

**SKRIPSI**

**FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI BIDANG URUSAN  
PENUNJANG PEMERINTAHAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN  
BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA NO 111 TAHUN 2016**



**OLEH  
MUHAMMAD REZA AL-TAUHID  
B 121 14 519**

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**HALAMAN JUDUL**

**FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI BIDANG  
URUSAN PENUNJANG PEMERINTAHAN DI BIDANG  
KEPEGAWAIAN BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA  
NO 111 TAHUN 2016**

Disusun dan Diajukan Oleh

**MUHAMMAD REZA AL-TAUHID  
B 121 14 519**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana  
pada Program Studi Hukum Administrasi Negara

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI BIDANG URUSAN  
PENUNJANG PEMERINTAHAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN  
BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA NO 111 TAHUN 2016**

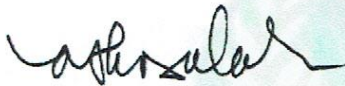
Disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD REZA AL TAUHID  
B121 14 519**

Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk  
dalam Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana  
Program Studi Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
Pada Hari Rabu, 16 Agustus 2021  
Dan Dinyatakan Diterima

**Panitia Ujian**

**Ketua**



**Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.**  
NIP. 19680711 200312 1 004

**Sekretaris**



**Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.**  
NIP. 1982051 200912 2 001

**Ketua Program Studi Sarjana  
Hukum Administrasi Negara**



**Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S. H., M. Kn.**  
NIP. 19840818 201012 1 005

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsimahasiswa :

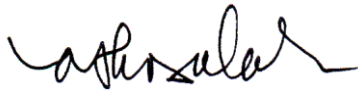
Nama : Muhammad Reza Al Tauhid  
Nomor Induk : B121 14 519  
Program Studi : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di Bidang  
Urusan Penunjang Pemerintahan di Bidang  
Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Walikota  
No 111 Tahun 2016

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian Skripsi.

Makassar, Agustus 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.  
NIP. 19680711 200312 1 004

Pembimbing II,



Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.  
NIP. 1982051 200912 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan  
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : MUH REZA AL TAUHID  
N I M : B12114519  
Program Studi : Hukum Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Urusan Penunjang Pemerintahan Di Bidang Kepegawaian

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

Makassar, Agustus 2021

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi



Prof. Dr. Hamzah Halim SH.,MH  
NIP: 19731231 199903 1 003

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Reza Al Tauhid

NIM : B121 14 519

Judul Skripsi : Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Urusan  
Penunjang Pemerintahan di Bidang Kepegawaian

Bahwa benar ada karya ilmiah saya dan bebas dari plagiarism (duplikasi).

Demikian surat pernyataan ini dibuat. Jika dikemudian hari ditemukan bukti ketidakaslian atas karya ilmiah ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, Agustus 2021

Yang Bersangkutan,



Muhammad Reza Al Tauhid

## ABSTRAK

**Muhammad Reza Al-Tauhid** (B121 14 519). *Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di Bidang Urusan Penunjang Pemerintah di Bidang Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 111 Tahun 2016* dibawah bimbingan **Zulkifli Aspan** sebagai pembimbing utama dan **Eka Merdekawati Djafar** sebagai pembimbing kedua.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana fungsi badan kepegawaian daerah kota makassar dalam menunjang pemerintah di bidang kepegawaian, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi badan kepegawaian daerah dalam menjalankan tugas di bidang kepegawaian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan metode empiris yaitu dengan melihat langsung di lapangan dan mencocokkan fakta yang didapatkan dengan beberapa teori dari ahli. Penelitian ini penulis laksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di Kota Makassar.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa (1) Pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah telah diatur dalam peraturan Walikota Nomor 111 Tahun 2016 dan secara umum juga diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 yang menjadi acuan secara jelas dalam pelaksanaan fungsinya. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor 111 Tahun 2016 dalam peningkatan kerja pegawai terbagi dua yaitu faktor pendukung serta penghambat. Faktor pendukung meliputi Sumber Daya Manusia (SDM) dan kegiatan evaluasi. Sedangkan, faktor penghambatnya ialah Sumber Daya Manusia (SDM) serta sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Fungsi BKD, Kepegawaian, Penunjang Pemerintahan

## KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI BIDANG URUSAN PENUNJANG PEMERINTAHAN DI BIDANG KEPEGAWAIAN BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA NOMOR 111 TAHUN 2016.**

Skripsi ini di susun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Ucapan terima kasih yang teristimewa dan sebesar-besarnya kepada yang terkasih kedua orang tua penulis, Ayahanda **Muhammad Ronggur** dan Ibunda **Henny Rismayani** dan kepada saudara penulis **Muhammad Grady Muttaqien** yang tidak pernah lupa untuk selalu mendoakan, menyemangati, dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, mulai dari awal menuntut ilmu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Melalui kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih, doa dan rasa syukur kepada:



1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palabuhu, M.A** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta segenap jajarannya.
2. **Prof Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajaran wakil Dekan.
3. **Dr.Muhammad Ilham Arisaputra, S.H., M.Kn.** selaku Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Zulkifli Aspan, S.H., M.H.** selaku Pembimbing I dan **Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H** selaku Pembimbing II yang selalui menyediakan waktunya untuk bias membimbing dan menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Zulfan Hakim, S.H., M.H.** dan Ibu **Dian Utami Mas Bakar, S.H., M.H** selaku Tim Penguji atas segala saran dan masukan yang sangat membangun dalam penyusunan skripsi ini.
6. **Para Staf Akademik, Bagian Kemahasiswaan,** dan **Perpustakaan** yang telah membantu penulis
7. **Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Sulawesi Selatan beserta Asisten dan Staf,** yang telah menyediakan fasilitas dan informasi selama melaksanakan Penelitian.

8. Keluarga Besar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin angkatan 2014 DIPLOMASI, terkhusus teman-teman dari Program Studi **Hukum Administrasi Negara**.
9. Teman-teman **KKN Reguler Gelombang 96** Kota Pare-pare. Terkhusus kepada teman satu posko **Muhammad Surya Idrus , Faradiba Anggraeni, Fachrana S Rusdi, Rio, dan Tiara** yang telah mendukung dan selalu menghibur penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuanganku dari semester awal hingga saat ini **Aldo Bolang Panggala Yusuf, Kak Babul** yang telah memberikan banyak motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi ini **Deylane C Rieuwpassa, Daniel Baan, Nur Uifa Sukma, Ishak, Ernita, Rifky Riyadi** yang telah memberikan banyak bimbingan kepada penulis.
12. Teman-teman **HANANAKATAWWA** yang selalu memberikan solusi disetiap masalah yang penulis temukan dalam pembuatan skripsi ini
13. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat dituliskan satu per satu. Terima kasih atas kerjasama dan motivasinya selama ini.

Selanjutnya penulis sadar bahwa tidak ada manusia yang sempurna, kesempurnaan hanya milik dia Sang Pencipta. Untuk itu penulis memohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat

kekurangan. Penulis juga mempersilahkan kepada para pembaca untuk memberikan masukan dan kritikan terhadap skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Ridho dan anugerah-Nya atas amalan kita serta kemudahan dalam melangkah menggapai cita dan cinta.

Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 30 Juli 2021

Muhammad Reza Al-  
Tauhid

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6

C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	6

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Hukum Kepegawaian	
1. Pengertian Hukum Kepegawaian .....	8
B. Badan Kepegawaian Daerah	
1. Pengertian Badan Kepegawaian Daerah .....	10
2. Dasar Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah .....	11
3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah .....	13
C. Teori Pengawasan	
1. Pengertian Pengawasan .....	17
2. Fungsi Pengawasan .....	18
3. Macam-Macam Pengawasan .....	20
D. Faktor Penegakan Hukum.....	22

## BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi Penelitian .....	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Analisis Data .....	26

## BAB IV. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	28
B. Pelaksanaan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar sesuai Peraturan Walikota Nomor 111 tahun 2016.....	33
C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Peraturan Walikota nomor 111 tahun 2016 terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan.....	47

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan .....	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA.....	54
---------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di Indonesia, sektor kepegawaian negara yang merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan, belum dijadikan sebagai fokus reformasi birokrasi. Sebagai konsekuensinya, kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, mengamanatkan perlu dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah (BKPSDM) oleh Kepala Daerah dalam rangka kelancaran pelaksanaan PNS Daerah. Akan tetapi, antara isi dan esensi dari undang-undang tersebut sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan perkembangan zaman, dengan itu maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Dari peraturan perundang-undangan ini mengamanatkan untuk menegakkan disiplin PNS dilingkungan nasional guna meningkatkan kinerja dan kredibilitas PNS.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah.

Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor, mengisi absen, lalu bercerita dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan agar tercapainya tujuan pelayanan publik yang ditetapkan. Pelayanan publik (public services) dan penyelenggaraan pemerintahan merupakan fungsi dari berbagai faktor. Salah satu diantaranya adalah faktor sumber daya manusia, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dapat dikatakan baik buruknya suatu birokrasi negara sangatlah dipengaruhi oleh kualitas pegawainya sendiri.

Pada dasarnya pembentukan BKPSDM di daerah mengacu pada UU No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 232 ayat (1) menentukan bahwa, *ketentuan lebih lanjut mengenai Perangkat Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah*. Ketentuan ini mengisyaratkan bahwa Perangkat Daerah termasuk di dalamnya adalah BKPSDM diatur melalui peraturan pemerintah.

Lebih lanjut, dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada Pasal 3 ayat (1) disebutkan bahwa, *Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda*. Khususnya di Kota Makassar, Perda tentang Perangkat Daerah<sup>1</sup> diatur dalam Perda Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pada Pasal 38 diatur mengenai fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

---

<sup>1</sup> Dalam ketentuan Perda No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah Perangkat Daerah.

Pasal 38 ayat (1) dan (2) Perda Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah menentukan tugas dan fungsi BKPSDM,

- (1) *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e angka 4 mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.*
- (2) *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :*
  - a. *penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;*
  - b. *pelaksanaan dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;*
  - c. *pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;*
  - d. *pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan; dan*
  - e. *pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.*

Berdasarkan ketentuan di atas terlihat bahwa fungsi BKPSDM pada dasarnya adalah melakukan penyusunan kebijakan teknis sampai pada pelaksanaan fungsi pembinaan terhadap penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan.

Kemudian dasar hukum terakhir mengenai BKPSDM diatur melalui Perwali Kota Makassar No. 111 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Melalui Perwali tersebut, diatur lebih konkret mengenai tugas dan fungsi BKPSDM.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar merupakan lembaga yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian daerah, khususnya di Kota Makassar. Berdasarkan hal tersebut maka aspek-aspek yang mendukung segala bentuk dan fungsi BKPSDM Kota Makassar haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar harus dapat mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen ke arah yang lebih profesional dalam bidang ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendayagunaan aparatur negara lainnya melalui analisis jabatan serta pendidikan dan latihan rutin bagi setiap pegawainya sebagai upaya peningkatan profesionalisme kinerja fungsi organisasi.<sup>2</sup>

Dalam menjalankan fungsinya, PNS sudah diikat dengan kode etik PNS yang tentunya harus dipatuhi dan juga ada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut berisi mengenai kewajiban, hak, larangan dan sanksi bagi PNS yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan tersebut. Dalam hal penegakan disiplin PNS ini dimaksudkan agar PNS tidak menyalahgunakan wewenangnya atau *detaournement de povoir* baik demi kepentingan umum ataupun dirinya sendiri dengan tindakannya itu dapat merugikan orang lain atau bahkan

---

<sup>2</sup> Abdurahman Basamalah, "Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar", ISSN 2089-0982, hal. 51.

negara, serta memanipulasi data atau tindakan lainnya yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang PNS.

PNS sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi, yang dapat menjadi suri tauladan bagi masyarakat umum. Namun, dalam prakteknya masih ada saja oknum yang melanggar kode etik dan disiplin yang sudah ditetapkan kepada PNS. Hal ini mengindikasikan adanya dekadensi moral di lingkungan PNS dalam mengemban amanat negara untuk menjalankan *public service*.

Contoh yang bisa kita lihat adanya kasus hasil analisis inspektorat dan Badan Kepegawaian yang menemukan pelanggaran disiplin PNS yang melanggar PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS dimana Lurah Lakkang M. Zuud Arman melakukan penyalahgunaan wewenang dalam penerbitan dokumen Surat Pemberitahuan Pajak Terutang (SPPT) dan Pajak Bumi Bngunan (PBB).<sup>3</sup>

Oleh karena itu pada masalah di atas penulis, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar mengoptimalkan penerapan manajemen PNS Daerah terlebih dalam perumusan kebijakan teknis, pengembangan pegawai, kesejahteraan pegawai serta menegakkan disiplin dan pensiun pegawai negeri sipil di daerah dengan rumusan judul “ **Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Bidang Urusan Penunjang Pemerintahan Di Bidang Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Walikota No. 111 Tahun 2016**”.

---

<sup>3</sup>Makassar Terkini.id diakses pada tanggal 20 Juli 2021 jam 21.00  
<https://makassar.terkini.id/salah-gunakan-wewenang-soal-pajak-wali-kota-makassar-copot-lurah-lakkang/>

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pelaksanaan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar sesuai Peraturan Walikota Nomor 111 tahun 2016 ?
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Peraturan Walikota nomor 111 tahun 2016 terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintahan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar sesuai Peraturan Walikota Nomor 111 tahun 2016.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi beban pelaksanaan Peraturan Walikota Nomor 111 tahun 2016.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai tambahan wawasan pengetahuan tentang fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa fakultas hukum pada umumnya dan mahasiswa yang mengambil program studi Hukum Administrasi Negara.

## **E. Keaslian Penelitian**

1. Skripsi OKKY ADRIANTO Nomor Mahasiswa: 2008-20-161 Mahasiswa PROGRAM STUDI ILMU HUKUM dengan judul PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN DEMAK DALAM PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL Jadi menurut penulis

perbedaannya terletak pada pokok penelitian yang dimana penulis meneliti fungsi badan kepegawaian daerah makassar dan faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan peneliti sebelumnya meneliti mengenai tugas dan fungsi badan kepegawaian daerah dalam pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

2. Skripsi ERWIN SYAHRUDDIN Nomor Mahasiswa : 8111411190 Mahasiswa PROGRAM STUDI ILMU HUKUM dengan judul PELAKSANAAN PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKPSDM) DALAM PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA NOMOR 47 TAHUN 2008 TENTANG PENJABARAN TUGAS DAN FUNGSI BKPSDM DI KOTA SEMARANG". Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan peneliti sebelumnya terletak pada pokok penelitian yang dimana penulis meneliti mengenai fungsi badan kepegawaian secara keseluruhan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja badan kepegawaian daerah makassar, sedangkan peneliti sebelumnya lebih memfokuskan penelitiannya pada peran badan kepegawaian daerah dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teori Hukum Kepegawaian

##### Pengertian Hukum Kepegawaian

Hukum kepegawaian adalah mengurus orang atau manusia atau subjek hukum di lingkungan birokrasi pemerintahan. Hukum kepegawaian yang dalam hukum administrasi negara adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri. Hukum kepegawaian menurut Utrecht masih diatur dalam peraturan "*incidenteel*", peraturan-peraturan hukum administrasi negara kebiasaan dan surat-surat edaran beberapa departemen dan Kepala Kantor Urusan Kepegawaian.<sup>4</sup>

Dari apa yang telah dikemukakan jelaslah bahwa hukum kepegawaian itu termasuk kedalam lapangan hukum administrasi negara. Oleh karena itu, dapat dirumuskan bahwa hukum kepegawaian merupakan bagian dari hukum administrasi negara yang khusus mengatur tentang kedudukan, kewajiban, dan hak serta pembinaan pegawai.

Di Indonesia peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kepegawaian adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Beberapa pengertian menurut administrasi

---

<sup>4</sup> Ridwan HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, UII Press, (Selanjutnya disingkat Ridwan HR II) hal. 19.

negara pada dasarnya menunjukkan bahwa pegawai adalah unsur dari aparatur negara yang harus dibina secara terus-menerus sehingga secara bertahap dapat ditumbuhkan disiplin dan dedikasi serta komitmen yang mantap terhadap terhadap tugas-tugas negara yang di bebaskan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, ada beberapa pengertian mengenai administrasi kepegawaian, salah satu rumusannya ialah menurut Drs. The Liang Gie, administrasi kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian.<sup>5</sup>

Semakin berkembangnya konsep negara hukum di Indonesia, fungsi administrasi negara pun semakin penting. Sistem dan tujuan negara yang mendasari teori bernegara bangsa Indonesia tertuang dalam hukum administrasi. Tujuan hukum administrasi negara diarahkan pada perlindungan hukum bagi rakyat dalam bentuk pembinaan, pengayoman, dan partisipasi.

Hubungannya dengan sumber daya manusia adalah sistem administrasi pemerintahan terbagi menjadi dua yaitu pegawai negeri dan masyarakat yang merupakan dua organisasi aktivitas manusia yang mempunyai tujuan yang sama namun didalamnya terdapat perbedaan wewenang dalam pemerintahan. Pegawai negeri mempunyai otoritas dan wewenang secara hukum, sedangkan

---

<sup>5</sup> D.A. Sumantri, *Sekitar Catatan Administrasi Hukum Kepegawaian*, Jakarta, IND-HILL-CO, hal. 11.

masyarakat tidak memiliki wewenang sehingga hanya mengandalkan kerelaan dalam berpartisipasi dalam lingkup publik agar tujuan kemasyarakatan dapat terwujud. Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum tersebut beserta hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban dilaksanakan oleh aparatur negara yang didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara tersebut disebut subjek hukum adalah pegawai negeri.

## **B. Badan Kepegawaian Daerah**

### **1. Pengertian Badan Kepegawaian Daerah**

Badan Kepegawaian Daerah atau biasa disingkat dengan BKPSDM adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada walikota selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Dalam KepPres Nomor 159 Tahun 2000, yang dimaksud BKPSDM adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen PNS daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah. Salah satu fungsi BKPSDM adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan

pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Tanggung jawab penuh BKPSDM dalam menjalankan kinerjanya guna membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen PNS daerah sesuai asas umum pemerintahan yang baik yaitu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna, berhasil guna dan bertanggungjawab serta bebas KKN.

## **2. Dasar Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah**

Dasar pembentukan dari badan kepegawaian daerah kota makassar adalah:

- 1) Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
- 3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- 4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia



Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5679);

- 5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 2970);
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama Kota Ujung Pandang menjadi Kota Makassar dalam Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia 1999 Nomor 193);
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

9) Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8).<sup>6</sup>

### **3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah**

Dalam perwali Kota Makassar Nomor 111 tahun 2016 tugas dari badan kepegawaian daerah Makassar terdapat di Pasal 4 Ayat 1 yang mana dikatakan bahwa badan kepegawaian daerah Makassar mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.Kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai. Kepegawaian memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kepegawaian dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.<sup>7</sup>Kepegawaian, bukanlah merupakan kata asing bagi kita karena kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai dan mendapat awalan ke dan akhiran an Pegawai dapat diartikan sebagai orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik milik pemerintah maupun swasta.<sup>8</sup>

Lebih lanjut menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang

---

<sup>6</sup> Peraturan walikota Makassar nomor 111 tahun 2016

<sup>7</sup> Buku kkbi

<sup>8</sup> Budi yuwono modul 1 konsep kepegawaian

bekerja pada instansi pemerintah.<sup>9</sup> Sedangkan pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.<sup>10</sup> Lebih lanjut menurut Menurut Edwin B. Flippo mengenai pendidikan adalah “berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>11</sup>

Sedangkan pendidikan dan pelatihan menurut peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 101 tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.<sup>12</sup> Berdasarkan dari beberapa pengertian ini kita dapat mengambil kesimpulan bahwa kepegawaian adalah profesi pegawai yang berada dalam sistem pemerintahan dan menjalankan tugas pemerintahan. Sedangkan pendidikan atau pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan dalam bentuk pembelajaran dan latihan agar dapat menjadi pegawai yang mampu menjalankan tugas dengan baik.

---

<sup>9</sup>Uu nomor 5 tahun 2015

<sup>10</sup> Marwansyah.2010.manajemen sumber daya manusia.alfabeta. jakarta

<sup>11</sup>Malayu S.P. hasibuan.2014.manajemen sumber daya manusia (edisi revisi).bumiaksara.bandung

<sup>12</sup> Pp nomor 101 2000

Sedangkan, fungsi Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan tugas pokoknya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyiapan penyusunan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- 2) Perencanaan dan Pembangunan Kepala Daerah;
- 3) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- 4) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- 5) Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil adalah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- 6) Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- 8) Pengelolaan sistim informasi kepada daerah; dan

9) Penyampaian informasi kepala daerah kepada Badan Kepegawaian Daerah (pasal 4 Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000).

Dalam perwali kota Makassar nomor 111 tahun 2016 fungsi dari badan kepegawaian daerah Makassar terdapat di pasal 4 ayat 2 yang mana dikatakan bahwa badan kepegawaian daerah Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- b. Pelaksanaan dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan fungsi badan kepegawaian daerah Makassar harus melakukan manajemen pegawai dengan baik agar dapat

membantu pemerintah dengan optimal, manajemen kepegawaian ialah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain: planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.<sup>13</sup>

Dalam pemerintahan tugas yang harus di kerjakan sangatlah banyak, selain harus melakukan manajemen kepegawaian juga harus melakukan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.<sup>14</sup>

## **C. Teori Pengawasan**

### **1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting agar pekerjaan maupun tugas yang dibebankan kepada aparat pelaksana terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.<sup>15</sup> Mengenai definisi pengawasan dari segi tata bahasa, istilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah awas sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat sesuatu dengan seksama. Menurut S.P. Siagian,

---

<sup>13</sup>Nitisemito, Alex, 1998. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia: Jakarta

<sup>14</sup>Dessler, Gary, 2015. manajemen sumber daya manusia. salembaempat.jakarta

<sup>15</sup> Nurmayani, *Hukum Administrasi Negara* (Buku Ajar), Bandar Lampung, Universitas Lampung, 2000, hal. 81.

pengawasan merupakan proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan dilakukan sesuai rencana yang telah ditentukan kegiatan manajer yang mengusahakan agar semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.<sup>16</sup>

Menurut Prayudi, pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan, atau diperhatikan.<sup>17</sup> Saiful Anwar mengatakan pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.<sup>18</sup>

Pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu sistem pengawasan yang efektif, baik itu pengawasan intern maupun pengawasan ekstern. Serta mendorong adanya pengawasan adalah temuan yang menyenangkan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target.

## **2. Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan adalah suatu kegiatan yang dijelaskan oleh pimpinan ataupun suatu badan dalam mengamati, membandingkan tugas atau pekerjaan yang dibedakan kepada aparat pelaksanaan

---

<sup>16</sup> Siagian, Sondang, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta, Gunung Agung, 2000, hal. 17.

<sup>17</sup> Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1981, hal. 80

<sup>18</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*, Glora Madani Press, 2004, hal. 127.

dengan standar yang telah ditentukan guna mempertebal rasa tanggung jawab untuk mencegah penyimpangan dan memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>19</sup>

Menurut Sule dan Saefullah fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk kedalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Sebagai kesimpulan, fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apa yang telah direncanakan dan dikoordinasikan berjalan sebagaimana mestinya atukah tidak. Jika tidak berjalan dengan semestinya maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan.

Pengawasan yang dilaksanakan mempunyai fungsi sesuai dengan tujuannya. Mengenai hal ini, Soerwarno Handyaningrat menyatakan empat hal yang terkait dengan fungsi pengawasan, yaitu:

1. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaannya,
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan,

---

<sup>19</sup> Nurmayani, *Hukum Administrasi Daerah*, Bandar Lampung, Universitas Lampung, 2009, hal. 82.



3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian, dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan, dan
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan-hambatan dan pemborosan.

### **3. Macam-Macam Pengawasan**

Menurut Victor M. Situmorang pengawasan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa jenis, yaitu:<sup>20</sup>

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung
  - a. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara *on the spot* di tempat pekerjaan dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.
  - b. Pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan *on the spot*.
2. Pengawasan preventif dan pengawasan represif

Walaupun prinsip pengawasan adalah preventif, namun bila dihubungkan dengan waktu pelaksanaan pekerjaan, dapat dibedakan antara pengawasan preventif dan pengawasan represif.

---

<sup>20</sup> Victor M. Situmorang dan Yusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta, Rineka Cipta, 1991, hal. 21.

- a. Pengawasan preventif dilakukan melalui preaudit sebelum pekerjaan dimulai. Misalnya, dengan mengadakan pengawasan terhadap persiapan-persiapan rencana kerja, rencana anggaran, rencana penggunaan tenaga dan sumber-sumber lain.
  - b. Pengawasan represif dilakukan melalui post audit dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di temoat (inspeksi), meminta laporan pelaksanaan dan sebagainya.
3. Pengawasan intern dan pengawasan ekstern
- a. Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri.
  - b. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri. Pengawasan dilakukan dengan maksud untuk:
    - 1) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak,
    - 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan baru,
    - 3) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan,

- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak, dan
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning yaitu standard.

#### **D. Faktor Penegakan Hukum**

Menurut Soerjono Soekanto ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu:

1. Faktor Hukum, Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Maka pada hakikatnya penyelenggaraan hukum bukan hanya mencakup law enforcement, namun juga peace maintenance, karena penyelenggaraan hukum merupakan proses penyesuaian antara kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.
2. Faktor Penegakan Hukum, Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas, Pendukung Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diterima oleh Polisi dewasa ini cenderung pada hal-hal yang praktis konvensional, sehingga dalam banyak hal polisi mengalami hambatan di dalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan computer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada jaksa, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum mampu dan belum siap.
4. Faktor Masyarakat, Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.
5. Faktor Kebudayaan, Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang

menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang.