

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penegakan Hukum

Tanggal 9 Desember 2013 melalui rapat paripurna dan mendapat persetujuan dari seluruh anggota dewan yang hadir mengesahkan Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN) menjadi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara kemudian Presiden RI pada Rabu 15 Januari 2014 menandatangani Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang telah disetujui oleh Rapat Paripurna tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Substansi yang terkandung dalam Undang Undang ASN diantaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK).

Jabatan dalam ASN sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang ASN dalam bab V tentang jabatan ASN, terdiri dari: Jabatan Administrasi (Administrator, Pengawas, dan Pelaksana); Jabatan Fungsional (fungsional keahlian dan ketrampilan); dan Jabatan Pimpinan Tinggi (Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya, dan Pratama). Selain itu

ASN juga mengamankan pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk menjamin sistem dalam kebijakan dan manajemen ASN.

Undang Undang ASN juga mengamanatkan pemerintah untuk melaksanakan penyesuaian terhadap ketentuan yang telah diatur, seperti masalah penggajian, pensiun dan jaminan. Pada saat Undang-Undang ASN mulai berlaku, Pasal 131 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

- a. Jabatan eselon Ia Kepala Lembaga Pemerintah non Kementerian setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
- b. Jabatan eselon Ia dan Ib setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- c. Jabatan eselon II setara dengan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. Jabatan eselon III setara dengan jabatan Administrator;
- e. Jabatan eselon IV setara dengan jabatan Pengawas; dan
- f. Jabatan eselon V dan Fungsional Umum setara dengan jabatan Pelaksana.

Dari sisi kelembagaan, Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Pasal 25 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga

Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai khusus mengenai Batas Usia Pensiun (BUP), di mana bagi Pejabat Administrasi adalah 58 tahun, dan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi 60 tahun dan bagi pejabat fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi masing-masing Pejabat Fungsional.

Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹ Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diperinci bahwa pegawai negeri sipil diperinci dalam 4 pokok yaitu:²

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri; dan
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹ Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 13.

² Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum kepegawaian DI Indonesia*, Djambatan, 1990, hlm. 3

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berdaulat.³

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.⁴

Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Manajemen PNS meliputi:⁵

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pangkat dan jabatan;

³ E. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan kesepuluh tahun 1986, hlm. 23.

⁴ *Ibid.*

⁵ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- d. Pengembangan karier;
- e. Pola karier;
- f. Promosi;
- g. Mutasi;
- h. Penilaian kinerja;
- i. Penggajian dan tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. Perlindungan.

PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Adapun setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sedangkan untuk pangkat atau

jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.⁶

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Yang dimaksud dengan kompetensi meliputi:⁷

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Integritas PNS diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.⁸

⁶ Pasal 68 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁷ Pasal 69 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁸ Pasal 69 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran dengan syarat harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Untuk itu setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dalam mengembangkan kompetensi tersebut, PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN. Selain itu, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.⁹

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.¹⁰

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan

⁹ Pasal 70 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁰ Pasal 71 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dibentuk oleh Pejabat yang berwenang setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.¹¹

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.¹² Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.¹³

Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing dan dapat didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. Penilaian kinerja PNS juga dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin obyektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian

¹¹ Pasal 72 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹² Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹³ Pasal 76 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.¹⁴

Untuk penggajian dan tunjangan, pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Sedangkan gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.¹⁵

Selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan yang dimaksud meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja , sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.¹⁶

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya

¹⁴ Pasal 77 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁵ Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁶ Pasal 80 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

dapat diberikan penghargaan.¹⁷ Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian:¹⁸

- a. Tanda kehormatan;
- b. Kenaikan pangkat istimewa;
- c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- d. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.¹⁹

Terkait pemberhentian, Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a. Meninggal dunia;
- b. Atas permintaan sendiri;
- c. Mencapai batas usia pensiun;
- d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS juga diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan

¹⁷ Pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁸ Pasal 83 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁹ Pasal 84 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Untuk PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Sedangkan PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:²⁰

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara; diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. Dan untuk pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.²¹

Untuk batas usia pensiun bagi PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 90

²⁰ Pasal 87 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

²¹ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

yaitu:

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bagi Pejabat Fungsional.

PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. Adapun PNS diberikan jaminan pensiun apabila:²²

- a. Meninggal dunia;
- b. Atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;
- c. Mencapai batas usia pensiun;
- d. Perampungan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Sedangkan untuk perlindungan, Pasal 92 Undang-Undang ASN mewajibkan pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. Jaminan kesehatan;

²² Pasal 91 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian; dan
- d. Bantuan hukum.

Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sedangkan bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum yang berhubungan dengan masyarakat dan bernegara. Penegakan hukum dapat ditinjau dari dua sudut yaitu dari sudut subyek dan obyek.²³

Dari sudut subyek penegakan hukum dapat diartikan sebagai penegakan hukum secara luas dan secara sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum melibatkan seluruh subyek hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif dengan melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti yang bersangkutan telah melakukan atau menjalankan aturan hukum.²⁴

²³ Jimly Asshiddiqie, "Penegakan Hukum", PDF Created With DeskPDF, PDF Writer - Trial :<http://www.docudesk.com>, hlm. 1.

²⁴ *Ibid.*

Dalam arti sempit, penegakan hukum hanya dilaksanakan oleh aparat hukum untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana mestinya dan dalam memastikan tegaknya hukum itu, jika diperlukan maka aparat penegak hukum diperkenankan untuk menggunakan daya paksa. Pengertian penegakan hukum dapat pula ditinjau dari sudut obyeknya. Sama seperti pada subyek, obyek penegakan hukum juga terbagi dalam arti sempit dan luas. Dalam arti luas, penegakan hukum bukan hanya berdasar pada aturan tertulis namun juga pada nilai-nilai yang ada pada masyarakat. Sedangkan dalam arti sempit penegakan hukum hanya berdasar pada hukum tertulis.²⁵

Uraian di atas memberikan pengertian penegakan hukum adalah upaya yang dilakukan dalam rangka melaksanakan suatu aturan, baik dalam arti formil yang sempit maupun dalam arti materil yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik oleh para subyek hukum yang bersangkutan maupun oleh aparat penegak hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh undang-undang untuk menjamin berfungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.²⁶

Penegakan hukum baik sebagai hukum materil maupun hukum formil, dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

- a. Faktor hukum. Dalam suatu proses penegakan hukum, faktor hukum adalah salah satu yang menentukan keberhasilan penegakan hukum itu

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Kelsen, Hans. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Terjemahan, Raisul Muttaqien, Nusa Media, Bandung, 2011, hlm. 89.

sendiri. Tidak terlaksananya penegakan hukum dengan sempurna disebabkan karena terjadi masalah atau gangguan yang disebabkan karena beberapa hal seperti tidak diikuti asas-asas berlakunya undang-undang yang merupakan dasar pedoman dari suatu peraturan perundang-undangan dan belum adanya suatu aturan pelaksanaan untuk menerapkan undang-undang.²⁷

- b. Faktor penegak hukum. Penegak hukum mempunyai peran penting dalam penegakan hukum itu sendiri, prilaku dan tingkah laku aparat seharusnya mencerminkan suatu kepribadian yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Aparat penegak hukum yang profesional adalah mereka yang berdedikasi tinggi pada profesi sebagai aparat hukum, dengan demikian seorang aparat penegak hukum akan dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya sebagai seorang penegak hukum dengan baik.²⁸
- c. Faktor sarana atau fasilitas. Dengan dukungan sarana dan fasilitas yang memadai, penegakan hukum dapat terlaksana dengan baik. Sarana dan fasilitas yang dimaksud adalah sumber daya manusia, organisasi yang baik, peralatan yang mumpuni, dan sumber dana yang memadai. Apabila sarana dan fasilitas tersebut dapat dipenuhi maka penegakan hukum akan berjalan maksimal.²⁹

²⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 18.

²⁸ *Ibid*, hlm. 34.

²⁹ *Ibid*, hlm. 37.

- d. Faktor masyarakat. Penegakan hukum adalah berasal dari masyarakat dan untuk masyarakat. Oleh sebab itu peran masyarakat dalam penegakan hukum juga sangat menentukan. Masyarakat yang sadar hukum tentunya telah mengetahui hal mana yang merupakan hak dan kewajiban mereka, dengan demikian mereka akan mengembangkan kebutuhan-kebutuhan mereka sesuai dengan aturan yang berlaku.³⁰
- e. Faktor kebudayaan. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai dasar yang mendasari keberlakuan hukum dalam masyarakat, yang menjadi patokan nilai yang baik dan buruk. Pasangan nilai yang berperan dalam hukum yaitu:³¹
- 1) Nilai ketertiban dan nilai ketentraman,
 - 2) Nilai jasmaniah (kebendaan) dan nilai rohaniyah (keahlakan),
 - 3) Nilai kelanggengan dan nilai kebaruan.

Nilai ketertiban biasanya disebut dengan keterikatan atau disiplin, sedangkan nilai ketentraman merupakan suatu kebebasan, secara psikis suatu ketentraman ada bila seorang tidak merasa khawatir dan tidak terjadi konflik batiniah. Nilai kebendaan dan keahlakan merupakan pasangan nilai yang bersifat universal. Akan tetapi dalam kenyataan karena pengaruh modernisasi kedudukan nilai kebendaan berada pada posisi yang lebih tinggi dari pada nilai keahlakan sehingga timbul suatu keadaan yang tidak serasi.³²

³⁰ *Ibid*, hlm. 57.

³¹ *Ibid*, hlm. 60.

³² *Ibid*, hlm. 65.

Nilai kelanggengan dan nilai kebarua senantiasa berperan dalam perkembangan hukum, di satu pihak ada yang menyatakan hukum hanya mengikuti perubahan yang terjadi dan bertujuan untuk mempertahankan “status quo”. Di lain pihak ada anggapan-anggapan yang lain bahwa hukum juga dapat berfungsi sebagai sarana mengadakan perubahan dan menciptakan hal-hal yang baru. Keserasian antara kedua nilai tersebut menempatkan hukum pada kedudukan dan peranan yang semestinya.³³

B. Disiplin Pegawai

Disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Sedangkan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan umumnya dapat diukur dari:³⁴

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja, berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

³³ *Ibid*, hlm. 66.

³⁴ Sherly Shelviana, “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3 (4), 2015: 1912-1926, ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org, hlm. 1917

- c. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa pada era reformasi saat ini merupakan prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Reformasi birokrasi sebagai salah satu tuntutan reformasi telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan menjadi lebih baik.³⁵

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, saat ini telah terjadi perubahan mendasar berupa perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Dalam konsep *good governance*,

³⁵ Tedi Sudrajat, "Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8 No. 3 September 2008, pdf, hlm. 213.

Bappenas menjelaskan mengenai prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.³⁶

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.³⁷

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara.³⁸

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Mohammad Rafik, "Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016, pdf, hlm. 1.

³⁸ *Ibid.*

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Ironisnya, kualitas disiplin dan etos kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah, sehingga perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya PNS. Masih kurangnya mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.³⁹

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimana pengaturan disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam pasal 86 dan pada ayat (4) yang menyatakan ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin di atur dalam Peraturan Pemerintah, sedangkan UU ASN ini belum memiliki PP yang berlaku kongkrit dan sah sehingga masih mengacu pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan pelanggaran terhadap larangan sesuai dengan ketentuan pasal 3 dan/pasal 4, maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut diatur dalam pasal 7 yaitu:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

³⁹ Firdaus MG, Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 2, Februari 2015 hlm 84-95, ISSN: 2302-2019, pdf, hlm. 84.

- a. Hukuman disiplin ringan ;
 - b. Hukuman disiplin sedang ; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
- a. Teguran lisan ;
 - b. Teguran tertulis ; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun ;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun ;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ;
 - c. Pembebasan dari jabatan

- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Mengenai prosedur penjatuhan sanksi hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum adalah presiden, menteri, gubernur, perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, Bupati seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan ataupun pejabat yang berwenang menghukum. Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar PNS tersebut sadar bahwa tindakan yang telah dilakukan melanggar aturan sehingga tidak mengulanginya dan apabila telah memenuhi katagori hukuman berat PNS tersebut dapat diberhentikan.⁴⁰

⁴⁰ A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi, "Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, pdf, hlm. 5.

