

**HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN  
GOWA**

**Disusun dan diajukan oleh;**

**Ervan Asnur**

**B021171030**



**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**



## HALAMAN JUDUL

HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN GOWA

OLEH:

ERVAL ASNUR

B021171030

SKRIPSI

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

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GOWA

Disusun dan diajukan oleh

ERVAL ASNUR

B021171030

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 Tanggal 25 Juli 2023

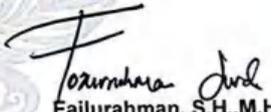
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Panitia Ujian

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta, S.H.,M.H.,DFM  
NIP. 19610881 198703 1 003

  
Fajlurahman, S.H.,M.H  
NIP. 19840713 201504 1 003

Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara



  
Dr. Hijrah Adhyanti Mirzanā, S.H.,M.H  
NIP. 19790326 200812 2 002



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa;

Nama : Erval Asnur

Nomor induk mahasiswa : B021171030

Program Study : S-1 Hukum Administrasi Negara

Judul : HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR  
SIPIIL NEGARA PADA SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KABUPATEN GOWA.

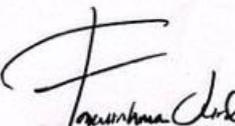
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan ujian Seminar Hasil

Makassar 13 September 2022

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta S.H, M.H, DFM  
NIP. 19610881987031003

  
Fajurrahman S.H, M.H  
NIP. 198407132015041003



## PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI



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          | : ERVAL ASNUR  |
| N I M         | : B021171030   |
| Program Studi | : Hukum Administrasi Negara  |
| Judul Skripsi | : HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GOWA |

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

Makassar, Juli 2023



Dr. Hamzah Halim, SH.,M.H.,M.A.P.  
NIP. 19731231 199903 1 003



#generated\_by\_law\_information\_system\_fm-uh in 2023-07-13 14:19:11

## PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

### SURAT PERNYATAAN

saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERVAL ASNUR  
Nomor Pokok : B021171030  
Program Studi : S1 - HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
Judul Naskah Tugas Akhir : HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN  
GOWA

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa :

1. Naskah Tugas Akhir yang saya serahkan untuk Uji Turnitin adalah naskah yang sama dengan naskah yang telah disetujui oleh Pembimbing/Promotor
2. Jika naskah Tugas Akhir yang saya serahkan untuk di uji Turnitin berbeda dengan naskah yang disetujui oleh Pembimbing/Promotor, dan berdasarkan hasil pemeriksaan Tim Turnitin dapat diduga dengan sengaja saya lakukan dengan maksud untuk memanipulasi dan mengakali aplikasi Turnitin, maka saya bertanggung jawab dan bersedia menerima sanksi untuk menunda proses uji turnitin Naskah Tugas Akhir saya selama jangka waktu 3 (tiga) bulan.

Demikian Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan atau paksaan dari siapapun.

Makassar, 05 Januari 2023

Yang membuat Pernyataan,



ERVAL ASNUR

#generated\_by\_law\_information\_system\_fm-uh in 2023-01-05 01:12:07



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

Scanned with CamScanner

## ABSTRAK

**Ervan Asnur (B021171030).Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa. Di bimbing oleh Prof Dr Andi Pangerang Moenta, S.H, M.H, DFM sebagai pembimbing utama dan Fajlurahman, S.H, M.H sebagai pembimbing pendamping.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Selaku PNS terhadap PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana Penerapan Sanksi Hukum yang dijatuhkan Oleh Bupati Gowa Selaku Pembina Kepegawaian sudah memenuhi syarat-syarat penjatuhan sanksi bagi Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja selaku PNS.

Adapun hasil penelitian menunjukkan Tindakan yang dilakukan oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kab Gowa kepada masyarakat pada saat pemantauan kegiatan malam Covid19 telah melakukan tindak kekerasan kepada masyarakat termasuk tindakan indisipliner PNS yaitu menyalahgunakan wewenangnya dimana yang telah diatur dalam Pasal 4 poin 1 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang berbunyi setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang. Sementara itu Bupati Gowa selaku pejabat Pembina kepegawaian mengambil keputusan setelah mendapatkan hasil pemeriksaan dari inspektorat Kab Gowa kepada Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja selaku PNS bahwa yang bersangkutan telah menjalankan tugas dengan tidak semestinya sebagai ASN yaitu menyalahgunakan wewenang dimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan dijatuhi hukuman disiplin berat dengan pencopotan dari jabatannya. Adapun terkait pemberian penjatuhan hukuman yang diberikan oleh Bupati Gowa selaku Pembina kepegawaian sudah sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010.

**Kata Kunci :** *Penyalahgunaan Wewenang, Aparatur Sipil Negara, Indisipliner*



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirahim*

**Asalamualaikum Wr, Wb**

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan pencipta alam semesta atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunianya yang senantiasa memberikan kesehatan dan membimbing langkah penulis agar mampu menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul "**Hukuman Disiplin Bagi Apratur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa**" sebagai salah satu syarat tugas akhir pada jenjang studi strata 1 (S1) Di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Salam serta sahalawat kepada Rasulullah Muhammad S.A.W yang selalu menjadi teladan agar setiap langkah dan perbuatan kita selalu berada di jalan kebenaran dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT, semoga semua hal yang penulis lakukan berkaitan dengan skripsi ini juga bernilai ibadah di sisi-Nya.

Seganap kemampuan penulis telah dikerahkan dalam penyusunan tugas akhir ini, Namun demikian, penulis sangat menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT, oleh karena itu, segala bentuk saran dan kritik dan saran senantiasa penulis harapkan agar kedepannya tulisan ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, Ayahada H. Muh Nasir dan Ibunda Hj Nurwana yang senantiasa mendidik, merawat dan memberikan dukungan kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada;

1. **Bapak Prof. Dr. Ir Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., MAP**. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, **Bapak Dr. Maskun, S.H., LL.M.** selaku Wakil  
1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas  
uddin, **Ibu Prof. Dr. Iin Karita Sakharina SH., M.A.** selaku Wakil  
1 Bidang Perencanaan, Sumber Daya dan Alumni Fakultas Hukum



Universitas Hasanuddin dan Ibu **Dr. Ratnawati, S.H., M.H.** selaku Wakil Dekan Bidang Kemitraan, Riset dan Inovasi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

3. Bapak **Prof. Dr. Andi Pangerang Moenta, S.H, M.H, DFM** sebagai pembimbing utama ditengah kesibukan beliau senantiasa membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsinya dan Bapak **Fajlurahman, S.H, M.H** sebagai pembimbing pendamping yang senantiasa meluangkan waktu dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak **Prof. Dr. Aminuddin Ilmar, S.H,M.H, M.Hum** dan Bapak **Dr. Muh Hasrul S.H, M.H, MAP**, atas segala saran dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan, nasehat serta motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam melayani segala kebutuhan penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Pengelola Perpustakaan baik Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin maupun Perpustakaan Pusat Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas waktu dan tempat selama penelitian berlangsung sebagai penunjang skripsi penulis.
8. Kepada istri penulis Enulia Hardiwa A.Md, Keb yang senantiasa membantu dan menasehati penulis dengan penuh kasih dan sayang.
9. Kepada kedua adik penulis Erzal Asnur S.Km dan Aynur Asifa Azrha dan Keluarga yang selalu menjadi motivasi penulis untuk menyelesaikan studi.



Ya teman-teman seperjuangan Faisal, Emil, Ritha, Nunu, Fandi, awan, Salsa, Riska, Arjun dan teman-teman yang tidak bisa saya can satu-persatu

11. Kepada LeDHaK (Lembaga Debat Hukum dan Konstitusi) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
12. DPM (Dewan Perwakilan Mahasiswa) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Priode 2019/2020 ades, ilham, valentino dan lain-lain
13. Teman-teman KKN Tematik Unhas Gel 104 Sulawesi Tenggara (Zuhdy, UL, dan lain-lain)
14. BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) Fakultas Hukum Univeristas Hasanuddin Priode 2020-2021 Taufik, Revo, Jejeng dan lain-lain
15. Teman-teman Seperjuangan HANTU17 dan juga angkatan PLEDOI 2017.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, baik di luar lingkup kampus maupun di dalam lingkup kampus yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu.

Semoga segala bantuan amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Tak ada gading yang tak retak, tak ada manusia yang luput dari kesalahan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. **Wassalamu Alaikum Wr. Wb**

Makassar, 17 Juli 2023

Penulis

**Ervan Asnur**



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....   | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....Error! Bookmark not defined.                     |             |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....  | <b>iii</b>  |
| <b>PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI</b> .....  | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN</b> .....   | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>xi</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....   | <b>1</b>    |
| <b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....   | <b>1</b>    |
| <b>B. Rumusan Masalah</b> .....  | <b>12</b>   |
| <b>C. Tujuan Penelitian</b> .....  | <b>13</b>   |
| <b>D. Manfaat Penelitian</b> .....   | <b>13</b>   |
| <b>E. Keaslian Penelitian</b> .....  | <b>15</b>   |
| <b>F. Metode Penelitian</b> .....  | <b>17</b>   |
| 1. Tipe Penelitian.....  | 17          |
| 2. Pendekatan Penelitian.....  | 18          |
| 3. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum.....   | 18          |
| 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....  | 20          |
| 5. Analisis Bahan Hukum .....  | 21          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP RUMUSAN MASALAH<br/>PERTAMA</b> .....              | <b>22</b>   |
| <b>A. Pegawai Negeri Sipil</b> .....   | <b>22</b>   |
| 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....   | 22          |
| 2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil .....  | 25          |
| 3. Larangan Pegawai Negeri Sipil.....  | 29          |
| <b>B. Pengertian dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Menurut Undang-undang</b> ..... | <b>32</b>   |
| 1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja .....   | 32          |
| 2. Fungsi dan Wewenang .....   | 33          |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>C. Pokok-Pokok Disiplin Aparatur .....</b>  | <b>35</b> |
| 1. Pengertian Disiplin.....  | 35        |
| 2. Pelanggaran Disiplin.....   | 37        |
| 3. Hukuman Disiplin.....   | 46        |
| <b>D. Analisis terhadap tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Selaku PNS terhadap PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ....</b>   | <b>51</b> |
| <b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP RUMUSAN MASALAH KEDUA.....</b>  | <b>57</b> |
| <b>A. Sanksi Hukum.....</b>  | <b>57</b> |
| 1. Pengertian Sanksi.....  | 57        |
| 2. Jenis-jenis Sanksi.....   | 59        |
| <b>B. Teori Penyalahgunaan Wewenang .....</b>  | <b>68</b> |
| 1. Menurut Undang-undang No 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.....   | 68        |
| 2. Penyalahgunaan Wewenang Menurut Para Ahli.....  | 69        |
| <b>C. Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin .....</b>   | <b>73</b> |
| 1. Tata Cara Pemanggilan.....  | 73        |
| 2. Tata Cara Pemeriksaan.....  | 73        |
| 3. Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin .....   | 75        |
| 4. Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman .....   | 77        |
| 5. Penyampaian Hukuman Disiplin .....  | 77        |
| 6. Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin .....   | 79        |
| 7. Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin.....  | 80        |
| <b>D. Analisis Sanksi Hukum yang diberikan Oleh Bupati Gowa Selaku Pembina Kepegawaian sudah memenuhi syarat-syarat penjatuhan keputusan sanksi bagi Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja selaku PNS.....</b> | <b>81</b> |
| <b>PENUTUP .....</b>   | <b>87</b> |
| <b>A. Kesimpulan .....</b>   | <b>87</b> |
| <b>B. Saran .....</b>  | <b>88</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>89</b> |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia dalam melaksanakan cita-cita bangsa mampu menghadirkan keadilan, kesetaraan, kesejahteraan dan kemakmuran. Indonesia dalam berbagai bidang aspek kehidupan berhadapan dengan banyak tantangan untuk mewujudkan tujuan keadilan dan makmur, merata serta berkesinambungan. Upaya menuju tujuan pembangunan nasional itu disebutkan dalam amanah Pancasila serta UUD 1945. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut diwajibkan bagi seluruh masyarakat dan pemerintah agar bersama-sama berupaya dalam membangun karakter dan jiwa bangsa yang solid berwibawa, disiplin dan tertib, memiliki kesadaran akan tanggung jawab, berhasilguna, bermental baik, serta memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjaga stabilitas ketahanan negara diberbagai bidang agar tercapainya kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia.

Terwujudnya kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia dalam menyongsong cita-cita bangsa untuk penyelenggaraan pembangunan, sangatlah memerlukan peran dan fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai alat negara, yang dimana



memiliki andil untuk mendukung terlaksananya tujuan pemerintah dalam mewujudkan pembangunan nasional yaitu kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Peran dan fungsi tersebut tentu saja harus didukung oleh sumberdaya manusia yang berintegritas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perubahan dan pembangunan.

Sri Hartini dan Tedi Sudajat dalam bukunya pada halaman 33 berpendapat<sup>1</sup>:

*“Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi not the gun, the man behind the gun, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang mengunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.”*

Sebagai tulang punggung pembangunan, Pegawai Negeri Sipil harus diisi oleh sumberdaya yang berkualitas, semangat kerja yang tinggi, tertib hukum, melaksanakan kewajiban dan menjauhi segala larangan sesuai dengan harapan-harapan, keinginan dan cita-cita bersama baik itu negara, pemerintah dan masyarakat. Membangun semangat negara kesejahteraan *welfare state* bukan perkara yang mudah dan gampang, tentu



---

<sup>1</sup>i, (dkk), 2010, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Sinar Grafika Jakarta, hlm 33

diperlukan kekuatan yang penuh, semangat dan kesadaran yang tinggi dalam mengisi pelayanan.<sup>2</sup>

Konsekuensi yuridis reformasi menghasilkan regulasi baru, yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi dengan tanggung jawab untuk mengurus dan meningkatkan diri, serta harus bertanggung jawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (Konsideran Undang-Undang ASN) untuk memajukan pembangunan bangsa.

Pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:<sup>3</sup>

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.



---

i, dan Tedi Sudrajat, 2010, *hukum kepegawaian Indonesia*, Sinar grafika hlm.33 an Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014

Berdasarkan ketentuan di atas bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat SDM). Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.<sup>4</sup>

Sementara itu dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>5</sup>

Untuk membina ASN yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar.



erkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian nasional, dalam

---

<sup>4</sup>Aguh Sulistiyani, 2004, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber usia*, Yogyakarta, Penerbit Gaya Media, hlm. 329  
<sup>5</sup>an, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, PT Pertja, hlm. 23

birokrasinya masalah penjatuhan sanksi administrasi adalah terkait pelanggaran disiplin. Hal tersebut bermaksud untuk menjamin ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN, meningkatkan kinerja, perubahan sikap dan perilaku ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.<sup>6</sup>

Pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik-teknik pengawasan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan manajemen lainnya yang pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.<sup>7</sup>

Kedisiplinan merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupannya, karena kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten agar menjadi sebuah kebiasaan. Orang-orang

---

<sup>6</sup> Slamet Wiyono 2013, *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Yogyakarta: Kanreg 1 Yogyakarta* hlm.3.



<sup>7</sup> Had Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 2*, Vol 4, Tahun 2017,

yang sukses dalam karir mereka umumnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sementara orang yang gagal dalam hidupnya cenderung berikap kurang disiplin. Kedisiplinan adalah proses pembelajaran dan latihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berpikir, dan bekerja secara aktif dan kreatif. Kedisiplinan juga mencakup patuhnya orang-orang dalam suatu organisasi terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan suasana yang tertib.

Untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan di berlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS), antara lain:<sup>8</sup>

1. Sebagai reformasi birokrasi;
2. Menciptakan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi ASN;
3. Meningkatkan kinerja dan perubahan sikap, dan perilaku Aparatur Sipil Negara;
4. Mendorong kedisiplinan ASN; dan
5. Mempercepat pengambilan keputusan pelanggaran disiplin oleh ASN.



---

<sup>1</sup> Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Negara Tahun 2010 Nomor 74

Peraturan kedisiplinan ASN merupakan aturan yang mengatur kewajiban, pantangan, serta hukuman apabila kewajiban dan pantangan tidak dijalankan oleh ASN. Sebagai sarana pembinaan dan pengembangan ASN, bagi mereka yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan pantangan akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Permasalahan birokrasi di Indonesia seringkali terkait dengan sumber daya manusia, dimana jumlah dan pertumbuhan ASN meningkat dari tahun ke tahun dengan kualitas dan kompetensi yang rendah dan tidak sesuai. Tingkat hukuman disiplin sebagaimana ketentuan Pasal 7 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari tingkat hukuman disiplin ringan; tingkat hukuman disiplin sedang; dan tingkat hukuman disiplin berat.<sup>9</sup>

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam keberhasilan pemerintahan dan pembangunan di Indonesia. Hal ini menjadikan ASN sebagai dasar pemerintahan berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Selanjutnya Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh ASN sebab menyangkut pemberian

layanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin



---

no, 1992, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta, PT. Djial, hlm. 85

kerja ASN masih tergolong rendah disebabkan banyaknya permasalahan dan kendala yang menghambat para ASN untuk tampil lebih maksimal.<sup>10</sup>

Terkait dengan ASN sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya, guna meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.<sup>11</sup>

Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia cenderung meningkat dikarenakan masih banyaknya pegawai yang tidak taat pada peraturan yang berlaku. Maka dari itu timbul pertanyaan yaitu fungsi keberadaan Badan Kepegawaian Daerah (selanjutnya disebut BKD) apakah memberikan pengaruh dan dampak positif bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Kasusnya pun beragam mulai dari tidak masuk kerja, poligami, melakukan perzinahan atau perselingkuhan, menggunakan narkoba,



---

Jala Halawa, *Penerapan Disiplin dan Proses Perubahan Paradigma Dalam peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Bbpps Regional V* Dipublikasi pada Sunday, 15 February 2015 oleh BBPPKS Makassar, diakses Agustus 2017.

melakukan tindakan pidana, calo CPNS, hingga penyalahgunaan wewenang.

Masalah lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan masyarakat Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.

Pada umumnya pelanggaran yang dilakukan PNS hanya bersifat pelanggaran kode etik. Sehingga sanksi yang diberikan biasanya hanya bersifat sanksi administratif. Biasanya hanya peringatan melalui surat teguran. Namun, pastinya akan berbeda dengan pelanggaran berat yang dilakukan oleh PNS. Pelanggaran berat tersebut tentu akan mengakibatkan sanksi yang berat juga terhadap pelaku pelanggaran. Pelanggaran berat ini dianggap sebagai pelanggaran yang dapat mencederai nama lembaga tempat PNS tersebut bertugas.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dapat disebabkan karena hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sebagaimana kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada saat ini semakin meningkat,

umun mungkin kebutuhan hidup yang semakin meningkat bukan faktor penyebab hal tersebut pelanggaran itu terjadi. Pemerintah



telah menaikkan gaji dan tunjangan, namun pelanggaran tetap saja terjadi, kemungkinan faktor utama yang menghambat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil terletak pada pegawai itu sendiri.<sup>12</sup>

Perbuatan menyimpang seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pemborosan keuangan negara, pemerasan, dan berbagai bentuk pelanggaran tersebut akan selalu terjadi, jika Pegawai Negeri Sipil belum membentuk kesadaran dan etika yang dituangkan dalam nilai-nilai perilaku yang baik. Adapun nilai-nilai materi perilaku kedinasan antara lain:

1. Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya harus berusaha meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang pekerjaannya.
2. Pegawai Negeri Sipil karena jabatannya atau kedudukannya wajib merahasiakan keterangan dan informasi resmi negara yang sifatnya rahasia.
3. Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kedinasan yang berlaku.
4. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban memberikan pelayanan yang terbaiknya kepada masyarakat.
5. Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya senantiasa mematuhi perintah kedinasan dari



---

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5494 Pasal 7.

atasan yang berwenang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dijadikan acuan bagi para Aparatur Sipil Negara khususnya yang berada di jajaran lingkungan Pemerintahan Daerah.

Seperti halnya yang terjadi di Kabupaten Gowa yang dimana salah satu Anggota Tim Pengawasan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Mikro Kabupaten Gowa. Salah satu oknum Satuan Polisi Pamong Praja dimana dia selaku ASN (Sekretaris Satpol PP) menjadi sorotan Publik Karena diduga penyalahgunaan wewenang dan melakukan penganiayaan saat pemantauan aktivitas malam karena dalam melaksanakan pembatasan kegiatan masyarakat, Satpol PP dalam menjalankan tugasnya kepada salah satu pemilik Café bersifat arogan. Arogan yang dimaksud adalah penganiayaan yang dilakukan oleh oknum Satpol PP kepada pemilik café yang belum melakukan penutupan

café sebagaimana yang tertuang dalam Surat Edaran dengan nomor 443/184 /Tapem tentang perpanjangan PPKM pada masa



pendemi Covid-19. Perpanjangan hingga 25 Juli 2021 di Kabupaten Gowa.

Adapun pemicu terjadinya tindakan arogan yang dilakukan oleh oknum karena tidak adanya SOP (kemudian disebut Standar Operasional Prosedur) yang jelas untuk dijadikan dasar penindakan bagi petugas dilapangan. Penegakan hukum yang dinilai terlalu berlebihan, sebab tindakan arogansi tersebut justru dapat membuat gesekan antara masyarakat dan para aparat dilapangan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, tentang kompleknya pelanggaran oleh sekretaris satuan polisi pamong praja selaku ASN, maka dianggap perlu untuk dilakukan penelitian dalam rangka mencari tahu lebih dalam tentang penjatuhan sanksi disiplin berat kepada ASN. Adapun penelitian ini dituangkan dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul **“Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa”**.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam tugas akhir ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Selaku PNS terhadap PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?



2. Apakah Sanksi Hukum yang dijatuhkan Oleh Bupati Gowa Selaku Pembina Kepegawaian sudah memenuhi prosedur penjatuhan sanksi bagi Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja selaku PNS?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Tujuan dan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Apakah tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Gowa selaku ASN melanggar Peraturan Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 sudah termasuk tindakan penyalahgunaan wewenang
- b. Untuk mengetahui penjatuhan sanksi hukum yang diberikan oleh Bupati Gowa selaku pembina kepegawaian sudah memenuhi syarat-syarat penjatuhan sanksi bagi sekretaris Satpol PP selaku PNS.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang hukum kepegawaian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat



menjadi referensi tentang disiplin pegawai negeri sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu data yang dapat memperkaya dan menambah wawasan disiplin pegawai negeri sipil Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010

2. Bagi Masyarakat

Hasil dari penelitian ini, diharapkan memberikan wawasan kepada masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil.

3. Bagi ASN

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai penambah wawasan agar disiplin pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya kendala-kendala yang terjadi

4. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian lain yang tersedia di perpustakaan selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.



## E. Keaslian Penelitian

Permasalahan tentang oknum ASN yang tidak menaati disiplin ASN sering menjadi perbincangan dikalangan publik juga menjadi daya tarik bagi dunia pendidikan untuk diteliti lebih lanjut, tidak terkecuali didunia pendidikan tinggi khususnya dibidang hukum administrasi negara, dimana permasalahan tentang disiplin ASN sudah banyak diangkat oleh berbagai jenjang strata pendidikan baik skripsi, tesis, disertasi maupun dalam bentuk jurnal ilmiah. Sebagai bahan perbandingan sekaligus menghindari terjadinya kesamaan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memaparkan beberapa karya tulis yang berkaitan dengan tulisan ini, anatara lain:

1. RESTI RETNO SARINING ISYANTO, 2019 FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SEMARANG dengan judul skripsi “Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Berdasarkan Peraturan Pemerintah NOMOR 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil” dari segi pembahasan dilihat bahwa sama-sama membahas tentang pelanggaran disiplin ASN yang dilakukan oleh oknum ASN akan tetapi penulis menekankan tentang faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pemberian sanksi administrasi terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.



2. EVA SULASTRIY ANWAR 2020, mahasiswi program studi ilmu administrasi negara FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIAH MAKASSAR, 'Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. Penulis lebih menitikberatkan pembahasan skripsi terhadap upaya peningkatkan disiplin PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
3. SARA YULIS 2019, mahasiswi FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY DARUSSALAM BANDA ACEH 'Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat". Penulis lebih menitikberatkan pembahasan skripsi terhadap keberhasilan penerapan disiplin PNS pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat apakah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
4. Philip Chandra Himawan Sinulingga 2017, mahasiswa FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SUMATERA UTARA "Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (studi di RSUD DR. PIRNGADI MEDAN). Penulis lebih menitikberatkan pembahasan skripsi



terhadap Bagaimana mengatasi hambatan dalam penerapan sanksi pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Medan.

5. PUPUT SUWONDO PUTRA 2015, mahasiswi FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA, "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sukoharjo Oleh Badan Kepegawaian Daerah Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil'. Penulis menitikberatkan pembahasan skripsi terhadap upaya penegakan hukuman disiplin terhadap PNS oleh badan kepegawaian daerah kabupaten sukoharjo apakah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS.

## F. Metode Penelitian

### 1. Tipe Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode normatif atau doktrinal. Penelitian doktrinal yaitu penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu<sup>13</sup>. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian yang mengkaji studi 'okumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti



---

en Sinamo, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, PT BumiLitama Sejahtera, m.86

peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka. Adapun cara yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menelusuri data pustaka yang bersifat sekunder yang berkaitan dengan penelitian penulis.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk menggali dan mengetahui peraturan-peraturan yang telah diputus oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

## **3. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum**

- a. Sumber data yang digunakan untuk diolah dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder, yakni studi dokumen atau kepustakaan dengan cara mengumpulkan dan meneliti atau menelusuri dokumen dan kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh



peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini terbagi menjadi:<sup>14</sup>

b. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:

- 1) “Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara.”

c. Bahan Hukum Sekunder yang dimaksud ialah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang ada sehingga dapat dilakukan analisa dan pemahaman yang lebih mendalam, yang terdiri atas:

- 1) “Penjelasan peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai bahan primer;



- 2) Buku-buku literatur atau bacaan yang berhubungan dengan topik tulisan;
- 3) Hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penulisan
- 4) Pendapat ahli yang kompeten;
- 5) Artikel atau tulisan para ahli;
- 6) Sarana elektronik yang membahas permasalahan terkait;"

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat dalam penelitian ini, maka dilakukan prosedur penelitian kepustakaan, mengutip, mencatat dan memahami berbagai literatur terkait masalah yang dikaji dengan dua sumber, yaitu;

- a) "Sumber primer, yaitu peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dan mempelajari dokumen sebagai bukti tindakan yang telah terjadi.
- b) Sumber sekunder yaitu buku–buku literatur ilmu hukum dan tulisan–tulisan hukum lainnya yang berkaitan dengan masalah."



## 5. Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum yang diperlukan sudah terkumpul, baik yang didapatkan didalam buku, perundang-undangan, serta karya ilmiah seperti tesis, disertasi, jurnal dan karangan ilmiah lainnya. Maka langkah selanjutnya dengan menganalisis bahan hukum tersebut secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Bahan yang bersifat kualitatif tersebut penulis menggambarkannya dengan kalimat-kalimat untuk menarik kesimpulan apakah objek penelitian yang diteliti sudah sesuai dengan hukum atau tidak.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA TERHADAP RUMUSAN MASALAH PERTAMA

#### A. Pegawai Negeri Sipil

##### 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut apa yang tercantum dalam Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 1 angka 3 Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pengawas kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.<sup>15</sup> Pejabat pengawas disini adalah pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan pengurus ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut sebagai ASN menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, merupakan salah satu aparatur negara yang tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing. ASN yang baik, jujur, serta disiplin merupakan pegawai pemerintah yang sangat diharapkan oleh masyarakat saat ini, sehingga tercipta



---

Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

suatu sistem pemerintahan yang berjalan baik dan teratur sebagaimana diatur dalam Aparatur Sipil Negara.<sup>16</sup>

Berdasarkan pengertian pegawai negeri sipil dalam perundang-undangan yang mengatur pokok-pokok kepegawaian tersebut, dapat dilihat adanya unsur-unsur yang harus dipenuhi dari seorang untuk dapat diangkat sebagai pegawai negeri, yaitu sebagai berikut.

1. “Memenuhi syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Dipercayakan dengan tugas di kantor negeri;
4. Dibayarkan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.<sup>17</sup>”

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut Kranenburg memberikan pengertian Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang diangkat, sehingga pengertian

---

<sup>16</sup> Undang-undang No.5 tahun 2014. *Loc.cit.*

Abdullah,2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education dan Pukap Indonesia, Yogyakarta, hlm 4  
[www.google.com/search?q=pengertian+pegawai+negeri+menurut+kmus+bahasa&og=pengertian+pegawai+negeri+menurut+kmus+bahasa+indonesia&aqs=chr?20443j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](http://www.google.com/search?q=pengertian+pegawai+negeri+menurut+kmus+bahasa&og=pengertian+pegawai+negeri+menurut+kmus+bahasa+indonesia&aqs=chr?20443j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8) diakses pada tanggal 29 agustus 2010 wita



ini tidak termasuk mereka yang menduduki jabatan-jabatan amanah seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria materi mengkaji hubungan negara dan pegawai negeri sipil dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai setiap pejabat yang mempunyai hubungan kedinasan dengan negara.<sup>19</sup>

Syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan yang berlaku di Indonesia untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu sebagai berikut:

- a. "Warga negara Indonesia, hal ini dibuktikan dengan harus melampirkan akta kelahiran yang masih berlaku;
- b. Berusia minimal 18 tahun (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan KTP yang masih berlaku;
- c. Tidak pernah dihukum berdasarkan putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat di suatu instansi, baik instansi pemerintahan maupun swasta;
- e. Tidak sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri;
- f. Mempunyai pendidikan, keahlian, dan mempunyai keterampilan yang diperlukan;



---

ni, Tedi Sudrajat, *op.cit.* hlm 3

- g. Berkelakuan baik (berdasarkan surat keterangan resmi);
- h. Sehat jasmani dan rohani;
- i. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah;
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.<sup>20</sup>

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, sehingga mereka dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, dengan demikian loyalitas dan kepatuhan penuh mengandung arti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditekankan untuk menjamin garis kepemimpinan dan kepemimpinan jelas dan tegas. Dari uraian tersebut timbul kewajiban dan hak setiap Pegawai dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk.

## **2. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

### **a. Hak Pegawai Negeri Sipil**



---

bdullah, *op.cit.* hlm 5

Sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 mengatur tentang Hak Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam pasal 21 yaitu;

1. "Gaji, tunjangan, dan fasilitas
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kompetensi.<sup>21</sup>"

#### **b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Selanjutnya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 mengatur tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam pasal 23 yaitu;

1. "Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang disusun pejabat pemerinah yang berwenang;
4. Mematuhi ketentuan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;



---

Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

6. Menunjukkan integritas dan keteladanan sikap, tingkah laku, perkataan dan perbuatan kepada setiap orang, baik dalam maupun diluar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengungkapkan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>22</sup>

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pada pasal 3 diatur lebih lanjut mengenai kewajiban PNS sebagai berikut:

1. “Mengucapkan sumpah/ janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/ janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati semua ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;



---

<sup>22</sup>Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaiknya-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan



17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang Berwenang.<sup>23</sup>

### 3. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Kemudian Larangan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 4 yaitu:

1. “Penyalahgunaan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk memperoleh keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan wewenang orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi karyawan atau bekerja untuk Negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja untuk perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Secara melawan hukum menjual, membeli, menggandakan, menyewakan, atau meminjamkan barang, baik bergerak maupun tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, rekan kerja, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi,



---

in Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

kelompok, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

7. Memberikan atau menyetujui untuk memberikan sesuatu kepada seseorang baik langsung maupun tidak langsung dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau pemberian dari siapapun yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaannya;
9. Bertindak semena-mena terhadap bawahannya;
10. Melakukan atau tidak melakukan tindakan yang dapat menghambat atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga merugikan pihak yang dilayani;
11. Menghalangi jalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - a. “Ikut sebagai pelaksana kampanye;
  - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/ atau
  - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;”



13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:

- a. “Mengambil keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan pasangan calon selama kampanye pemilihan umum; dan/ atau
- b. Melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan antar calon peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye, antara lain rapat, pemanggilan, permohonan himbauan atau pemberian barang kepada pejabat di unit kerjanya anggota keluarga, dll;”

14. Mendukung calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah dengan surat dukungan dan fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan domisili sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan

15. Dukungan terhadap calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. “Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah;
- b. Penggunaan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;



- c. Mengambil keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye pemilihan; dan/ atau
- d. Sebelum, selama, dan sesudah kampanye melakukan kegiatan yang menimbulkan keberpihakan calon peserta pemilu, antara lain pertemuan, permintaan, ajakan, penyerahan barang kepada pejabat di unit kerjanya, anggota keluarga dan, masyarakat.<sup>24</sup>

## **B. Satuan Polisi Pamong Praja Menurut Undang-undang**

### **1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja**

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2018 tentang kesatuan Polisi Pamong Praja. Menurut pasal 1 ayat 1 Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disingkat Satpol PP adalah satuan perangkat daerah yang bertugas mengawasi peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, mengurus ketertiban dan ketentraman masyarakat, serta menjamin perlindungan masyarakat.<sup>25</sup>

Pasal 2 menjelaskan bahwa pejabat Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disingkat Pol PP adalah anggota Satpol PP



---

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
<sup>25</sup> Peraturan Pemerintah No 16 tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.

sebagai pejabat Pemerintah Daerah yang dipekerjakan oleh pegawai negeri sipil yang disertai tugas, tanggung jawab, dan hak kontrol sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan daerah dan peraturan administrasi daerah. Penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat.

## **2. Tugas, Fungsi dan Wewenang**

### **a. Tugas**

Dalam menjalankan tugasnya Satuan Polisi Pamoung Praja Memiliki Tugas sebagai berikut:

1. “Menegakkan Perda dan Perkada;
2. Penyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman; dan
3. Penyelenggarakan perlindungan masyarakat.”

### **b. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Satpol PP mempunyai tugas sebagai berikut:

1. “Penyusunan program pelaksanaan Peraturan daerah dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dan penyelenggaraan perlindungan masyarakat;



2. pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dan penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
3. pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Perkada, pelaksanaan ketertiban masyarakat, dan pelaksanaan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait;
4. pengendalian masyarakat, lembaga, atau badan hukum untuk melaksanakan peraturan daerah dan penyelenggara daerah; dan
5. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah menurut undang-undang.”

**c. Wewenang**

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai wewenang sebagai berikut dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

1. “melakukan tindakan penegakan non-yudisial terhadap setiap masyarakat, perangkat, atau entitas yang melanggar hukum setempat dan/atau peraturan daerah;
2. melakukan tindakan terhadap orang, alat atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman umum;



3. melakukan penyidikan terhadap warga masyarakat, perangkat, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Peraturan daerah dan/atau Perkada; dan
4. melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, perangkat, atau badan hukum yang melanggar Peraturan daerah dan/atau Perkada.<sup>26</sup>

## C. Pokok-Pokok Disiplin Aparatur

### 1. Pengertian Disiplin

Penegakan hukum adalah tugas lembaga penegak hukum. Karena tugas, seperti yang dikatakan, adalah “tugas kategoris”, tugas mutlak. Istilah “bersyarat” tidak diakui oleh lembaga penegak hukum. Tugas adalah kewajiban, dan harus dipenuhi.<sup>27</sup>

Penegakan hukum didasarkan pada nilai-nilai etika, moral dan spritual yang menjamin komitmen yang kuat untuk memenuhi kewajiban hukum. Oleh karena itu, penegakan hukum tidak hanya sekedar mempertahankan kebenaran formil, tetapi tujuannya adalah menemukan kebenaran materil yang diharapkan dapat mendekati suatu kebenaran materil yang diharapkan dapat mendekati suatu kebenaran hakiki yang bersifat hakiki.



---

in Pemerintah No 16 tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja  
L. Tanya, 2011, *Penegakan Hukum Dalam Terang Etika*, Yokyakarta, Genta  
, hlm.25

Penegakan hukum merupakan bagian dari penegakan hukum yang harus sesuai dengan keadilan di masyarakat. Secara umum, lembaga penegak hukum harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kegiatan penegak hukum, antara lain: bahan hukum lembaga penegak hukum, infrastruktur hukum, dan budaya hukum. Budaya hukum menjadi cita-cita hukum masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, dan etika profesi aparat kepolisian. Penegakan hukum tidak hanya melibatkan penegakan hukum, tetapi juga pemeliharaan perdamaian.<sup>28</sup>

Sikap dan perilaku seorang PNS dapat menjadi panutan atau teladan bagi PNS di lingkungannya maupun di masyarakat pada umumnya. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, mereka harus mampu mengendalikan diri, agar ritme dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang saat ini jauh dari sempurna. Masih banyak petugas yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai macam cara.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pada Pasal 1 angka 1 disiplin Petugas berarti kemampuan pejabat untuk memenuhi kewajiban yang diatur dalam undang-undang dan/atau peraturan pemerintah dan menghindari larangan yang berlaku atau dilanggar dalam hal non-kepatuhan akan di kenakan sanksi.<sup>29</sup>



---

in Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan disiplin pejabat pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pejabat adalah peraturan yang mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak dipenuhi atau larangan dilanggar ketentuan tata tertib pejabat, peraturan negara kewenangan Aparatur Sipil Negara Terkait Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil.<sup>30</sup>

Nilai perbandingan untuk memahami disiplin kerja pejabat adalah sebagai berikut:

1. "Kepatuhan terhadap jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi atasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Berpakaian dengan pantas di tempat kerja dan gunakan tanda pengenal.
4. Gunakan dan simpan bahan dan peralatan kantor dengan sangat hati-hati.
5. Bekerja sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan."

## 2. Pelanggaran Disiplin

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 angka 3, Pelanggaran Disiplin adalah ucapan, tulisan atau tindakan at publik yang tidak memenuhi tugas dan/atau melanggar



Abdullah, *op.cit*, hlm. 119

larangan aturan disiplin pejabat publik. Hukuman disiplin adalah hukuman hukuman disiplin yang ditujukan untuk memperbaiki dan melatih petugas yang melakukan pelanggaran disiplin.<sup>31</sup>

Selain itu, pelanggaran tugas diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pada Pasal 7, 8, 9 dan 10 yang disebut:

Pelanggaran tugas dikenakan sanksi disiplin ringan sesuai Pasal 7 ayat 2 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. "Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah tersebut dalam Pasal 3 angka 3 apabila pelanggaran tersebut menimbulkan akibat yang merugikan bagi satuan kerja;
2. Mematuhi peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat 4, apabila pelanggaran tersebut negatif terhadap unit kerja;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan kepada PNS dengan penuh kesungguhan, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja;
5. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, perseorangan, dan/ atau kelompok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran tersebut berdampak buruk bagi satuan kerja;
6. Kerahasiaan suatu jabatan yang menurut sifatnya atau menurut ketentuan Pasal 3 ayat 8 bersifat rahasia, apabila pelanggarannya berdampak negatif terhadap satuan kerja;
7. Bekerja dengan jujur, metodis, rajin dan antusias sesuai dengan kepentingan pemerintahan yang disebutkan dalam bagian 3 ayat 9 ketika pelanggaran berdampak buruk pada unit kerja;



---

in Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

8. Segera memberi tahu atasannya jika menemukan adanya masalah yang dapat membahayakan kewibawaan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 10, sepanjang pelanggaran itu bersifat negatif efek pada unit kerja;
  9. Menghadiri pekerjaan dan memenuhi peraturan waktu kerja yang disebutkan dalam Pasal 3 ayat 11 berupa:
    - a. Peringatan lisan kepada petugas yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah;
    - b. Teguran tertulis kepada pegawai yang tidak masuk kerja selama (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja tanpa alasan yang sah; dan
    - c. Pemberitahuan ketidakpuasan secara tertulis kepada pejabat yang tidak masuk kerja selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja tanpa alasan yang sah; menggunakan dan memelihara barang milik negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 13 dengan sebaik-baiknya apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja;
  10. Pemberian pelayanan yang sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
  11. Memerintahkan bawahannya untuk memenuhi tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 15, jika pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
  12. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk pengembangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 16 jika pelanggaran itu tidak disengaja; dan
  13. Mengikuti perintah administrasi dari pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17 jika pelanggaran tersebut merugikan unit kerja.<sup>32.</sup>"
- Pelanggaran tugas akan dikenakan sanksi disiplin sedang

menurut Pasal 7 ayat 3 ialah;

1. "Sumpah sumpah/janji yang diucapkan oleh pejabat sebgaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 apabila pelanggaran tanpa alasan yang kuat;
2. Mengucapkan sumpah jabatan sesuai Pasal 3 angka 2, jika pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang kuat;



3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah tersebut dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap kewenangan tersebut;
4. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, jika pelanggaran tersebut merugikan otoritas yang berwenang;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh komitmen, kesadaran dan tanggung jawab sesuai Pasal 3 ayat 5 jika pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap instansi yang bersangkutan;
6. Menjunjung tinggi kerormatan negara, dan pejabat yang disebutkan dalam Pasal 3 ayat 6, jika pelanggaran tersebut merugikan pihak yang berwenang;
7. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, perseorangan dan/ atau kelompok sesuai dengan Pasal 3 ayat 7 dimana pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap otoritas yang bersangkutan;
8. Pengelolaan suatu jabatan rahasia, yang menurut sifatnya atau atas perintah dengan Pasal 3 ayat harus dirahaskan jika pelanggarannya berdampak pada pejabat yang berwenang.
9. Bekerja dengan jujur, metodis, cermat dan penuh semangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 apabila pelanggaran tersebut merugikan instansi yang bersangkutan;
10. Apabila menemukan adanya hal-hal yang dapat membahayakan keadaan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil tersebut dalam Pasal 3 ayat 10, ha; itu harus segera dilaporkan kepada atasannya, apabila ada pelanggaran tersebut berdampak negatif bagi instansi terkait;
11. Menghadiri pekerjaan dan mematuhi peraturan waktu kerja yang disebutkan dalam Pasal 3 ayat 11 berupa;
  - a. Penundaan kenaikan gaji sementara Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk dinas tanpa alasan yang sah selama 1(satu) tahun alasan yang sah selama 16 (lima) hari kerja sampai 20 (dua puluh) hari kerja;
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa



alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;

12. Tercapainya sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)
13. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya menurut Pasal 3 angka 13 jika pelanggaran tersebut menimbulkan akibat yang merugikan bagi instansi yang bersangkutan negatif;
14. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
15. Mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagaimana dalam Pasal 3 ayat 15, jika pelanggaran itu disengaja;
16. Memberikan setiap bawahan kesempatan untuk pengembangan profesional yang disebutkan dalam Pasal 3 ayat 16, jika pelanggaran tersebut disengaja; dan
17. Mengikuti perintah administratif dari pejabat yang berwenang sebagaimana dalam bagian 3 jika pelanggaran tersebut merugikan fasilitas yang bersangkutan.<sup>33</sup>

Pelanggaran terhadap larangan tersebut akan dikenakan sanksi disiplin yang berat, sesuai dengan Pasal ayat 44 Ayat 4 UU tersebut;

1. "Penyalahgunaan kekuasaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11 penyalahgunaan kekuasaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 1;
2. Menjadi perantara untuk memperoleh keuntungan pribadi dan/atau keuntungan lain dengan menggunakan kekuasaan orang lain sesuai dengan Pasal 4 angka 3;;
3. Menjadi karyawan atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin negara sesuai dengan Pasal 4 angka 3;
4. Bekerja untuk perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sesuai dengan Pasal 4 angka 4;
5. Penguasaan, penjual, pembelian, penggandaan, penyewaan, peminjaman barang bergerak atau tidak



---

an Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

bergerak, surat-surat atau surat berharga milik negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 5 secara tidak sah, apabila pelanggaran tersebut merugikan pemerintah dan/atau negara;

6. Bekerja sama dengan atasan, rekan kerja, bawahan atau orang lain, didalam atau diluar lingkungan kerja, dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, kelompok atau pihak lain, yang apabila terjadi pelanggaran secara langsung atau tidak langsung merugikan negara dalam pasal 4 yat 6, berdampak negatif terhadap pemerintah dan/atau negara;
7. Memberi atau menyetujui untuk memberikan sesuatu, langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun, untuk diangkat pada jabatan sebgaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 7;
8. Menerima pemberian dari orang yang berkaitan dengan jabatan dan/atau pekerjaan tersebut dalam Pasal 4 ayat;
9. Mengambil atau mengabaikan tindakan apapun yang dapat mencegah atau menghalangi kegiatan penerima, sehingga merugikan penerima yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat 10 ketentuan Undang-Undang hukum dan kebijakan;
10. Menghalang-halangi pelaksanaan tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 11, jika pelanggaran tersebut merugikan pemerintah dan/atau negara;
11. Mendukung calon Presiden/Wakil Preseiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan menggunakan fasilitas negara sesuai dengan Pasal 4 angkat 12 huruf d;
12. Mendukung pasangan calon Presiden/Wakil presiden dengan mengambil keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud Pasal 4 angka 13 huruf a dan;
13. Mendukung calon pengurus/wakil pengurus daerah dengan menggunakan fasilitas yang berkaitan dengan jabatannya dalam kegiatan kampanye dan/atau melalui keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan pasangan calon selama kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 15 huruf b dan c.<sup>34</sup>



---

an Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Mengenai pelanggaran dan jenis sanksinya, pelanggaran Larangan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13 yaitu:

Untuk pelanggaran terhadap larangan tersebut, dikenakan sanksi ringan menurut Pasal 7 ayat 2 undang-undang tersebut;

1. “Memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan meminjamkan barang bergerak atau tidak tercatat atau surat berharga negara sesuai dengan ayat 5 Pasal 4, jika pelanggaran tersebut merugikan unit kerja;
2. Bekerja sama dengan atasan, rekan atau orang lain di dalam atau diluar lingkungan kerja dengan tujuan langsung atau tidak langsung merugikan negara dalam kepentingan pribadi, kelompok atau partisan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 6 jika pelanggaran itu bersifat negatif berpengaruh pada unit tersebut;
3. Bertindak semena-mena kepada bawahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 9 jika pelanggaran itu tidak disengaja;
4. Dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perbuatan yang dapat menghalangi atau merugikan salah satu pihak yang menerima jasa, sehingga mengakibatkan kerugian pada orang-orang tersebut dalam Pasal 4 ayat 10, menurut undang-undang dan peraturan; dan
5. Penghindaran tugas kedinasan menurut Pasal 4 ayat 11 jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada unit kerja.<sup>35</sup>”

Sanksi disiplin sedang akan dikenakan untuk pelanggaran

larangan dalam Pasal 7 ayat 3:

1. “Secara tidak sah memiliki, menjual, membeli menggandakan, menyewakan, meminjamkan dokumen atau surat berharga pemerintah, serta barang bergerak atau tidak bergerak yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat 5, jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada pejabat yang berwenang;
2. Kerja sama dengan atasan, bawahan atau orang lain di dalam atau diluar lingkungan kerja untuk kepentingan pribadi, kelompok atau partisan lainnya; yang secara langsung



---

in Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 6, apabila pelanggaran tersebut berdampak buruk terhadap lembaga yang bersangkutan;
3. Tindakan sewenang-wenang terhadap bawahan menurut Pasal 4 ayat 9 apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
  4. Melakukan atau tidak melakukan perbuatan yang dapat menghalangi atau memberatkan salah satu pihak yang dilayani sedemikian rupa sehingga merugikan orang yang dilayani dalam pengertian Pasal 4 ayat 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan; dan
  5. Mencegah pemenuhan tugas kedinasan yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat 11 jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada otoritas yang bersangkutan;
  6. Mendukung calon Presiden/wakil Presiden, calon Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta dalam pelaksanaan kampanye dengan menjadi aktivitas yang menggunakan atribut Pegawai Negeri Sipil, sebagai aktivitas yang menggunakan Pegawai Negeri Sipil Lainnya. Melaksanakan pelayanan sebagaimana dimaksud dalam 12 huruf a, b, dan c sesuai Pasal 4;
  7. Mendukung calon Presiden/ Wakil Presiden dengan menyelenggarakan kegiatan yang mengarah ke partai calon peserta pemilu sebelum, selama dan setelah musim kampanye, termasuk pertemuan, survei, permintaan, permintaan atau pasokan barang kepada pejabat media unit kerja, anggota keluarga dan Pasal 4 ayat 13 entitas yang disebutkan dalam butir;
  8. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan membawa surat dukungan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut dalam Pasal 4, disertai dengan surat foto kopi kartu identitas; dan
  9. Mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan mengikuti kegiatan kampanye mendukung calon Kepala daerah Daerah/Wakil Kepala Daerah dan menyelenggarakan kegiatan yang merujuk calon kepada pasangan calon peserta pemilu sebelum, selama dan setelah pemilu. Masa kampanye pemilihan, termasuk pertemuan, undangan, himbauan, permintaan atau penyerahan barang kepada pejabat di unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 15 (a) dan (b).<sup>36</sup>



---

in Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Untuk pelanggaran larangan, dijatuhkan hukuman disiplin yang berat menurut ayat 4 Pasal 7 Undang-undang;

1. “Menjadi perantara untuk memperoleh keuntungan pribadi dan/atau keuangan orang lain dengan menggunakan kuasa orang lain sesuai dengan Pasal 4 angka 3;
2. Menjadi karyawan atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin negara sesuai dengan Pasal 4 ayat 3.
3. konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
4. Pengusaan, penjual, pembelian, penggandaan, penyewaan, peminjaman barang bergerak atau tidak bergerak, surat-surat atau surat berharga milik negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 5 secara tidak sah, apabila pelanggaran tersebut merugikan pemerintah dan/atau negara;
5. Bekerja sama dengan atasan, rekan kerja, bawahan atau orang lain, didalam atau diluar lingkungan kerja, dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, kelompok atau lainnya, yang apabila dilanggar secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 6 dan dampak buruk terhadap pemerintah dan/atau negara;
6. Memberi atau menyetujui untuk memberikan sesuatu, langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun, untuk diangkat pada jabatan yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat 7;
7. Menerima pemberian dari seseorang yang berkaitan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 8;
8. Melakukan atau tidak melakukan perbuatan yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi penerimanya dan yang dapat mengakibatkan kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 10, sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
9. Pencegahan pelaksanaan tugas kedinasan menurut Pasal 4 ayat 11, jika pelanggaran tersebut merugikan pemerintah dan/atau negara;
10. Mendukung calon pejabat Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPRD, dengan mengikuti kampanye pemilihan dengan menggunakan fasilitas pemerintah sesuai dengan Pasal 4 ayat 12 huruf d;
11. Mendukung calon Presiden/Wakil Presiden dengan mengambil keputusan dan/atau tindakan yang



- menguntungkan atau merugikan pasangan calon dalam masa kampanye pemilihan, sesuai Pasal 4 ayat 13; dan
12. Membantu calon pengurus/wakil pengurus daerah dengan menggunakan fasilitas yang berkaitan dengan jabatannya dalam kegiatan kampanye dan/atau dengan mengambil keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan pasangan calon selama kampanye sebagaimana dimaksud di Pasal 4 ayat 15 huruf b.<sup>37</sup>

### 3. Hukuman Disiplin

Besaran sanksi disiplin diatur dalam Pasal 7 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang mengatur bahwa ada tiga derajat sanksi disiplin yaitu sanksi disiplin ringan dan sanksi disiplin sedang. Sanksi-sanksi hukuman dan hukuman berat. Pada setiap tahapan sanksi disiplin, terdapat perbedaan jenis sanksi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang tindakan disiplin bagi pejabat, khususnya Pasal 7 ayat 2 untuk hukuman ringan dan Pasal 3 untuk hukuman lainnya. Rata-rata dan 4 poin untuk jenis hukuman berat. Bentuk pelanggaran sanksi disiplin ringan, sedang, dan berat diatur dalam Pasal 11, 12, dan 13 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa pejabat yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 3 dan 4 akan dikenakan sanksi disiplin. Sanksi disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada petugas karena melanggar kode disiplin petugas. Tujuan dari Undang-undang Disiplin adalah untuk



Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

meningkatkan dan melatih petugas yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam menentukan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan perlu pertimbangan yang matang agar sanksi disiplin yang akan dijatuhkan sebanding dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga sanksi disiplin dapat diterima di pengadilan.<sup>38</sup>

Cakupan dan jenis sanksi disiplin diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 bagian kedua sebagai berikut;

a. Besarnya sanksi disiplin terdiri dari;

1. Hukuman disiplin ringan;
2. Sanksi disiplin yang sedang;
3. Sanksi disiplin yang berat;

b. Jenis hukuman disiplin adalah;

1. Sanksi disiplin ringan meliputi;

a. "Referensi lisan

Sanksi disiplin berupa teguran lisan dikeluarkan dan secara lisan dikeluarkan oleh petugas yang berwenang menghukum petugas yang melakukan pelanggaran disiplin. Jika atasan menegur bawahan tanpa menyebut secara khusus disiplin, itu bukan disiplin.

b. Teguran tertulis



---

Abdullah *Op.Cit.*, hlm 119.

Pejabat yang berwenang mengeluarkan dan menjalankan hukuman tertulis berupa teguran tertulis untuk menghukum pejabat yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Sanksi disiplin berupa teguran ketidakpuasan dilaporkan dan diajukan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum pejabat yang melakukan pelanggaran disiplin.”

2. Jenis Hukuman disiplin terdiri dari;

a. “Penundaan kenaikan gaji sementara selama 1 (satu) tahun

Sanksi disiplin berupa penundaan sementara kenaikan gaji, paling singkat tiga bulan dan paling lama satu tahun. Jangka waktu penangguhan kenaikan gaji berkala akan diperhitungkan sepenuhnya untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;

Sanksi disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ditetapkan dengan keputusan pejabat pidana. Berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung dari promosi masing-masing, waktu pelayanan selama penundaan promosi masing-masing, waktu pelayanan selama penundaan promosi tidak akan dihitung terhadap waktu pelayanan promosi berikutnya.



- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;

Sanksi disiplin berupa pengurangan selama 1 (satu) tahun, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh petugas yang melanggar harus disebutkan, setelah selesai pengurangan disiplin, otomatis pangkat petugas yang melanggar akan dikembalikan seperti semula. Jangka waktu, lamanya masa kerja yang terkait dengan sanksi pengurangan 1 (satu) tahun tidak diperhitungkan. Promosi hanya dapat dipertimbangkan jika karyawan yang bersangkutan telah kembali ke posisi semula setelah minimal 1 (satu) tahun.”

3. Sanksi disiplin yang berat meliputi;

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

Sanksi disiplin berupa pengurangan berlaku selama 3 (tiga) tahun dan pelanggaran disiplin pegawai wajib ditindak lanjuti setelah sanksi disiplin yang rendah dijalani setelah lewat 3 (tiga) tahun, nilai pegawai menjadi pertanyaan secara otomatis kembali ke jabatan sebelumnya dan masa kerja 3 (tiga) tahun pada saat sanksi disiplin kenaikan pangkat tidak dihitung sebagai masa jabatan berikutnya hanya dapat



dipertimbangkan apabila pejabat yang bersangkutan telah menjabat sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.

- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

Sanksi disiplin berupa mutasi sehubungan dengan demosi dilakukan dengan memperhatikan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan. Pemberitahuan disiplin harus menyebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan berdasarkan hukum perdata, dan pejabat yang melanggar yang telah dijatuhi hukuman transfer disiplin sehubungan dengan penurunan pangkat ke pangkat yang lebih rendah akan menerima kenaikan gaji sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku untuk posisi baru tersebut.

- c. Pembebasan dari jabatan

Sanksi disiplin berupa pemberhentian dari jabatannya juga berarti pencopotan segala kekuasaan yang berhubungan dengan jabatan itu, selama pejabat yang bersangkutan tetap menerima penghasilan dari pejabat itu, tidak termasuk biaya jabatan, setelah pemeatan.



d. Pemberhentian secara tidak hormat atas permintaan sendiri

Hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, PNS yang dijatuhkan disiplin ini tetap diberikan ha-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sanksi disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat dari pegawai negeri, pns yang terkena sanksi disiplin tidak berhak atas pensiun meskipun telah memenuhi syarat pelayanan pada usia pensiun.<sup>39</sup>

#### **D. Analisis terhadap tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Selaku PNS terhadap PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**

Disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia karena disiplin harus terus menerus diajarkan agar disiplin menjadi kebiasaan. Mereka yang berhasil dalam bekerja cenderung berdisiplin tinggi, sedangkan mereka yang gagal cenderung tidak disiplin. Disiplin adalah proses pendidikan dan pembelajaran yang meningkatkan kemampuan bertindak, berpikir dan bekerja secara aktif dan kreatif. Disiplin juga dipahami sebagai fakta bahwa



---

in Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

orang-orang dalam organisasi mengikuti aturan yang dirancang untuk menciptakan ruang yang terorganisir.

Untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan di berlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS), antara lain:

1. "Reformasi Birokrasi;
2. Menetapkan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, asas, dan kegiatan ASN;
3. Peningkatan efisiensi aparatur sipil negara serta perubahan sikap dan perilaku;
4. Peningkatan disiplin ASN; dan
5. Mempercepat putusan ASN atas pelanggaran disiplin."

Kode disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur tugas, larangan sanksi ketika petugas gagal memenuhi atau melanggar tugas. Untuk melatih dan membina ASN, mereka yang melanggar tugas dan larangan dikenakan sanksi disiplin. Selain itu, permasalahan birokrasi indonesia seringkali terkait dengan sumber daya manusia, tidak sesuai dengan peningkatan umlah dan pertumbuhan ASN dari tahun ke tahun, serta kualitas dan kesesuaian yang rendah. Tingkatan sanksi disiplin yang diatur



dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Pasal 7 ayat 1 terdiri dari tingkat sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin yang sesuai dan sejauh mana sanksi disiplin yang berat.

Kemudian, Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjabarkan mengenai pejabat publik yang memiliki kewenangan untuk menjatuhkan sanksi Pegawai Negeri Sipil, yaitu;

1. "Presiden memutuskan apakah akan menjatuhkan sanksi disiplin bagi pejabat yang menjalankan tugas struktural dan tugas lain yang mengangkat dan pemberhentian adalah hak prerogatif Presiden tentang jenis tindakan disiplin, seperti sesuai dengan Pasal 7 ayat 4 huruf b dan c;
2. Pengenaan sanksi disiplin sebagai berikut berdasarkan mana jumlah yang ditentukan dalam paragraf 1 ditentukan Proposal dari manajer pengembangan SDM.<sup>40</sup>"

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan menjatuhkan hukuman yang lebih keras, ketakutan karyawan terhadap pelanggaran peraturan meningkat dan sikap dan perilaku disiplin menurun. Tujuan ASN adalah untuk menciptakan pemimpin penyelenggara negara yang handal,



---

in Peraturan No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

profesional, dan bermoral yang mengikuti prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik. Pejabat seperti unsur penting harus setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah harus disiplin, jujur, adil, transparan dan bertanggung jawab menjalankan tugasnya.

Menerapkan sanksi terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran, antara lain dengan memberi;

1. "Peringatan Pegawai yang telah melakukan pelanggaran wajib mendapatkan peringatan. Tujuan dari surat peringatan ini adalah untuk mengingatkan karyawan atas tindakannya dan juga dapat digunakan sebagai bahan pemikiran saat mengevaluasi karyawan.
2. Sanksi harus dijatuhkan sesegera mungkin. Pegawai yang melakukan pelanggaran harus dihukum sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan manajemen. Tujuannya agar pelanggar mengetahui sanksi yang berlaku terhadap pelanggaran Kegagalan manajemen untuk menjatuhkan sanksi ini merusak disiplin yang dapat memberikan kesempatan kepada pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.
3. Sanksi harus konsisten. Maksud konsistensi sanksi ini adalah agar pegawai mengetahui dan menghormati aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi.



Inkonsistensi dalam hukuman dapat menyebabkan perasaan diskriminasi, semangat untuk hukuman dan pengabaian disiplin.

4. Sanksi harus impersonal. Setiap pelanggaran harus dihukum sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi, tanpa diskriminasi terhadap individu karyawan. Tujuannya agar karyawan memahami bahwa aturan organisasi berlaku untuk semua karyawan.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian teori Administrasi Negara terkait dengan Bagaimana tindakan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Selaku PNS terhadap PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tindakan yang dilakukan oleh oknum satuan polisi pamong praja tersebut tidak sesuai dengan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 5 huruf b dan c dimana Satuan Polisi Pamong Praja memiliki tugas untuk menyelenggarakan ketertiban umum dan melindungi masyarakat. Untuk efektivitasnya penyelenggaraan perlindungan masyarakat Satpol PP melakukan pembinaan kepada masyarakat.

Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2018 Pasal 7 menjelaskan mengenai wewenang dari Satuan Polisi Pamong Praja huruf a, b, c dan d melakukan penindakan



---

rabu Mangkunegara 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pustaka, Bandung, hlm 131

nonyustial kepada warga masyarakat, aparatur atau badan hukum yang melakukan pelanggaran terhadap Perda dan Perkada, menindak masyarakat, aparatur atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan masyarkat, melakukan tindakan penyelidikan kepada warga masyarakat, aparatur atau badan hukum yang melakukan pelanggaran terhadap Perda dan Perkada, melakukan tindakan kepada masyarakat, aparatur dan badan hukum yang melakukan pelanggaran terhadap perda dan perkada sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Namun yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan wewenang dari Satuan Polisi Pamong Praja.

Berdasarkan Analisis tindakan yang dilakukan oleh oknum Satuan Polisi Pamong Praja yaitu kekerasan yang dilakukan oleh Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kab Gowa kepada masyarakat pada saat pemantauan kegiatan malam Covid 19 telah melakukan indispliner PNS yaitu menyalahgunakan wewenangnya dimana yang telah diatur dalam Pasal 4 poin 1 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 yang berbunyi setiap PNS yang berbunyi setiap PNS dilarang menyalahgunakan wewenang.

