurut Eselon Keadaan Bulan Maret Tahun 2010**

UNIT ORGANISASI	ESELON					JUMLAH
	I	II	III	IV	V	
Sekretariat Daerah	-	10	10	30	-	50
Inspektorat	-	1	5	3	-	9
Skertariat DPRD	-	1	4	12	-	17
Sekretariat Korpri	-	-	1	3	-	4
Dinas	-	17	87	241	-	345
Badan	-	7	32	74	-	113
Kantor	-	1	12	28	-	41
Kecamatan / kelurahan	-	-	28	771	-	799
Rumah Sakit	-	1	17	18	-	36
Puskesmas	-	-	-	24	-	24
Pendidikan (Tk-SMU)	-	-	-	31	38	69
Jumlah	-	38	196	1235	38	1507

SUMBER : Diolah dari data sekunder yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Maret Tahun 2010

Pada Tabel 8 tersebut di atas menunjukkan bahwa di antara 14417 Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Kota Makassar sebagaimana tampak pada Tabel 7 maka yang menduduki eselon, dalam hal ini Eselon 2, 3, 4 dan 5 yaitu hanya 1507 jabatan atau 10,45% dari total pegawai negeri sipil pemerintah Kota Makassar dengan rincian Eselon 4 = 1235 (81,95)% dari jumlah jabatan atau 8,56% pejabat Eselon 4 dari total Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar. Adapun Eselon 2 dan 5 masing-masing 38 eselon atau masing-masing 0,26% dari jumlah pegawai Pemerintah Kota Makassar.

Untuk Eselon 3 terdapat 13,00% dari jumlah pejabat eselon yang ada (196 jabatan dari 1507 jabatan) atau 1,35% Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar yang memangku Eselon 3 dari Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar yaitu 1961 jabatan dari 14.417 Pegawai Negeri Sipil. Data tersebut memperlihatkan bahwa dari Lima Eselon (jabatan struktural) yang tersedia, hanya Empat yang yaitu Eselon 2, 3, 4 dan Eselon 5, untuk Eselon satu ternyata tidak terisinya Eselon I dalam lingkup Pemerintahan Kota Makassar bukan karena tidak terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk Eselon tersebut melainkan karena Eselon satu tersebut tidak disediakan dalam jajaran Pemerintah Kabupaten dan Kota untuk seluruh Indonesia.

Pembagian eselon sebagaimana pada Tabel 8 tersebut di atas menunjukkan tingkat beratnya beban kerja. Di samping eselon berdasarkan beban kerja jabatan Pegawai Negeri Sipil dapat pula dikelompokkan menurut kelompok jabatan yang mencerminkan apakah

jabatan tersebut sebagai tenaga struktural, atau tenaga teknis ataukah tenaga administrasi. Pengelompokan dimaksud dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini :

**Tabel 9. Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar menurut Kelompok Jabatan Keadaan April Tahun 2010**

UNIT ORGANISASI	KELOMPOK JABATAN			JUMLAH
	Tenaga Struktural	Tenaga Tekhnis	Tenaga Administrasi	
Sekretariat Daerah	50	50	77	177
Inspektorat	9	9	35	53
Skertariat DPRD	17	14	49	80
Sekretariat Korpri	4	0	2	6
Dinas	345	392	1301	2038
Badan	113	53	94	260
Kantor	41	27	83	151
Kecamatan / kelurahan	799	58	900	1757
Rumah Sakit	36	60	77	173
Puskesmas	24	629	399	1052
Pendidikan (Tk-SMU)	69	8122	479	8670
Jumlah	1507	9414	3496	14.417

**SUMBER** : Diolah dari data sekunder yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar Maret Tahun 2010

Di samping jabatan struktural sebagaimana diuraikan pada Tabel 8 maka pada Tabel 9 ini tampak kelompok jabatan selain dari jabatan struktural yaitu jabatan tenaga teknis dan jabatan administrasi. Di antara unit kerja organisasi kelompok jabatan yang terbesar (8670) berada pada

unit kerja pendidikan atau 60,13% dari total Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar.

Dinas-dinas daerah yang terbagi atas 17 dinas menyerap 2038 Pegawai Negeri Sipil (14,13)% dari Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar dengan rincian 345 tenaga struktural (16,92)% dari 2038. 392 dari 2038 (19,23)% yang ada pada dinas-dinas adalah tenaga teknis sedangkan 56,36% (1301 dari 2038) adalah tenaga administrasi.

Konsentrasi terbesar kedua dan ketiga jumlah pegawai negeri yang ada pada unit kerja dalam lingkup Kota Makassar berada di Kecamatan sebanyak 1757 atau 12,18% dari total Pegawai Negeri Sipil dan 1052 atau 7,29% berada di Puskesmas.

## **2. Penerapan Sanksi Administratiff Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar**

### **2.1. Sifat Sanksi Administratif Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat berfungsi melayani masyarakat sebagai wujud pengabdianya terhadap bangsa dan Negara, karena itu Pegawai Negeri Sipil harus menunjukkan kesetiaan dan loyalitas terhadap atasan. Untuk semua hal tersebut pegawai negeri harus dirancang sedemikian secara sistematis melalui pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bermula dari penentuan formasi, penerimaan, pengangkatan dan penempatan dalam jabatan, mutasi sampai pada pensiun. Jenjang-jenjang tersebut adalah upaya untuk lebih meningkatkan prestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu bentuk pembinaan adalah pemberian sanksi berupa sanksi administratif berupa hukuman disiplin baik disiplin ringan, hukuman disiplin sedang maupun hukuman disiplin berat dengan berbagai sifat hukuman mulai dari teguran lisan, tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian baik hormat maupun tidak hormat.

## **2.2. Jenis Pelanggaran yang Dapat Dijatuhi Sanksi Administratif**

Pada Pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur secara tegas tentang kewajiban dan hal yang dilarang bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana secara mutatis mutandih telah dikutip pada bagian awal bab ini sebagai tinjauan pustaka.

Hukuman sebagaimana dimaksud di atas dijatuhkan atas dasar karena tidak melaksanakan kewajiban atau melaksanakan hal yang dilarang. Hal-hal yang diwajibkan antara lain kesetiaan dan ketaatan kepada ideologi bernegara, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan, menegakkan janji setia pegawai negeri, menyimpan rahasia negara, melaksanakan segala ketentuan perundang-undangan dan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Bekerja dengan jujur bersemangat untuk kepentingan negara, terbuka kepada atasan, mentaati ketentuan kerja, memelihara suasana kerja, menjaga barang-barang milik negara dengan baik.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap sesama atau bawahan, mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja, memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir, menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat, berpakaian rapi dan sopan, bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, terhadap sesama pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan.

Hal-hal yang dilarang bagi pegawai negeri antara lain sesuatu yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, menyalahgunakan kewenangan, bekerja untuk negara lain tanpa izin, melakukan hal-hal yang bersifat negatif dengan maksud balas dendam terhadap pihak lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya, menerima hadiah dari siapapun yang berpengaruh atau dapat berpengaruh terhadap pekerjaan atau jabatan pegawai negeri tersebut, melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil kecuali untuk kepentingan jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian maka sejumlah pelanggaran yang terjadi dalam wilayah pemerintahan Kota Makassar menunjukkan fluktuasi pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar baik jumlah dari tahun ke tahun maupun jenis pelanggaran yang dominan yang dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 10. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2006**

No.	SANKSI ADMINSTRATIF	FREKUENSI	PRESENTASI DARI :	
			Seluruh Pelanggaran	Dalam Disiplin
1.	Hukuman Disiplin Ringan			
	1.1 Teguran Lisan	91	85.05	-
	1.2 Teguran Tertulis	64	-	70.23
	1.3 Pernyataan tidak Puas Secara Tertulis	26	-	28,57
		1	-	1.10
2.	Hukuman Disiplin Sedang			
	2.1 Penundaan KGB	11	10.28	-
	2.2 Penundaan Gaji Sebesar Satu Kali KGB	7	-	63.64
	2.3 Penudaan Kenaikan Pangkat	4	-	-
				36.36
	Hukuman Disiplin Berat			
3.	3.1 Penundaan Pangkat Setingkat lebih Renda Untuk Paling Lama Satu Tahun	5	4.67	-
	3.2 Pembebasan dari Jabatan	3	-	60.00
	3.3 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	1	-	20.00
	3.4 Pemberhentian Tidak Dengan Homat Sebagai Pegawai Negeri Sipil	1	-	20.00
		-	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>	<b>300/3 = 100</b>

SUMBER : Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan yang dilaksanakan pada Jajaran Pemerintah Kota Makassar Dilaksanakan Bulan Maret - April 2010

Pada Tabel 10 tersebut di atas tampak bahwa 107 Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar yang mendapat hukuman berupa sanksi Administratif 85,05 persen diantaranya masih tergolong hukuman disiplin ringan. Adapun sanksi admistratif yang dijatuhkan 72,23 persen atau 64 diantara 91 adalah teguran lisan. Sedangkan 26 teguran lainnya adalah teguran tertulis 28,57 persen. Adapun pernyataan tidak puas secara tertulis hanya 1.10 persen.

Sanksi berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, meskipun tergolong jenis hukuman ringan tetapi kata tidak puas, juga memberi makna tersendiri. Salah seorang Pegawai Negeri Sipil pada unik kerja dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar Muchlis menyatakan bahwa meskipun ia tidak pernah mendapat teguran, apalagi teguran tertulis dari atasan, akan tetapi teguran tertulis itu sekalipun dinyatakan sebagai hukuman



disiplin ringan tetapi menurutnya, di anggap sesuai hukuman berat, apalagi jika ini adalah pernyataan tidak puas. Kalau lisan mungkin agak keras tetapi langsung di ketahui maksudnya. Demikian pula bahwa boleh jadi dibalik "maki-makian" itu ada nasehat yang menyejukkan dan menyadarkan kepada kita bahwa perbuatan yang dipandang atasan sebagai perbuatan melanggar adalah memang sangat pantas untuk di tegur. (Wawancara Tanggal 20 April 2010) Lebih lanjut menurut Mucklis, lain halnya jika teguran tertulis, disamping tidak mudah dilupakan juga tidak dapat didiskusikan sehingga ada kemungkinan menimbulkan interpretasi macam-macam, bahkan dapat mempengaruhi semangat kerja. Karena itu selama ini ia selalu berupaya agar tidak melakukan pelanggaran. Menurut pandangannya sebagai Pegawai Negeri Sipil, apalagi sebagai staf, atasan pasti memberikan kemudahan-kemudahan bagi stafnya jika memang hal tersebut diperlukan, misalnya memberikan izin, atau meringankan beban jika beban tersebut terlalu berat.

Salah satu bentuk sanksi Administratif yang secara normatif dimungkinkan adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sanksi tersebut termasuk hukuman disiplin berat ternyata tidak Tampak pada Tabel 10 di atas. Lain halnya dengan sanksi administratif berupa penurunan pangkat yang mencapai 60 persen dari hukuman disiplin berat dan masing-masing 20 persen bentuk hukuman pembebasan dari jabatan dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Wawancara dengan Dra. Hj. Hasna Salam Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar yang memberikan tanggapan atas persentase antara disiplin Ringan, disiplin Sedang dan pelanggaran

disiplin berat, Beliau menyatakan bahwa "boleh jadi pelanggaran berupa tidak mentaati jam kerja sebagaimana mestinya, tidak melaksanakan tugas kedinasan secara baik oleh karena yang melakukan pelanggaran tersebut dipandang tidak terlalu penting. Atau karena mereka tidak mengetahui bahwa hal-hal tersebut dapat dijatuhi sanksi, dan sanksi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya, apalagi jika Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak menyadari bahwa bagi Pegawai Negeri Sipil, Karier adalah segalanya. Hal tersebut dapat menjadi penyebab tingginya persentasi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Lain halnya dengan hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin Berat. (Wawancara tanggal 21 April 2010)

Pelanggaran disiplin Pegawai Negari Sipil sangat berfultuasi untuk tiap-tiap jenis pelanggaran atau bentuk hukuman untuk setiap tahun, baik jenis hukuman, maupun bentuk hukuman ataupun jenis pelanggaran dapat dilihat pada beberapa tabel-tabel tersebut di bawah ini :

**Tabel 11. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2007**

No.	SANKSI ADMINSTRATIF	FREKUENSI	PRESENTASI DARI :	
			Seluruh Pelanggaran	Dalam Disiplin
1.	Hukuman Disiplin Ringan	51	47.66	-
	1.3 Teguran Lisan	1	-	1.96
	1.4 Teguran Tertulis	9	-	17.65
	1.3 Pernyataan tidak Puas Secara Tertulis	41	-	80.39
2.	Hukuman Disiplin Sedang	6	6.61	-
	2.1 Penundaan KGB	3	-	50.50
	2.2 Penundaan Gaji Sebesar Satu Kali KGB	-	-	-
	2.3 Penundaan Kenaikan Pangkat	3	-	50.00
3.	Hukuman Disiplin Berat	32	29.91	76.88
	3.1 Penundaan Pangkat Setingkat lebih Renda Untuk Paling Lama Satu Tahun	23	-	-
	3.2 Pembebasan dari Jabatan	4	-	12.50
	3.3 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	5	-	15.63
	3.4 Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil	-	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>100.00</b>	<b>300/3 = 100</b>

**SUMBER :** Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan yang dilaksanakan pada Jajaran Pemerintah Kota Makassar Dilaksanakan Bulan Maret – April 2010

Data Pada Tabel 11 di atas secara kuantitas ada penurunan jika dibanding dengan sanksi Administratif yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2006 dari 107 (tabel 10) menjadi 89 Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi pada Tahun 2007 (table 11) atau menurun 16.82 persen. Tentang bentuk sanksi berupa teguran lisan tetap menempati tempat teratas yaitu 47.66 persen dari total pelanggaran disiplin ringan, berupa teguran lisan.

Dari segi kuantitas jumlah pelanggaran disiplin menurun dari Tahun 2007 di banding dari Tahun 2006, akan tetapi yang tidak menggembarakan adalah karena justru pelanggaran disiplin berat sangat meningkat dari 5 pada

Tahun 2006 menjadi 32 pada Tahun 2007 atau meningkat 84.37 persen, atau 4.67 persen Hukuman didiplin berat pada Tahun 2006 menjadi 29.91 persen pada Tahun 2007.

Di antara 51 jenis hukuman ringan, ada 41 diantaranya atau 80.39 persen bentuk sanksinya adalah pernyataan tidak puas secara tertulis, demikian pula jenis hukuman disiplin berat diantara 32 hukuman disiplin berat 23 diantaranya, atau 76.88 persen adalah penundaan kenaikan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Bahkan pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil tidak atas permintaan sendiri selama Tahun 2007 terdapat 5 orang diantara 32 orang yang dijatuhi hukuman berat, atau 15,63 persen.

Dari gambaran tersebut di atas menunjukkan bahwa penerapan sanksi administratif secara kualitas meningkat pada Tahun 2007 dibanding dengan tahun sebelumnya (2006). Hal pelaksanaan sanksi administrative terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam sejarah Pemerintahan Daerah Kota Makassar menunjukkan adanya konsistensi antara pelanggaran dengan saksi yang dijatuhkan kepada yang melanggar hukum. tersebut berbeda pula dengan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar pada Tahun 2008 sebagaimana tampak pada Tabel di berikut ini :

**Tabel 12. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2008**

NO	SANKSI ADMINSTRATIF	FREKUEN Si	PRESENTASI DARI :	
			Seluruh Pelanggara n	Dalam Disiplin
1.	Hukuman Disiplin Ringan	8	22.22	-
	1.5 Teguran Lisan	-	-	-
	1.6 Teguran Tertulis	4	-	50.50
	1.3 Pernyataan tidak Puas Secara Tertulis	4	-	50.50
2.	Hukuman Disiplin Sedang	14	38.89	-
	2.1 Penundaan KGB	8	-	57.14
	2.2 Penundaan Gaji Sebesar Satu Kali KGB	1	-	7.14
	2.3 Penundaan Kenaikan Pangkat	5	-	37.71
3.	Hukuman Disiplin Berat	14	38.89	-
	3.1 Penundahan Pangkat Setingkat lebih Renda Untuk Paling Lama Satu Tahun	11	-	78.57
	3.2 Pembebasan dari Jabatan	2	-	14.29
	3.3 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	1	-	7.14
	3.4 Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil	-	-	0.00
	Jumlah	36	100.00	300/3 = 100

**SUMBER** : Diolah dari Hasil Penelitian Lapang yang dilaksanakan pada Jajaran Pemerintah Kota Makassar Dilaksanakan Bulan Maret – April 2010

Pada Tabel 12 tersebut di atas tampak bahwa hukuman didiplin sedang dan hukuman disiplin berat adalah sama masing-masing 38.89 persen dari keseluruhan hukuman disiplin (ringan sedang dan berat) yang dijatuhkan selama Tahun 2008. Adapun hukuman disiplin ringan hanya 22.22 persen atau 8 dari 36 hukuman disiplin pada Tahun 2008 diantara 8 hukuman disiplin masing-masing 50 persen untuk teguran lisan dan 50 persen lainnya adalah untuk pernyataan tidak puas secara tertulis.

Terhadap hukuman disiplin sedang yang jumlahnya 14 dengan 38.89 persen dari total hukuman disiplin ternyata penundaan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) bentuk hukuman yang dominan yaitu 57.14 persen sedangkan penundaan kenaikan pangkat mencapai 37.71 persen dan hanya 57.14

persen penundaan gaji sebesar satu kali KGB. Hukuman disiplin berat yang juga 38.89 persen bentuk hukuman dimonopoli penundaan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun sebesar 78.57 persen.

Yang mengembirakan bahwa ternyata tidak ada pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar pada Tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 13 di bawah ini:

**Tabel 13. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan Tahun 2009**

No.	SANKSI ADMINSTRATIF	FREKUENSI	PRESENTASI DARI :	
			Seluruh Pelanggaran	Dalam Disiplin
1.	Hukuman Disiplin Ringan	17	34.42	-
	1.7 Teguran Lisan	-	-	-
	1.8 Teguran Tertulis	15	-	88.24
	1.3 Pernyataan tidak Puas Secara Tertulis	2	-	11.76
2.	Hukuman Disiplin Sedang	9	18.75	44.44
	2.1 Penundaan KGB	4	-	-
	2.2 Penundaan Gaji Sebesar Satu Kali KGB	1	-	11.11
	2.3 Penundaan Kenaikan Pangkat	4	-	-
3.	Hukuman Disiplin Berat	22	54.83	44.44
	3.1 Penurunan Pangkat Stingkat lebih Renda Untuk Paling Lama Satu Tahun	11	-	50.00
	3.2 Pembebasan dari Jabatan	2	-	9.09
	3.3 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	3	-	13.64
	3.4 Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil	6	-	27.27
	Jumlah	48	100.00	300/3 = 100

SUMBER : Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan yang dilaksanakan pada Jajaran Pemerintah Kota Makassar Dilaksanakan Bulan Maret – April 2010

Pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana tampak pada Tabel 13 di atas memperlihatkan kenaikan dari tahun-tahun sebelumnya dan justru hukuman disiplin berat yang menjadi dominan yaitu 54.83 persen dengan 50

persen di antaranya adalah penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama satu tahun. 13.64 persen adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan 27.27 persen adalah pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, dengan rincian menurut hukuman disiplin 34.42 persen adalah hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang 18.75 persen dan 54.83 persen adalah hukuman disiplin berat.

Sekalipun data penerapan sanksi administratif Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar belum terdata untuk satu tahun, pada Tahun 2010, akan tetapi inventarisasi data triwulan sebagaimana tampak pada Tabel 14 di bawah ini sangat menarik untuk dikaji.

**Tabel 14. Jenis Hukuman dan Bentuk Sanksi Administratif yang Dijatuhkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar Keadaan April Tahun 2010**

No.	SANKSI ADMINSTRATIF	FREKUENSI	PRESENTASI DARI :	
			Seluruh Pelanggaran	Dalam Disiplin
1.	<b>Hukuman Disiplin Ringan</b>	<b>3</b>	<b>27.27</b>	-
	1.9 Teguran Lisan	-	-	-
	1.10 Teguran Tertulis	2	-	66.67
	1.3 Pemyataan tidak Puas Secara Tertulis	1	-	33.33
2.	<b>Hukuman Disiplin Sedang</b>	<b>2</b>	<b>18.18</b>	-
	2.1 Penundaan KGB	1	-	50.50
	2.2 Penundaan Gaji Sebesar Satu Kali KGB	1	-	50.50
	2.3 Penundaan Kenaikan Pangkat	-	-	-
3.	<b>Hukuman Disiplin Berat</b>	<b>6</b>	<b>54.55</b>	-
	3.1 Penurunan Pangkat Setingkat lebih Renda Untuk Paling Lama Satu Tahun	1	-	16.67
	3.2 Pembebasan dari Jabatan	2	-	33.33
	3.3 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	3	-	50.50
	3.4 Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil	-	-	0.00
	<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100.00</b>	<b>300/3 = 100</b>

**SUMBER :** Diolah dari Hasil Penelitian Lapang yang dilaksanakan pada Jajaran Pemerintah Kota Makassar Bulan Maret – April 2010 keadaan data dalam Tabel ini adalah kejadian selama Bulan Januari – April 2010. (Triwulan)

Data triwulan sebagaimana tampak pada Tabel 14 di atas dilihat dari segi persentase tidak jauh beda dengan tahun-tahun sebelumnya meskipun penonjolannya agak berbeda justru menunjukkan bahwa hukuman disiplin berat yang dominan dengan konsentrasi terbesar pada pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri disusul dengan pembebasan tugas dari jabatan yang mencapai 33.33 persen.

Hukuman disiplin ringan sekalipun persentasenya adalah separuh (3) dari jumlah hukuman disiplin berat, akan tetapi persentasenya justru paling besar yakni 66.67 persen adalah teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis mencapai 33.33 persen, justru teguran lisan menjadi nihil. Hukuman disiplin sedang hanya terkonsentrasi pada dua bentuk hukuman masing-masing 50 persen untuk penundaan gaji sebesar satu kali Kenaikan Gaji Berkalah dan penundaan kenaikan pangkat juga 50 persen.

Fluktuasi bentuk hukuman dari Tahun 2006 sampai Tahun 2010 sangat dipengaruhi oleh jenis pelanggaran yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil. Artinya bentuk hukumannya tergantung pada jenis pelanggaran dan penjatuhan hukuman dilakukan setelah melalui prosedur yang sangat ketat dan sepanjang ada keyakinan bagi atasan bahwa pelanggaran yang dilakukan seorang Pegawai Negeri Sipil adalah karena kealpaan dan yang bersangkutan menunjukkan penyesalan dan menyatakan sikap secara tertulis untuk mengulangi perbuatannya atau tidak akan melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil syogyananya hukumannya (sanksi administratif) diringankan. Untuk jenis pelanggaran akan diuraikan pada Bab III. Namun sebagai perbandingan jumlah hukuman



disiplin dari tahun ke tahun untuk berbagai jenis hukuman baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 15. Jumlah Hukuman Disiplin dan Perbandingan dari Tahun ke Tahun (Lima Tahun). Untuk berbagai jenis Hukuman.**

Jenis Hukuman	FREKUENSI (fm) / Presentasi (fa) dalam Tahun :									
	2006		2007		2008		2009		2010	
	fm	fa	fm	fa	Fm	Fa	fm	fa	fm	fa
Hukuman Disiplin Ringan	91	85.05	51	47.66	8	22.22	17	34.22	3	22.27
Hukuman Disiplin Sedang	11	10.28	6	6.61	14	14.89	9	18.75	2	18.18
Hukuman Disiplin Berat	5*	4.67	32	29.91	14	38.89	22	54.83	6	54.55
Jumlah	107	100	89	100	36	100	48	100	1	100

**SUMBER :** - Diolah dan di Analisis dari data Primer dan Sekunder Hasil Penelitian yang dilaksanakan Bulan Maret – April 2010.

- Subtansi Tabel 15 ini adalah hasil olahan dari subtansi Tabel 10 sampai dengan Tabel 14.
- fm = angka mutlat
- fa = besaran relative (persentase)
- \* Salah satu diantara yang dijatuh hukuman disiplin Berat dalam hal ini *Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan Sendiri* sedang dalam proses banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian RI.

Data sebagaimana tampak pada Tabel 15 menunjukkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil belum memberikan kontribusi positif secara sistematis terhadap munculnya hukuman-hukuman yang lebih berat. Hal tersebut dapat dilihat bahwa Tahun 2006 sebanyak 85.5 persen dari total pelanggaran disiplin yang terjadi adalah hukuman disiplin ringan sedangkan hukuman disiplin berat hanya 4.67 persen dan hukuman disiplin sedang sebesar 10.28 persen. Data tersebut menunjukkan penurunan di Tahun 2007 yaitu hanya 47.66 persen hukuman disiplin ringan.

Untuk hukuman disiplin berat menunjukkan peningkatan yang sangat tinggi yakni dari 4.67 persen di Tahun 2006 menjadi 29.91 persen di Tahun 2007 sedangkan hukuman disiplin sedang justru menurun dari 10.28 persen menjadi 6.61 persen di Tahun 2007.

Selama Tahun 2008 hukuman disiplin ringan menurun drastis dari 51 menjadi 8 orang sedangkan hukuman disiplin sedang meningkat. Adapun hukuman disiplin berat dari Tahun 2007 ke Tahun 2008 menjadi meningkat dilihat dari segi persentase yakni dari 29.91 persen di Tahun 2007 menjadi 38.89 persen di Tahun 2008.

Hukuman disiplin dilihat dalam perbandingan antara Tahun 2008 dengan 2009 maka jenis hukuman disiplin ringan dari frekuensi mutlak (fm) dan dari frekuensi relatif (fa) menunjukkan peningkatan dari 8 fm menjadi 17 fm, demikian pula dilihat dari segi frekuensi relatif (fa) yaitu dari 22.22 persen menjadi 34.22 persen, sedangkan hukuman disiplin sedang dari 14.89 persen menjadi 18.75 persen pada Tahun 2009.

Jenis hukuman disiplin berat justru meningkat tajam dari 38.89 persen pada Tahun 2008 meningkat menjadi 54.83 persen pada Tahun 2009. Dilihat dalam perspektif frekuensi relatif penerapan sanksi administratif khususnya hukuman disiplin berat justru tidak menunjukkan indikasi menurun melainkan sebaliknya. Sekalipun dari segi jumlah (fm) penjatuhan sanksi administratif bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Makassar kecenderungannya menurun akan tetapi dari segi persentase hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat menunjukkan peningkatan.

**BAB III**  
**TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS TENTANG KESESUAIAN**  
**PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRATIF DENGAN PERATURAN**  
**PERUNDANG-UNDANGAN**

**A. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Pengertian Kewenangan**

Sanksi administratif bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan tidak disiplin (indisipliner) berupa pelanggaran atas kewajibannya atau terhadap yang dilarang menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku mereka diberi sanksi oleh pejabat yang berwenang.

Wewenang atau kewenangan<sup>8</sup> adalah larutan antara hak dan kewajiban yang melekat pada pejabat publik dan tidak melekat pada orang pribadi. Sekalipun kewenangan mengandung arti hak dan kewajiban akan tetapi berbeda maknanya dengan hak dan kewajiban yang ada atau yang melekat pada orang pribadi. Hak yang melekat pada orang pribadi adalah tidak terikat dengan hukum (*freey rechten*). Sebaliknya hak yang ada pada wewenang berarti bahwa hanya dia yang dapat melakukan hal sesuatu yang menjadi wewenang jabatannya.

---

<sup>8</sup> Istilah kewenangan dan wewenang dalam konteks kebahasaan boleh jadi berbeda artinya tapi dalam pengertian ini tidak dibedakan tetapi dimaknakan sebagai hak dan kewajiban yang melekat pada pejabat publik

Tentang kewajiban yang melekat pada wewenang juga berbeda dengan kewajiban dalam pengertian yang umum. Kewajiban dalam pengertian umum berarti serta merta harus dilakukan oleh yang berkewajiban. Lain halnya dengan kewajiban yang melekat pada jabatan sebab kewajiban tersebut tidak bermakna serta merta melainkan harus memenuhi persyaratan-persyaratan administratif tertentu.

Pejabat yang berwenang memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil tidak serta merta dan tidak pula atas dasar hak privat karena sesungguhnya tindakan memberi sanksi tersebut adalah tindakan jabatan (lingkungan kerja yang awet dalam suatu organisasi). Pejabat yang berwenang adalah personifikasi dari jabatan dimaksud.

## **2. Dasar Kewenangan Pemberian Sanksi**

Sebelum menguraikan dasar kewenangan pemberian sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan indisipliner diuraikan sepintas lalu tentang sumber kewenangan yakni delegasi atau mandat. Delegasi adalah pengalihan wewenang pejabat public kepada subjek hukum lain untuk dapat melakukan tindakan untuk dan atas nama diri sendiri (*Delegator*) yang sifatnya horizontal. Sedangkan mandat adalah tindakan mengalihkan wewenang kepada subjek hukum lain untuk bertindak atas nama dan atas tanggung jawab pemberi mandat, dalam hal ini mandataris bertindak sebagai pemegang kuasa dari mandator yang sifatnya vertikal.

Pegawai Negeri Sipil baik dalam kedudukannya sebagai pejabat sebagaimana dia diangkat dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri

atau disertai tugas Negara lainnya (perhubungan dinas publik) dan digaji berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dapat dijatuhi sanksi oleh pejabat yang berwenang. Adapun dasar kewenangan pemberian sanksi adalah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dan disempurnakan dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 97 Jo Peraturan Pemerintah No 54 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Jo peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Sekalipun Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri adalah ketentuan organik dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian akan tetapi pada Pasal 38 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai penyempurnaan dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 ditegaskan bahwa

"Pada saat berlakunya Undang-undang ini segala peraturan perundang-undangan yang ada di bidang kepegawaian yang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini, tetap berlaku selama belum diadakan yang baru berdasarkan Undang-undang ini".

Ketentuan tersebut di atas menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor.30 Tahun 1980 tetap menjadi dasar kewenangan pemberian sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan indisipliner.

Adapun pejabat yang dapat menjatuhkan sanksi secara rinci diatur pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 :

1. Pejabat yang berwenang menghukum adalah :
  - a. Presiden bagi pegawai negeri sipil yang :
    1. Berpangkat pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke atas, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d;
    2. Memangku jabatan structural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan presiden, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (4) huruf b;
  - b. Menteri dan Jaksa Agung bagi pegawai negeri sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam :
    1. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;
    2. Pasal 6 ayat (4) huruf b bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan structural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden;
  - c. Pimpinan kesekretariatan lembaga tertinggi/ tinggi Negara dan pimpinan lembaga pemerintah non departemen bagi pegawai

negeri sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam :

1. Pasal 6 ayat (4) huruf d;
  2. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;
  3. Pasal 6 ayat (4) huruf b bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan structural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden;
- d. Gubernur kepala daerah tingkat I bagi pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan pada daerah otonom dan bagi pegawai negeri sipil daerah dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam :
1. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d bagi pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan pada daerah otonom;
  2. Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi pegawai negeri sipil daerah;
  3. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi pegawai negeri sipil daerah yang berpangkat Pembina tingkat I golongan ruang IV/b ke atas;
- e. Kepala perwakilan Republik 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 jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) dan ayat (4) huruf b.

## B. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### 1. Pemberian Sanksi Administratif Bagian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pemerintah Kota Makassar sebagai Instansi diberikan kewenangan dalam melaksanakan otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pada Pasal 8 ayat (2) mengatur :

"Kewenangan pemerintah yang dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka dekonsentrasi harus disertai dengan pembiayaan sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan tersebut"

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 75 dinyatakan bahwa :

"Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian, penetapan, pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerahnya yang ditetapkan dengan peraturan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan"

Dalam sistem kepegawaian secara nasional Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa, sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah.

Kepegawaian adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekarang kewenangannya meliputi perencanaan persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengajuan, pemberhentian, pensiun,



kedudukan, hak dan kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan sub sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan pasangan berkolerasi dalam kepegawaian nasional.

Sistem manajemen pegawai sesuai dengan kondisi pemerintahan saat ini, tidak murni menggunakan *unified system* namun sebagai konsekuensi kebijakan desentralisasi maka dalam hal ini menggunakan gabungan *unified system and separated system* artinya ada bagian-bagian kewenangan yang diserahkan kepada daerah untuk selanjutnya dilaksanakan pembinaan kepegawaian sesuai dengan prinsip yang dianut adalah memberikan satu kejelasan dan ketegasan bahwa ada pemisahan antara pejabat politik dan pejabat karir baik tata cara rekrutmen maupun kedudukan, tugas, wewenang, fungsi dan pembinaannya. Berdasarkan prinsip yang dimaksud maka Pembina kepegawaian daerah adalah pejabat karir tertinggi pada pemerintah daerah.

Pada Pasal 129 ayat (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dinyatakan bahwa pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional.

Sistem kepegawaian adalah satu kesatuan dari sistem kepegawaian nasional yang diatur dalam Undang-undang dengan tujuan untuk memudahkan jalur koordinasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengelola masalah kepegawaian supaya tidak terjadi *overlapping* yang menyebabkan terjadi diskomunikasi dalam pengelolaan

masalah kepegawaian. Persoalan kepegawaian merupakan salah satu hal yang sangat penting yang dapat diandalkan untuk menggerakkan roda pemerintahan dalam memajukan kesejahteraan umum menuju masyarakat sejahtera yang adil dan makmur.

Untuk itu urusan kepegawaian perlu diatur secara jelas dan tegas dalam peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Manajemen kepegawaian sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, di mana daerah diberikan kewenangan untuk mengelola masalah kepegawaian di daerah termasuk penjatuhan sanksi administratif meskipun masalah kepegawaian menjadi tanggung jawabnya pemerintah dalam hal pengaturan lebih lanjut mengenai pembinaan tugas, wewenang, fungsi serta kedudukannya, dengan memberikan sebagian kewenangan kepada daerah bukan berarti terpisah sama sekali dari manajemen kepegawaian nasional melainkan berada pada satu sistem yang saling berhubungan baik secara vertikal maupun secara horizontal dari manajemen kepegawaian nasional.

Manajemen kepegawaian daerah diatur dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Bab V Pasal 129 (1), (2) sampai dengan Pasal 135 (1), (2). Pasal 129 dinyatakan :

- (1) Pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional.
- (2) Manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah sebagaimana yang dimaksud pada (1) meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan, pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Pasal 130 ditegaskan bahwa :

- (1) Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan Eselon II pada Pemerintah Daerah Provinsi ditetapkan oleh Gubernur.
- (2) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota ditetapkan oleh Bupati/ Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur.

Pasal 131 ayat (1) (2) dan ayat (3) ditegaskan sebagai berikut :

- (1) Perpindahan Pegawai Negeri Sipil antara Kabupaten/ Kota dalam satu Provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala Kepegawaian Negara.
- (2) Penghitungan alokasi dasar sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Undang-undang tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

- (3) Pemerintah melakukan pemutakhiran data pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk penghitungan dan penyesuaian alokasi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3)

#### Pasal 135

- (1) Pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dikoordinasikan pada tingkat nasional oleh Menteri Dalam Negeri dan pada tingkat daerah oleh Gubernur.
- (2) Standar, norma, dan prosedur pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

## 2. Penjatuhan Sanksi Administratif

Meskipun ketentuan pasal-pasal tersebut di atas (pasal 129 s/d pasal 135) adalah substansi Undang-undang, ( Undang-undang nomor 32 tahun 2004) tentang Pemerintahan Daerah, namun dalam praktek ternyata Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil tetap menjadi dasar penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, Jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990.

Jenis hukuman disiplin dan jenis pelanggaran serta pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin sebagai sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 16 : Jenis dan Bentuk Hukuman, Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2006.**

BENTUK HUKUMAN	PREKUENSI	PEJABAT MENJATUHKAN HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	KUALIFIKASI JENIS HUKUMAN
Teguran Lisan	45	Kepala Dinas	Tidak melaksanakan ketentuan jam erja	Ringan
Sda	19	Camat	Sda	Sda
Teguran Tertulis	10	Kepala Dinas	Tidak Melaksanakan Tugas Kedinasan	Sda
Sda	8	Camat	Sda	Sda
Sda	2	Kepala Badan	Sda	Sda
Sda	6	Sekretaris Daerah	- Melaksanakan pugutan liar - Kurang Teliti - Prosedur Administrasi	Sda
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1	Sda	Pugutan Liar	sda
Penundaan KGB Untuk Pinglrama Satu Tahun	7	Sda	Tidak Melaksanakan Tugas Kedinasan	Sedang
Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB paling Lama Satu Tahun	-	-	-	Sda
Penundaan Kenaikan Pangkat untuk Paling Lama Satu Tahun	4	Sda	Tidak Melaksanakan Tugas Kedinasan	Sda
Penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah	3	Walikota	- Tidak melaksanakan Tugas Kedinasan - Melakukan perkawibnan Kedua dan Ketiga	Berat
Pembebasan dari Jabatan	1	Sda	Menjadi Istri Kedua	Sda
Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintahan sendiri	1	Walikota	Melakukan Perkawinan Kedua dan Ketiga tanpa Izin Atasan	Berat

**SUMBER :** Diolah dari hasil Penelitian Lapang dalam Wilayah Kota Makassar yang dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010.

Sejumlah pelanggaran sebagaimana pada Tabel 16 ini tampak bahwa terdapat pelanggaran yang sama namun Pejabat yang menjatuhkan hukuman berbeda masalahnya dengan pelanggaran "Tidak melaksanakan Tugas Kedinasan" di satu pihak pejabat yang menjatuhkan hukuman adalah Kepala Dinas dengan bentuk hukumannya adalah Teguran Tertulis dilain pihak pejabat yang menjatuhkan hukuman adalah penundaan Kenaikan Gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Menurut Apriadi (mantan) Kepala subbagian pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah kota Makassar yang dikonfirmasi berkenaan fakta tersebut menyatakan bahwa "Penjatuhan hukuman oleh Pejabat yang berbeda tingkatannya terhadap jenis pelanggaran yang sama adalah dimungkinkan, tergantung jenis hukuman dan bentuk hukuman yang dikenakan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran, yang terpenting hukuman harus ditegakkan dan tidak diskriminatif dan tidak untuk perlindungan kepentingan orang tertentu siapapun yang bertugas pada bidang Pembinaan Kepegawaian harus profesional dan yang terpenting adalah transparan" (wawancara tanggal 14 April 2010) bertempat di ruangan bagian pembinaan Badan Kepegawaian Kota Makassar.

Tingkatan Jabatan Pejabat yang menjatuhkan hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran tergantung pada jenis hukuman apakah hukuman tersebut Ringan atau Sedang ataukah Berat. Pada umumnya yang Berat dijatuhkan Walikota dan yang sedang dijatuhkan oleh sekretaris Daerah, sedangkan hukuman Ringan pada umumnya dijatuhkan oleh Kepala Dinas atau Kepala Badan atau Kepala Unit Kerja

tertentu yang pengawainya melakukan pelanggaran Disiplin. Dalam hal tertentu kepala Unit Kerja dapat menyerahkan kepada Pejabat yang lebih tinggi tergantung pada bentuk hukuman yang pantas.

**Tabel 17 : Jenis dan Bentuk Hukuman, Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2007.**

BENTUK HUKUMAN	PREKUE NSI	PEJABAT MENJATUHKAN HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	KUALIFIKASI JENIS HUKUMAN
Teguran Lisan	1	Sekda	Tidak melaksanakan Tugas	Ringan
Teguran Tertulis	9	Sda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pungutan Liar</li> <li>- Unjuk rasa melibatkan anak-anak</li> <li>- Kurang teliti melaksanakan tugas</li> <li>- Meninggalkan anak dan istri tanpa alasan</li> </ul>	Sda
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	41	Sda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unjuk rasa melibatkan anak-anak</li> <li>- Calo</li> <li>- Memberi petunjuk dengan cara tidak wajar untuk meluluskan CPNS</li> <li>- Melakukan perbuatan yang mengganggu proses belajar mengajar</li> </ul>	sda
Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB paling Lama Satu Tahun	3	Sekda	Tidak melaksanakan tugas	Sedang
Penundaan Kenaikan Pangkat untuk Paling Lama Satu Tahun	3	Sda	Tidak Melaksanakan Tugas	Sda
Penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah paling lama Satu Tahun	23	Walikota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak melaksanakan Tugas</li> <li>- Memalsukan surat Walikota</li> <li>- Menggunakan Pangkat palsu</li> <li>- Calo</li> <li>- Melakukan pemikahan kedua</li> </ul>	Berat
Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan sendiri	4	Walikota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak melaksanakan tugas</li> <li>- Menggunakan SK kenaikan pangkat palsu</li> </ul>	Sda
Pemberhentian Tidak dengan hormat sebagai PNS	5	Walikota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak melaksanakan tugas</li> </ul>	Sda

**SUMBER :** Diolah dari hasil Penelitian Lapangan dalam Wilayah Kota Makassar yang dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010.

Pada Tabel 17 di atas sangat menarik karena sejumlah sanksi yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil (89 orang) ternyata bahwa hanya satu orang dijatuhi hukuman dengan teguran lisan. Hal tersebut menarik karena sesuai hukum yang berlaku berkenaan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil hukuman harus diberikan secara berjenjang dan sistematis.

Pada Tabel terdahulu (Tabel 16) terdapat 45 orang yang mendapat sanksi teguran lisan dari 91 Pegawai Negeri Sipil yang mendapat hukuman ringan atau 49.45 persen. Pada Tabel 17 hanya satu dari 51 orang yang dijatuhi hukuman disiplin ringan, atau 1.96 persen. Data tersebut pada Tabel 17 di atas dapat dimaknai bahwa ada kemungkinan yang mendapat hukuman sedang atau berat pada tahun-tahun selanjutnya adalah mereka yang telah memperoleh hukuman ringan sebelumnya atau yang telah memperoleh hukuman berat adalah yang telah memperoleh hukuman sedang sebelumnya.

Data pada Tabel ini menunjukkan bahwa diantara tiga macam hukuman disiplin 51 di antaranya adalah hukuman disiplin ringan dan 6 diantaranya adalah hukuman disiplin sedang. Sedangkan 34 lainnya adalah hukuman disiplin berat, yang berarti 82,35 persen lebih tinggi dari hukuman disiplin sedang.



**Tabel 18 : Jenis Hukuman dan Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2008.**

BENTUK HUKUMAN	PREKUENSI	PEJABAT MENJATUHKAN HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	KUALIFIKASI JENIS HUKUMAN
Teguran Lisan	-	-	-	Ringan
Teguran Tertulis	4	Sekda	Memungut pembayaran surat keterangan hasil ujian	Sda
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	4	sda	Tidak melaksanakan tugas	Sda
Penundaan KGB Untuk Paling lama Satu Tahun	9	sda	- Sering tidak masuk kantor selama satu bulan - Tidak melaksanakan tugas - Calo	Sedang
Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB paling lama Satu Tahun	1	sda	- Melakukan pungutan biaya serifikasi tanah warga melalui ketua RW	Sda
Penundaan Kenaikan Pangkat untuk Paling Lama Satu Tahun	5	Sda	- Perbuatan yang dapat meresahkan masyarakat dan merendahkan martabat PNS - Berselingkuh - Tidak melaksanakan tugas	Sda
Penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah	11	Walikota	- Tidak melaksanakan tugas - Melakukan tindak pidana pemalsuan, membantu pemalsuan ijazah	Berat
Pembebasan dari Jabatan	2	Sda	- Menyalahgunakan wewenang	Sda
Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan sendiri	1	sda	- Menikah tanpa izin	sda

**SUMBER :** Diolah dari hasil Penelitian Lapangan dalam Wilayah Kota Makassar yang dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010.

Tampak pada tabel 18 ini bahwa dari tiga jenis hukuman yang tersedia bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil semuanya menurun untuk bentuk hukuman dan jenis-jenis pelanggaran jika dilihat dalam struktur organisasi dengan jenis pelanggarannya memungut pembayaran surat keterangan hasil ujian mustinya sanksi dijatuhkan oleh Kepala Dinas Pendidikan. Data tersebut di atas (Tabel 18) memperlihatkan bahwa sanksi tersebut justru dijatuhkan oleh sekda Kota Makassar. Wawancara dengan mantan Kepala Sub bagian Kepegawaian pada Kota Makassar wawancara tanggal 12 April 2010 di Kantor Bagian Hukum menyatakan bahwa kemungkinan disiplin Ringan tetapi karena Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran lebih tinggi atau agak tinggi pangkatnya sehingga hukuman itu harus dijatuhkan oleh pejabat atasan.

Untuk alasan praktek boleh jadi dapat dimengerti tetapi untuk alasan yuridis tentunya sangat menarik, karena penempatan pejabat atau pegawai pada suatu unit kerja tentunya pada unit kerja yang pangkatnya lebih tinggi dari Pegawai Negeri Sipil yang di tempatkan pada unit kerja tersebut. Artinya penempatan Pejabat pada suatu unit kerja harus diperhatikan Pangkat dan kepangkatan pegawai yang ada pada unit kerja tersebut.

Jika dijatuhkan sanksi Administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang pada suatu unit kerja oleh pejabat atasan karena alasan kepangkatan/ Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang akan dijatuhi sanksi administratif untuk memperlihatkan masalah hukuman tersendiri dalam

suatu birokrasi pemerintah yang beraspek hukuman kepada pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam hal pemberian sanksi administratif.

**Tabel 19 : Jenis dan Bentuk Hukuman Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2009.**

BENTUK HUKUMAN	FREKUENSI	PEJABAT MENJATUHKAN HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	KUALIFIKASI JENIS HUKUMAN
Teguran Lisan	-	-	-	Ringan
Teguran Tertulis	9	Sekda	- - Memberi keterangan yang tidak benar dalam pemeriksaan - Tidak member contoh bawahan - Tidak melaksanakan pemeriksaan secara berkala - Menyalahgunakan wewenang	Sda
Sda	6	Sekretaris DPRD	Tidak melaksanakan tugas	Sda
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	2	Sekda	Menambah jumlah hari libur sesudah cuti bersama	Sda
Penundaan KGB Untuk Paling lama Satu Tahun	4	Sda	- Melakukan penganiayaan - Lalai memperhatikan /member nafkah anak istri	Sedang
Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB paling Lama Satu Tahun	1	sda	Tidak melaksanakan tugas	Sda
Penundaan Kenaikan Pangkat untuk Paling Lama Satu Tahun	4	Sda	- Melakukan pemikahan SIRI tanpa isin yang berwenang - Penyalahgunaan wewenang - Karena bertengkar	Sda
Penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah	11	Walikota	- Perkawinan kedua tanpa isin - Pemalsuan dokumen kepegawaian - Kerjasama melakukan pemalsuan dokumen kepegawaian	Berat
Pembebasan dari Jabatan	2	Sda	- Pemalsuan tanda tangan peserta musrembang	Sda
Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan sendiri	3	Sda	Tidak melaksanakan tugas	Sda
Pemberhentian tidak dengan hormat	6	sda	- Menjadi istri kedua - Pembunuhan - Memalsukan SK dan tanda tangan Kepala BKD	Sda

**SUMBER :** Diolah dari hasil Penelitian Lapang dalam Wilayah Kota Makassar yang dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010.

Di antara jenis hukuman sebagaimana pada Tabel 19 ini kelihatan bahwa yang terbanyak adalah hukuman disiplin Berat yang mencapai 22 Pegawai Negeri Sipil yang dijatuh hukuman disiplin berat tersebut, atau 45.83 persen (22 dari 48) hukuman dari sekian yang dijatuhkan hukuman pada Tahun 2009 tersebut. Selanjutnya disiplin hukuman ringan mencapai 17 dari 48 hukuman disiplin atau 35.42 persen dan 18.75 persen yang diberi hukuman sedang. Berdasarkan logika yang muncul dari norma yang mengatur tentang hukuman disiplin maka seharusnya dalam kurung waktu tertentu tidak akan terjadi bahwa hukuman sedang dan atau hukuman ringan.

Data tersebut diatas menunjukkan bahwa hukuman berat yang dominan dibanding dengan hukuman lainnya. Terdapat beberapa kemungkinan sehingga fakta tersebut di atas antara lain pejabat yang berwenang memandang dapat menjatuhkan hukuman langsung dengan hukuman berat tanpa melalui hukuman setingkat lebih rendah, katakanlah hukuman ringan sebelum hukuman Berat. Boleh jadi pertimbangan tersebut didasarkan pada parahnya pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan.

Dalam praktek boleh jadi ada yang demikian masalahnya pegawai tersebut dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis sekalipun Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan belum pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan dalam bentuk teguran tertulis, akan tetapi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan telah berkali-kali dijatuhi hukuman disiplin ringan secara lisan baik resmi maupun tidak resmi

(wawancara) dengan sekretaris Disperindag Kota Makassar tanggal 23 Maret 2010 di kantornya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

Berkenaan dengan kondisi obyektif tersebut diatas, meskipun pendalaman penelitian ini tidak mempersoalkan tentang sebanding Administratif (*Administratif Beroef*) atau *beswaand*, tetapi berdasarkan penelitian dari pengamatan yang penulis lakukan baik ketika melakukan penelitian resminmaupun melalui pengamatan jauh sebelum melakukan penelitian resmi, bahwa kalau alasan tersebut diatas (hasil wawancara secara yuridis tidak dapat dibenarkan akan tetapi secara factual ternyata masyarakat kalangan pegawai menganggap bahwa tindakan tersebut adalah pantas. Bahkan yang bersangkutan tidak memperhatikan sarana hukuman yang tersedia baik malakukan banding Administratif (*Administratif beroef*) kepada BPEK, atau keberatan (*Besward*) kepada Pejabat atasan dari Pejabat yang mengeluarkan keputusan Tata Usaha Negara (*Beschiking*) tentang hukuman disiplin yang ditimpahkan kepada mereka. Demikian juga tidak ada yang mengajukan gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara berkenaan dengan adanya keputusan atasnya berkenaan dengan hukuman disiplin dimaksud.

Data yang penulis peroleh memang ada satu keputusan Walikota tentang pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri yang terjadi pada Tahun 2006 yang mengajukan *Administratif beroef* ke Badan pertimbangan Kepegawaian keberatan tersebut jumlahnya sangat tidak signifikan (0.93 persen dari hukuman disiplin pada Tahun 2006 atau 0.34 persen selama lima Tahun). Untuk menjastifikasi bahwa hal tersebut adalah

pertanda perlawanan Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi Administratif berupa hukuman disiplin berat.

**Tabel 20 : Jenis Hukuman dan Jenis Pelanggaran serta Pejabat yang Menjatuhkan Sanksi untuk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Keadaan Tahun 2010.**

BENTUK HUKUMAN	FREKUENSI	PEJABAT MENJATUHKAN HUKUMAN	JENIS PELANGGARAN	KUALIFIKASI JENIS HUKUMAN
Teguran Lisan	-	-	-	Ringan
Teguran Tertulis	2	Sekda	- Melakukan perbuatan tidak menyenangkan - Menambah cuti	Sda
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1	sda	Membantu pengesahan DP3 palsu	sda
Penundaan KGB Untuk Paling lama Satu Tahun	-	-	-	Sedang
Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB paling Lama Satu Tahun	1	sda	Menerima honor ganda	Sda
Penundaan Kenaikan Pangkat untuk Paling Lama Satu Tahun	-	-	-	Sda
Penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah	1	Walikota	- Tidak melaksanakan tugas	Berat
Pembebasan dari Jabatan	2	Sda	- Perselingkuhan	Sda
Pemberhentian dengan Hormat tidak atas Permintaan sendiri	4	Sda	- Tidak melaksanakan tugas - Melakukan pernikahan kedua tanpa izin dari pejabat berwenang - Pemalsuan tanda tangan	Sda
Pemberhentian tidak dengan hormat	-	-	-	Sda

**SUMBER :** Diolah dari hasil Penelitian Lapangan dalam Wilayah Kota Makassar yang dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010.

Meskipun data sebagai mana tampak pada Tabel 20 baru data triwulan (Januari s/d 31 Maret 2010), namun dilihat dari ferkuensi relatif (persen), bukan ferkuensi mutlak maka terdapat pula hal yang menarik yaitu tingginya ferkuensi penjatuhan hukuman disiplin berat dibanding dengan jenis hukuman disiplin sedang, dalam hal ini 63.64 persen adalah hukuman disiplin berat. Bahkan 4 dari 7 (15,14) persen dari jenis hukuman berat adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sedangkan hukuman sedang hanya 9.09 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa secara kualitas jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berada pada hukuman berat. Terutama hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Terhadap Pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman berat, terutama jika hukuman tersebut adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, maka Pegawai negeri sipil yang bersangkutan masa depannya menjadi suram terutama Pegawai negeri sipil yang masa dinasnya sudah cukup lama, karena dengan demikian maka kesempatan untuk mencari lapangan kerja yang baru, relatif sudah tertutup.

Data tersebut menunjukkan bahwa baik kualitas hukuman maupun kualitasnya hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut berada pada hukuman berat. Adapun tentang jenis pelanggaran yang menjadi penyebab dijatuhkannya hukuman berpaltuasi dan pada umumnya berkaitan dengan moral misalnya memalsukan tanda tangan atasan, perselingkuhan, menerima honor ganda.

**Tabel 21 : Bentuk Hukuman yang di Kenakan Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar yang Melakukan Pelanggaran Selama Tahun 2006 s/d 2010.**

No.	Bentuk Hukuman	Ferkuensi Dalam Tahun					Jumlah	%
		2006	2007	2008	2009	2010		
1.	Teguran Lisan	64	1	-	-	-	65	22.34
2.	Teguran Tertulis	26	9	4	15	2	56	22.34
3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1	41	4	2	1	49	16.84
4.	Penundaan KGB Untuk Paling Lama Satu Tahun	7	3	8	4	1	23	7.90
5.	Penurunan Gaji Sebesar Satu Kali KGB untuk Paling Lama Satu Tahun	-	-	1	1	1	3	1.03
6.	Penundaan Kenaikan Pangkat Untuk Paling Lama Satu Tahun	4	3	5	4	-	16	5.49
7.	Penurunan Pangkat Pada Pangkat Setingkat Lebih Rendah	3	23	11	11	1	49	16.84
8.	Pembebasan Dari Jabatan	1	-	2	2	2	7	2.41
9.	Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri	1	4	1	3	3	12	4.12
10.	Pemberhentian Tidak dengan Hormat Sebagai PNS.	-	5	-	6	-	11	3.78
<b>Jumlah</b>		<b>107</b>	<b>89</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>291</b>	<b>100</b>
<b>Persentase</b>		<b>36.77</b>	<b>30.58</b>	<b>12.37</b>	<b>16.49</b>	<b>3.78</b>	<b>100.00</b>	

**SUMBER :** Diolah dari Tabulasi hasil Penelitian Lapangan dalam Wilayah Kota Makassar yang Dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010. Sebagaimana terurai pada Tabel 16 s/d Tabel 20.

Pada Tabel 21 tersebut di atas dipaparkan bentuk hukuman jenis sanksi sebagai mana tampak pada nomor urut satu sampai dengan nomor urut sepuluh yang dikenakan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan berbagai jenis pelanggaran. Pada Tabel tersebut di atas menunjukkan dinamika kualitas dan kuantitas pelanggaran selama lima tahun terakhir



(2006 s/d 2010) atau (ringan 1, 2 dan), (sedang yaitu nomor urut 4, 5 dan 6) dan (berat yaitu nomor urut 7, 8, 9, dan 10). Pada peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri ditegaskan Bahwa bentuk Hukuman sanksi administratif (sebagai mana) pada nomor urut satu s/d tiga adalah Hukuman Disiplin Ringan, empat sampai enam adalah hukuman disiplin ringan sedangkan yang tertera pada nomor urut tujuh s/d sepuluh adalah hukuman disiplin berat.

Dari segi bentuk hukuman maka tampak bahwa pelaksanaan sanksi Administratif selama dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan teguran lisan (Ringan) menduduki rangking tertinggi dengan jumlah 22,34 persen menyusul pernyataan tidak puas secara tertulis dengan 16,84 % (Ringan). Adapun yang menduduki rangking keempat adalah penurunan Pangkat pada Pangkat Setingkat lebih rendah (Berat) dengan besaran sama dengan pernyataan tida puas (16,84) %. Penundaan Kenaikan Gaji Berkalah (KGB) untuk paling lama satu tahun menduduki rangking keempat.

Hukuman disiplin sedang dengan bentuk hukumannya penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun menduduki rangking kelima (5.49) persen. Rangking keenam, ketujuh dan delapan adalah hukuman Disiplin Berat masing-masing pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (4.12) %. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (3.78) % dan pembebasan dari Jabatan (2.41)%.

Tiga bentuk hukuman dari segi jenis hukuman berat, dapat menajdi indikator seriusnya pemerintah Kota Makassar dalam menerapkan saksi administratif terhadap Pegawai negeri Sipil di Kota Makassar yang

melakukan pelanggaran disiplin baik terhadap larangan dan disiplin terhadap pelaksanaan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil. Keseriusan tersebut terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil yang dijatuh sanksi Administratif tampak bahwa sekalipun sanksi tersebut berakibat mematikan karir bahkan masa depan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tetap saja dikenai sanksi sesuai berat ringannya pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Data tersebut menunjukkan bahwa *kualitas* dan kuantitas pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam Wilayah Pemerintahan Kota Makassar semakin meningkat khususnya jenis hukuman disiplin berat. Dilihat dari perkembangan penjatuhan hukuman disiplin berat ternyata penurunan pangkat menunjukkan grafik naik turun, sedangkan pembebasan dari Jabatan konstan pemberhentian dengan hormat tidak atas Permintaan sendiri cenderung konstan. Adapun pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri sipil grafiknya meningkat.

Perkembangan hukuman disiplin Pegawai Negeri sipil pada sepuluh kemungkinan bentuk hukuman disiplin tersebut di atas (dari tahun) ke tahun selama lima tahun, dapat turun naik . Dari 36.77 % pada Tahun 2006 turun menjadi 30.56 persen pada Tahun 2007 dan turun lagi pada Tahun 2008 menjadi 12.37 persen kemudian naik lagi pada Tahun 2009 menjadi 16.49 Persen dan turun lagi pada Tahun 2010 (Januari s/d Maret) hanya 3.78% .

Dari sejumlah jenis dan bentuk hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri sipil dalam jajaran Pemerintahan Kota Makassar adalah sanksi dari berbagai jenis Pelanggaran disiplin sebagai mana tampak pada

Tabel 22 di bawah ini :

**Tabel 22 : Jenis Pelanggaran yang Dilakukan Pegawai Negeri Sipil Kota Makassar Selama Tahun 2006 s/d 2010.**

No.	Jenis Pelanggaran	Frekuensi Dalam Tahun					Jml.	Persentase
		06	07	08	09	10		
1.	Tidak Melaksanakan Ketentuan Jam Kerja	64	-	-	-	-	64	21.99
2.	Tidak Melaksanakan Tugas Kedinasan	32	17	15	18	1	83	28.52
3.	Kurang Teliti Dalam Melaksanakan Tugas	3	2	-	-	-	5	1.72
4.	Perkawinan Kedua Tampak Izin Atasan Yang Berwenang	1	2	5	2	1	11	3.78
5.	Perkawinan Kedua dan Ketiga	2	-	-	-	-	2	0.69
6.	Pugutan Liar Dan Penyimpangan Pemberian Stiker Traek	3	2	3	8	-	16	5.49
7.	Prosedur Teknik Administrasi	1	1	-	-	-	2	0.69
8.	Menjadi Istri Kedua	1	-	-	-	-	1	0.34
9.	Kasus Calon PNS	-	4	1	1	-	6	2.06
10.	Mempergunakan SK Pangkat Palsu	-	17	-	-	-	17	5.84
11.	Unjuk Rasa Melibatkan Murid/Anak Dibawah Umur	-	10	-	-	-	10	3.44
12.	Melakukan Perbuatan Yang Mengganggu Proses Belajar Mengajar	-	33	-	-	-	33	11.34
13.	Meninggalkan Istri Dan Anak Tampak Alasan	-	1	-	-	-	1	0.34
14.	Memalsukan Ijazah	-	-	3	-	-	3	1.03
15.	Membantu Untuk Menjadi Tenaga Honoror	-	-	2	-	-	2	0.69
16.	Bertidak sebagai Calo	-	-	3	-	-	3	1.03
17.	Perselinkuan	-	-	2	-	2	4	1.37
18.	Penyalagunaan Wewenang	-	-	2	3	-	5	1.72
19.	Pemukulan	-	-	-	2	-	2	0.69
20.	Pemalsuan Tanda Tangan Dan Stempel SKPD	-	-	-	2	1	3	1.03
21.	Lalai Memberikan Nafka Istri Dan Anak	-	-	-	1	-	1	0.34
22.	Pemalsuan Dokumen Kepegawaian	-	-	-	8	-	8	2.95
23.	Menambah Cuti Bersama	-	-	-	2	2	4	1.37
24.	Pembunuhan	-	-	-	1	-	1	1.34
25.	Perbuatan Yang Tidak Menyenangkan	-	-	-	-	1	1	1.34
26.	Membantu Pengesahan DP3 Palsu	-	-	-	-	1	1	1.34
27.	Penyalagunaan Bestek	-	-	-	-	1	1	1.34
28.	Menerima Honor Ganda	-	-	-	-	1	1	1.34
	<b>Jumlah</b>	<b>107</b>	<b>89</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>291</b>	<b>100</b>
	<b>Persen</b>	<b>36.76</b>	<b>30.84</b>	<b>12.37</b>	<b>16.49</b>	<b>3.78</b>	<b>100</b>	

**SUMBER :** Diolah dari Tabulasi hasil Penelitian Lapangan dalam Wilayah Kota Makassar yang Dilaksanakan pada Bulan Maret – April 2010. Sebagaimana terhurai pada Tabel 16 s/d Tabel 20.

Jenis Pelanggaran sebagai mana tampak pada Tabel 21 tersebut di atas, adalah rekapitulasi jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Makassar selama lima tahun terakhir. Pelanggaran tersebut dilakukan bervariasi dan ada yang dilakukan sepanjang tahun dan sebahagian lainnya hanya dilakukan pada satu atau dua tahun. Untuk Tahun 2006, hanya delapan jenis pelanggaran yang dilakukan 107 Pegawai Negeri Sipil atau 0.76 persen dari jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2006 (13.946) pada Tahun 2007 didapat 12 jenis pelanggaran dan 89 persen Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi, 2008 delapan pelanggaran yang dilakukan 36 Pegawai Negeri Sipil sedangkan 2009, 48 Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran dengan 11 jenis pelanggaran. Untuk Tahun 2010 Januari s/d Maret terdapat sepuluh pelanggaran yang dilakukan oleh sebelas Pegawai Negeri Sipil.

Penerapan sanksi administratif bagi Pegawai Negeri Sipil dalam jajaran Pemerintah Kota Makassar selama lima tahun berdasarkan hasil Penelitian ini dilakukan bahwa Pelanggaran "*tidak melakukan tugas kedinasan*" meskipun dari tahun ke tahun ada kecenderungan menurun akan tetapi jenis pelanggaran tersebut sepanjang tahun selalu ada saja Pegawai Negeri Sipil yang melakukannya bahwa jumlahnya menduduki peringkat tertinggi (28.52) persen. Dilihat dari kontinuitas pelanggaran tersebut maka *perkawinan kedua atau kawin untuk kedua kalinya tanpa izin atau menjadi istri kedua*, juga menempati tempat teratas meskipun frekuensinya lebih rendah dengan pelanggaran *tidak melaksanakan tugas kedinasan*. Jenis pelanggaran yang ketiga dan termasuk kronis karena berlangsung terus

menerus-menerus sepanjang masa adalah pungutan liar, menyusul percaloan, perselingkuan, penyalagunaan wewenang, pemalsuan dan penambahan cuti bersama.

Kontinuitas dari sejumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan ranking dan berdasarkan frekuensi tanpak sepuluh besar dari 28 (T.22) jenis pelanggaran yang ada selama lima tahun terakhir :

1. Tidak melaksanakan tugas kedinasan
2. Melaksanakan perkawinan kedua atau ketiga tanpa izin pejabat yang berwenang
3. Melakukan pungutan liar
4. Percaloan dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil atau tenaga kontrak
5. Tidak cermat atau tidak teliti dalam melaksanakan tugas
6. Perselingkuan
7. Penyalahgunaan Wewenang
8. Menambah hari cuti bersama
9. Melanggar prosedur teknis administrasi, dan
10. Pemalsuan tanda tangan atasan.

Delapan belas jenis pelanggaran lainnya meskipun berbeda kualitasnya akan tetapi kontinuitasnya relatif sama. Artinya tidak selamanya terjadi sepanjang tahun sebagaimana halnya sepuluh jenis pelanggaran tersebut di atas. Dengan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang bernilai informasi dan beberapa hal yang berupa input yang menarik dikaji lebih mendalam dalam prespektif yang lebih spesifik untuk dapat menjadi bahan hukum perumusan norma pembinaan Pegawai Negeri Sipil kedepan yang lebih kondusif dan lebih baik.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Bertolak pada pembahasan hasil penelitian sebagai mana pada Bab dua dan Bab tiga maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai intisari dari pembahasan hasil penelitian ini.

1. Penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam jajaran pemerintah Kota Makassar dilaksanakan dalam tiga jenis hukuman disiplin (disiplin ringan, disiplin sedang, dan disiplin berat) dan dalam sepuluh bentuk hukuman mulai dengan teguran lisan sampai pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Terdapat pula 28 jenis pelanggaran disiplin yang diberi sanksi administratif, antara lain tidak melaksanakan ketentuan jam kerja, tidak melaksanakan tugas kedinasan, melakukan pemalsuan, melakukan perselingkuan atau kawin kedua sampai menerima honor ganda.
2. Pejabat yang menjatuhkan sanksi administratif secara umum, untuk jenis hukum disiplin ringan dilakukan oleh kepala unit kerja pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, untuk hukuman disiplin sedang dilakukan oleh pejabat atasan dari atasan Pegawai Negeri Sipil yang

melakukan pelanggaran. Dan untuk pelanggaran disiplin berat dilakukan oleh Walikota. Namun ada beberapa pelanggaran disiplin ringan yang bentuk hukumannya tertulis maka pejabat yang menjatuhkan hukuman adalah pejabat atasan dari kepala unit Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, dalam hal ini Sekertaris Daerah terutama jika Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran pangkatnya sama atau lebih tinggi dari kepala unit Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

## **B. Saran**

Berkenaan kesimpulan tersebut diatas maka disarankan beberapa hal berkenaan penerapan sanksi atau pejabat yang memberikan sanksi administratif bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar.

1. Perlu ketegasan status kewenangan Pemerintah Daerah berkenaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai mana diatur dalam Undang-undang tentang pemerintahan daerah dalam kaitannya dengan sejumlah Peraturan Pemerintah tentang Pembinaan dan Tata Cara pemberian saknsi administratif Pegawai Negeri Sipil.
2. Agar proses penjatuhan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil dapat lebih lancar maka perlu pembenaan penempatan kepala unit kerja agar dihindari adanya Pegawai Negeri Sipil yang lebih tinggi pangkatnya

dari pada atasan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Demikian pula perlu penelitian berkenaan adanya jenis pelanggaran secara permanen selalu dilakukan. Penelitian dimaksud sebagai upaya untuk mengetahui secara objektif faktor-faktor penyebabnya sebagai bahan hukum untuk penyusunan ketentuan berkenaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang lebih relevan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, 1990. *Mengembara di Belantara Hukum*, Lembaga Penerbitan Universitas Hasnuddin Ujungpandang.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Keterpurukan Hukum di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Harapan untuk Mahkamah Agung Republik Indonesia di Era Reformasi, Seminar Nasional Perosek Mahkamah Agung Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin 24 Februari 2001*.
- BadanKepegawaian Negara, 2001. *Pengawasan dan Akuntabilitas*, Jakarta.
- DjokoPrakoso, 1993. *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 1994. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Erlangga, Jakarta.
- De Haan, 1998. *Bestuursrecht in de Sociale Rechtsstaat*, Kluwer Deventer.
- Jimly Asshidiqie, 2009. *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Buana Ilmu. Jakarta.
- Lawrence M. Friedman, 1975. *The Legal System a Social Science Porspective*, Russet Sage Foundation, New York.
- Mahkamah Konstitusi, 2009. *Kongres Pancasila "Pancasila dalam Berbagai Perspektif"*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta Pusat.
- Marbun, 2001. *Dimensi-Diminsi Pemikiran Hukum Administrasi Negara*. UI Press, Yokyakarta.
- Moekijat, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Cv. Mandar Maju, Bandung
- Moenir AS, 1997. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*, GunungAgung, Jakarta.
- Moh.Mahfud MD, 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Jogjakarta.
- Muin Fahmal, 2008. *Peran Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, Total Media Yogyakarta.

- Nicola Padfield, 2009. *Constitutional and Administrative Law*, Oxford University Press
- Robert Bocal, 2000. *Performance Management*, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rusli Effendydkk, 1991. *Teori Hukum*, Hasanuddin University Press, Makassar.
- Soegeng Prijodarminto, 1991. *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian dari Sengketa Tata Usaha Negara*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1993. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soetomo, 2001. *Hukum Kepegawaian Dalam Praktek*, Liberty, Jogjakarta.



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
Jalan Jendral Achmad Yani No. 2 Telepon : (0411) 322357  
MAKASSAR 90111

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 800/1227/BKD/V/2010

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. SITTIARA, M.Si  
Nip : 19621231 199008 2 011  
Pangkat/Golongan : Pembina Tk.I (IV/b)  
Jabatan : Kepala  
Unit kerja : Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : SRI AMLINAWATY A. MUIN  
No. Pokok/Jurusan : B 111 06 715 / Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Racing Centre A3/4 Komp. Mustika Mulia  
Makassar  
Judul skripsi : PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF  
TERHADAP SENGKETA KEPEGAWAIAN  
PADA KANTOR PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

benar telah melakukan penelitian pada Bidang Kinerja dan  
Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota  
Makassar.

Makassar, 4 Mei 2010

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA MAKASSAR

  
Dra. SITTIARA, M.Si  
Pangkat : Pembina Tk.I  
Nip. 19621231 199008 2 011