

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Jenis Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan oleh PNS di Kabupaten Karanganyar

Menurut data yang diperoleh dari Kantor Biro Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karanganyar, pada Tahun 2009 terdapat 20 (dua puluh) kasus Pelanggaran disiplin, yang terdiri dari 15 (lima belas) kasus pelanggaran disiplin ringan, 3 (tiga) kasus pelanggaran disiplin sedang, dan 2 (dua) kasus pelanggaran disiplin berat. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS di Kabupaten Karanganyar

Tahun	Jenis Pelanggaran	Jumlah
2007	Pelanggaran disiplin ringan	16
	Pelanggaran disiplin sedang	2
	Pelanggaran disiplin berat	2
2008	Pelanggaran disiplin ringan	8
	Pelanggaran disiplin sedang	1
	Pelanggaran disiplin berat	4
2009	Pelanggaran disiplin ringan	15
	Pelanggaran disiplin sedang	3
	Pelanggaran disiplin berat	2

Sumber: BKD Kabupaten Karanganyar

Dari sekian kasus pelanggaran disiplin, yang pernah terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah jenis pelanggaran sebagai berikut :

1. Jenis Pelanggaran Ringan.

Jenis pelanggaran disiplin ringan adalah jenis-jenis pelanggaran disiplin yang penjatuhan sanksinya berupa tegoran lisan, tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Menurut data dari Kantor BKD Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2007 adalah sebanyak 16 kasus. Jenis pelanggaran disiplin ringan oleh PNS di Kabupaten Karanganyar yang ditangani Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar adalah pelanggaran pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yang berbunyi : "Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dengan Pasal 2 dan Pasal 3 adalah pelanggaran disiplin". Sedangkan dalam Pasal 2 dan 3 adalah larangan-larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Contoh pelanggaran disiplin ringan PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar adalah sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja tanpa izin, dan ada juga yang menjual minuman keras atau barang-barang terlarang lainnya.⁴¹

Dari data yang penulis peroleh dari Kantor BKD Kabupaten Karanganyar, jenis hukuman disiplin ringan yang sering dijatuhkan adalah berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

⁴¹ Wawancara dengan Muzamil, S.Pd., MM. Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis. Dinas Pendidikan. Kabupaten Karanganyar. 24 Oktober 2010

Dari tiga jenis hukuman disiplin ringan, maka jenis hukuman yang pertama dijatuhkan adalah teguran lisan. Apabila tidak diindahkan oleh pelaku pelanggaran, maka si pelanggar disiplin dapat diberikan tambahan hukuman yaitu tegoran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Selain itu, Kepala Dinas Pendidikan juga dapat memanggil pelaku pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali dan diberikan pembinaan. Pembinaan sendiri dilakukan oleh Kepala Dinas atas sepengetahuan Kepala BKD Kabupaten Karanganyar.

Menurut pernyataan Drs. Budiono menambahkan bahwa jenis pelanggaran disiplin ringan PNS yang sering terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah sering terlambat dan sering tidak masuk selama 1 (satu) minggu berturut-turut tanpa alasan.⁴² Pernyataan tersebut memperkuat pernyataan dari Muzamil bahwa jenis pelanggaran disiplin ringan yang terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah seringnya guru meninggalkan tugasnya tanpa alasan.

Hal ini sesuai penuturan Rohadi, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar yang mengungkapkan bahwa : “Mas, saya kalau masuk kerja itu tidak tentu, kadang jam 07:00 WIB, 08:00 WIB, 09:00 WIB tergantung banyaknya urusan di rumah. Di rumah saya harus menyiapkan segala sesuatu buat keluarga. Jadi saya seringnya berangkat kerja antara jam 08:00 WIB sampai dengan jam 09:00 WIB.”⁴³

⁴² Wawancara dengan Drs. Budiono, M.Pd. Kepala Seksi Pendidikan dan Pengembangan. BKD Kabupaten Karanganyar. 27 Oktober 2010

⁴³ Wawancara dengan Rohadi, SE. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Kabupaten Karanganyar. 24 Oktober 2010

Menurut penuturan Drs. Budiono selaku responden yang memperkuat pernyataan dari para informan, bahwa PNS sering terlambat masuk dengan alasan atau tanpa alasan, maka seperti telah diutarakan di atas maka Kepala Dinas masing-masing dapat memanggil pelaku pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali. Apabila tidak diindahkan, maka hukumannya dapat ditingkatkan. Hal ini juga berlaku di semua Dinas, apabila dipanggil selama 3 (tiga) kali si pelanggar tidak mau hadir, maka Kepala Dinas dapat melimpahkan ke BKD Kabupaten.

Jenis pelanggaran disiplin ringan di Kabupaten Karanganyar dapat diproses apabila ada aduan dari masyarakat atau ada limpahan dari UPT Kecamatan yang tidak sanggup menangani kasus tersebut. Menurut Muzamil, Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar, mengungkapkan bahwa: “Untuk proses penjatuhan hukuman disiplin ringan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar adalah dengan memanggil PNS yang bermasalah ke Kepala Seksi dengan pemanggilan sebanyak tiga kali, dengan menghadirkan minimal 3 (tiga) orang saksi”.⁴⁴ Dari pernyataan tersebut, apabila PNS yang bermasalah dipanggil di Kantor Dinas tidak mengindahkan sampai panggilan ketiga, maka kasus tersebut akan dilimpahkan ke Kabupaten.

Dari hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar selama Tahun 2007 baru terdapat 1 (satu) kasus pelanggaran ringan yang sampai dilimpahkan ke Kabupaten, dan rata-rata kasus selesai

⁴⁴ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

di Dinas masing-masing. Penjatuhan jenis hukuman disiplin ringan tidak bisa dimintakan keberatan, hal ini sesuai dengan apa yang dituturkan oleh Drs. Budiono, yang menuturkan bahwa: “Kasus pelanggaran ringan tidak bisa diajukan keberatan. Yang dapat diajukan keberatan adalah kasus-kasus pelanggaran sedang dan berat”⁴⁵ .

Dari ungkapan di atas dapat disimpulkan bahwa, jenis pelanggaran disiplin ringan yang terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah sering tidak masuk tanpa alasan, sering terlambat, dan juga menjual barang-barang terlarang.

2. Jenis Pelanggaran Disiplin Sedang.

Jenis pelanggaran disiplin sedang yang dilakukan PNS khususnya di Kabupaten Karanganyar pada umumnya dijatuhi sanksi atau hukuman berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun. Pada Tahun 2007 jumlah pelanggaran disiplin sedang adalah berjumlah 2 (dua) kasus. Seperti telah dikemukakan di atas bahwa, contoh PNS yang melakukan pelanggaran sedang adalah: Nama Hardiyoko yang dihukum dengan penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun. Kasus Hardiyoko merupakan pelimpahan dari Dinas Nakertrans Kabupaten Karanganyar. Menurut penuturan Muzamil, S.Pd, MM., “Selama PNS yang bermasalah dapat dijerat dengan hukuman disiplin ringan dan tidak

⁴⁵ Budiono. Wawancara tanggal 27 Oktober 2010

mengulangnya lagi, maka kasus tersebut tidak perlu lagi dijerat dengan hukuman yang berat”⁴⁶

Dari penuturan tersebut, jenis pelanggaran ini memang jarang ditemukan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar, karena rata-rata dapat diselesaikan dengan hukuman disiplin ringan. Jenis pelanggaran disiplin sedang pada dasarnya sama dengan jenis pelanggaran disiplin ringan, seperti meninggalkan tugas tanpa izin. Dari penuturan Drs. Budiono, : “Jenis pelanggaran disiplin sedang pada umumnya sama dengan pelanggaran disiplin ringan, dan tidak ada kualifikasinya sendiri, seperti tidak pernah masuk dalam jangka waktu 2 (dua) bulan terus menerus”⁴⁷. Menurut penuturan Drs Budiono tersebut tidak ada perbedaannya untuk jenis hukuman disiplin sedang dan ringan, yang membedakan hanya jenis hukumannya dan tergantung pada kasusnya.

Seperti Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 yang menyebutkan bahwa : “PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus dihentikan pembayaran gajinya mulai bulan ke tiga”. Pasal ini merupakan dasar dari penjatuhan hukuman disiplin sedang.

Menurut penuturan Untari, guru SMA Negeri Kebakramat Kabupaten Karanganyar menuturkan bahwa: “Jenis pelanggaran disiplin sedang sama dengan jenis hukuman disiplin ringan seperti tidak pernah masuk dalam jangka waktu tertentu, hukuman disiplin sedang merupakan

⁴⁶ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

⁴⁷ Budiono. Wawancara tanggal 27 Oktober 2010

penjatuhan hukuman apabila jenis hukuman disiplin ringan tidak diindahkan oleh pelaku pelanggaran disiplin ringan”⁴⁸ Penuturan Untari memperkuat pendapat Drs. Budiono bahwa jenis pelanggaran disiplin sedang sama dengan jenis pelanggaran disiplin ringan, sebagian besar karena tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu.

Sebagai contoh adalah kasus Saudara Hardiyoko dengan NIP. 130731896, pangkat/golongan ruang: Penata Tingkat I (III/d), Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Kabupaten Karanganyar, yaitu telah melakukan pelanggaran indisiplinair yang dapat mencemarkan nama baik Korp Pegawai Sipil karena ia tidak masuk kerja tanpa izin mulai dari tanggal 22 Maret 2009 sampai dengan 25 Juni 2009 atau selama 88 (delapan puluh delapan) hari kerja. Hardiyoko mulanya hanya diberi tegoran di Unit Pelayanan Teknis tetapi tidak diindahkan. Selanjutnya ia diberi panggilan lagi sebanyak 3 (tiga) kali, dan ia tidak juga mau hadir ke Unit Pelayanan Teknis. Kasus tersebut akhirnya dilimpahkan ke Kepala Seksi Pembinaan BKD Daerah Kabupaten Karanganyar karena Saudara Hardiyoko tidak bisa dibina oleh Unit Pelayanan Teknis. Perbuatan Hardiyoko tersebut, merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 2 huruf g dan huruf k, Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1980, dan menurut Surat Keputusan Bupati Karanganyar Nomor : 862.2/1885/2009 yang memutuskan bahwa terhitung mulai tanggal 1 Nopember 2009 kenaikan gaji berkala Saudara Hardiyoko ditunda selama 1

⁴⁸ Wawancara dengan Untari, guru SMA Negeri Kebakramat Kabupaten Karanganyar. Tanggal 25 Oktober 2010

(satu) Tahun dan dihitung mulai tanggal 1 (satu) Nopember 2009. Kenaikan gaji berkalanya dapat diusulkan kembali selama yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran kepegawaian.

Dari contoh kasus tersebut, jenis hukuman yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, adalah termasuk jenis hukuman disiplin sedang. Adapun peranan hukuman disiplin sedang adalah apabila sanksi-sanksi dalam hukuman ringan tidak diindahkan, maka dijera dengan hukuman sedang tetapi hal ini tidak mutlak harus dengan hukuman sedang tergantung pada pejabat yang menjatuhkan hukuman, dalam hal ini adalah Bupati dengan perantaraan Badan Pengawas Daerah (BAWASDA). Bupati dalam menjatuhkan hukuman yang berupa Surat Keputusan Bupati, juga memperhatikan bobot pelanggaran itu sendiri artinya apakah perbuatan yang dilakukan guru yang telah melakukan pelanggaran disiplin akan dihukum dengan jenis pelanggaran ringan atau jenis pelanggaran berat.

Muzamil menyatakan "Prosedur penjatuhan hukuman itu dengan panggilan lisan atau tertulis dan dapat didelegasikan. Dalam menjatuhkan hukuman juga harus mempertimbangkan faktor penyebabnya agar dapat mengenai sasaran. Penyampaiannya dapat dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum"⁴⁹

Pendelegasian diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, yang isinya adalah : "Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 1 (satu) huruf b, huruf c, dan

⁴⁹ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

huruf d dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat lain dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 4 (empat) huruf c dan huruf d". Wewenang dapat didelegasikan kepada Dinas masing-masing atau UPT Kecamatan.

Jenis-jenis hukuman disiplin sedang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 6, jenis-jenisnya adalah sebagai berikut : penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun. Data di kantor BKD Kabupaten Karanganyar, menunjukkan bahwa jenis hukuman disiplin sedang yang pernah dijatuhkan pada Tahun 2007 adalah berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, yang menimpa Hardiyoko.

Untuk pelanggaran disiplin sedang apabila tidak puas bisa diajukan keberatan. Prosedur keberatan di BKD, adalah keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari. Jika waktu pengajuan keberatan melebihi waktu yang ditetapkan, maka keberatan tidak dapat dipertimbangkan lagi. Setiap pejabat yang berwenang menerima surat keberatan, dalam waktu 3 (tiga) hari kerja harus menyampaikan surat keberatan ke BKD melalui saluran hierarki. Pejabat yang berwenang menghukum membuat tanggapan tertulis yang dilampiri: surat keberatan, BAP, dan SK Hukuman disiplin.

Berdasar hasil wawancara dengan Drs. Budiono, mengungkapkan bahwa: “Selama saya menjabat sebagai Kepala Seksi Pendidikan dan Pengembangan. BKD Kabupaten Karanganyar, tidak ada PNS yang telah melanggar peraturan mengajukan keberatan”⁵⁰ Pengajuan keberatan menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN), PNS yang terkena kasus pelanggaran disiplin juga harus melaksanakan hukumannya itu sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk jenis pelanggaran disiplin sedang dan ringan tidak ada pengelompokan khusus. Sedangkan jenis pelanggaran disiplin sedang yang terjadi di Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2009 adalah tidak pernah masuk dalam jangka waktu 2 (dua) bulan terus menerus.

3. Jenis Pelanggaran Disiplin Berat.

Jenis-jenis hukuman disiplin berat diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, jenis hukuman berat adalah sebagai berikut:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- b. Pembebasan dari jabatan.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat.

⁵⁰ Budiono. Wawancara tanggal 27 Oktober 2010

Berdasarkan data Kantor BKD Kabupaten Karanganyar, untuk jenis pelanggaran berat pada Tahun 2009 hanya terdapat 2 (dua) kasus. Sebagai contoh kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan Saudara Yusmanto, yang mendapat Surat Keputusan dari Bupati Karanganyar pada Tahun 2009, dimana kasus ini sudah masuk ke BKD Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2008. Saudara Yusmanto dengan NIP. 130370876, yang menjabat sebagai Kepala SD Negeri 2 Bangsan Mojogedang Kabupaten Karanganyar, yang disangka telah menyalahgunakan keuangan sekolah, karena gaji guru digunakan untuk kepentingan pribadi. Bahwa perbuatannya tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 2 huruf b, c, d, f, g, h, q dan Pasal 3 ayat (1) huruf a, b, d, j Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dan dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Penjatuhan hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, khususnya untuk penjatuhan hukuman yang diterima Saudara Yusmanto. Ia dihukum karena melanggar Pasal 8 (delapan) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, yaitu bahwa Saudara Yusmanto telah melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan melakukan tindak pidana yaitu korupsi.

Hukuman yang diterima Saudara Yusmanto adalah pembebasan dari jabatan sesuai dengan Surat Keputusan dari Bupati Karanganyar Nomor : 882/ 203 /2009. Apabila ada keputusan Hakim yang bersifat tetap,

yang memutus minimal 4 (empat) tahun, maka bisa saja Saudara Yusmanto dijatuhi dengan pemberhentian tidak dengan hormat.

Kasus tersebut pada dasarnya telah ditangani sesuai dengan ketentuan yang ada. Untuk penjatuhan hukuman disiplin berat, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Sampai skripsi ini dibuat oleh penulis, maka Peraturan Pemerintah ini masih digunakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar. Hal ini sesuai dengan ungkapan Drs. Budiono yang mengungkapkan bahwa: Sebagai dasar menjatuhkan hukuman, Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979. Dan jenis pelanggaran disiplin berat yang pernah terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah PNS yang melakukan tindak pidana, meninggalkan tugas selama 6 (enam) bulan terus menerus⁵¹

Untuk penjatuhan hukuman disiplin berat dapat diajukan keberatan, tetapi tidak semua jenis hukuman disiplin berat dapat diajukan keberatan. Dari data Badan Kepegawain Negara, maka jenis pelanggaran yang tidak dapat diajukan keberatan adalah jenis pelanggaran berat yang sanksinya berupa pembebasan dari jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kasus Saudara Yusmanto tidak dapat diajukan keberatan.

⁵¹ Budiono. Wawancara tanggal 27 Oktober 2010

Dari penuturan Rohadi yang menuturkan bahwa: “Jenis pelanggaran disiplin berat yang saya ketahui, yaitu pelanggaran seperti melakukan tindak pidana, tidak masuk selama 6 (enam) bulan terus menerus dan berselingkuh”⁵². Jenis pelanggaran disiplin berat berupa perselingkuhan, tidak dicantumkan dalam penulisan skripsi ini sebab menurut kode etik Kantor Dinas kasus tersebut merupakan kasus yang bersifat pribadi dan tidak etis apabila diungkap pada publik atau khalayak umum. Penuturan dari Rohadi diperkuat oleh pendapat dari Untari, guru guru SMA Negeri Kebakramat Kabupaten Karanganyar yang menuturkan bahwa “Jenis pelanggaran disiplin berat adalah seperti melakukan tindak pidana, tidak pernah masuk selama 6 (enam) bulan terus menerus, perselingkuhan”⁵³

Dari contoh kasus Yusmanto, dalam penjatuhan hukuman disiplin berat oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar, tugas dari Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis adalah sebagai pemeriksa dan membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Pembuatan BAP didasarkan pada surat perintah Kepala Dinas yang kemudian didelegasikan kepada Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar yang dijabat oleh Muzamil, S.Pd., MM. Setelah membuat BAP, kasus tersebut kemudian dilimpahkan kepada Dinas Pendidikan untuk diserahkan kepada Bupati untuk ditindaklanjuti. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelanggaran disiplin berat yang dilakukan

⁵² Rohadi. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

⁵³ Untari. Wawancara tanggal 25 Oktober 2010

oleh PNS di Kabupaten Karanganyar adalah melakukan tindak pidana, tidak pernah masuk selama 6 (enam) bulan terus menerus dan perselingkuhan.P

Berdasarkan uraian di atas, maka secara umum bentuk-bentuk pelanggaran disiplin oleh PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Karanganyar dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.2. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Disiplin PNS di Pemda Kabupaten Karanganyar Tahun 2007-2009

Jenis Pelanggaran	Dinas Pemda Kab. Karanganyar		
	BKD	Diknas	Nakertrans
Pelanggaran ringan			
- Datang terlambat	2	1	2
- Pulang sebelum waktunya	2	2	2
- Tidak masuk tanpa izin	1	-	-
Pelanggaran sedang			
- Meninggalkan tugas tanpa izin	-	1	-
- Tidak masuk berturut-turut selama 2 bulan	-	-	2
Pelanggaran Berat			
- Korupsi	-	1	-
Jumlah	5	5	6
Jumlah seluruh karyawan	66	145	71
Persentase pelanggaran disiplin	6,06%	2,07%	8,45%

Sumber: BKD Kabupaten Karanganyar

B. Upaya Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Menurut PP No. 30 Tahun 1980 dan PP No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar

Dalam kasus pelanggaran disiplin di Dinas Pendidikan, untuk lebih jelasnya dideskripsikan pelaksanaan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil

oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar dilaksanakan dalam beberapa proses, yang antara lain adalah :

1. Proses Pelaporan

Selama ini Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar dalam mengelola kasus-kasus kepegawaian atau indisiplinair yang erat kaitannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, selalu menunggu laporan dari bawah baik dari Kepala UPT Kecamatan atau dari masyarakat dengan mengirimkan surat pengaduan.

Dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Drs. Budiono Kepala Seksi Pendidikan dan Pengembangan. BKD Kabupaten Karanganyar mengungkapkan bahwa : “Untuk proses pelaporan, masing-masing Dinas menunggu laporan dari pihak UPT Kecamatan atau dari aduan masyarakat. Kemudian Dinas akan membuat BAP-nya”.⁵⁴

Dari pernyataan itu, walaupun Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar melihat dan mengetahui terjadi pelanggaran disiplin, kalau tidak ada aduan atau laporan dari UPT Kecamatan maka pihak Dinas Pendidikan tidak bisa menindaknya. Namun dalam upaya penyelesaian kasus indisiplinair tersebut, mekanisme pelaporannya tetap dilaksanakan secara berjenjang sesuai hierarkinya. Misalnya, dalam upaya penyelesaian kasus-kasus disiplin ringan, maka Kepala Sekolah Dasar bisa melaksanakan pembinaan langsung kepada guru Sekolah Dasar yang melakukan pelanggaran disiplin ringan.

⁵⁴ Budiono. Wawancara Tanggal 27 Oktober 2010.

Menurut hasil wawancara dengan Rohadi selaku Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Kabupaten Karanganyar mengungkapkan bahwa : “Saya sering melakukan pengarahannya dan mengingatkan kepada anak buah saya yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, dan saya sampai bosan mengingatkan anak buah saya yang datang terlambat, dan kalau diingatkan tidak bisa ya terpaksa saya laporkan kepada BKD”.⁵⁵

Menurut pernyataan tersebut yang dimaksud dengan berjenjang sesuai dengan hierarki adalah dari yang paling bawah yaitu masyarakat, PNS, Kepala Bidang, Kepala UPT Kecamatan, Kepala Dinas, dan akhirnya apabila tidak selesai juga maka penyelesaiannya dilimpahkan pada Bupati melalui BKD. Apabila kasus pelanggaran disiplin tidak selesai di tingkat lingkungan kantor, maka Kepala Bidang bisa melimpahkan kasus tersebut ke pihak UPT Kecamatan, jika tidak bisa diselesaikan kemudian diteruskan ke Kepala Dinas tingkat Kabupaten. Kasus pelanggaran disiplin yang masuk pada tingkat ini, maka Bupati akan memerintahkan Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) untuk menyelesaikan, akan tetapi yang memutuskan adalah Bupati.

Namun untuk kasus-kasus indisiplinair berat yang tidak bisa diselesaikan di UPT Kecamatan, maka Kepala UPT Kecamatan langsung melimpahkan kasus tersebut kepada Kepala Dinas tingkat Kabupaten. Setelah didesposisi oleh Kepala Dinas tingkat Kabupaten, berkas kasus tersebut diserahkan kepada Seksi Pembinaan untuk ditindaklanjuti.

⁵⁵ Rohadi. Wawancara Tanggal 24 Oktober 2010.

2. Proses Pemeriksaan

Pada tahap berikutnya adalah proses pemeriksaan berkas atau laporan. Di sini peran Kepala Seksi Pembinaan sangat dominan, karena Staf Kasi bertugas sebagai pengelola kasus yang harus dapat mengidentifikasi permasalahan dan mengkorelasikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil wawancara dengan Muzamil, S.Pd, MM., selaku Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar mengungkapkan bahwa: "Setiap ada pelimpahan kasus pelanggaran disiplin guru Sekolah Dasar, dari Kepala UPT Kecamatan, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar langsung membuat BAP oleh tim BINAP. Tim ini kemudian memeriksa dan mengidentifikasi apakah orang tersebut melanggar disiplin PNS".⁵⁶ Tujuannya adalah untuk memperoleh kepastian dan ketepatan dalam memberikan sanksi penjatuhan hukuman disiplin.

Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 23/ SE/ 1980 Tanggal: 30 Oktober 1980, bahwa sebelum Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran diusulkan penjatuhan hukuman disiplin harus dilaksanakan pemeriksaan terlebih dahulu. Tahap awal dari proses pemeriksaan adalah melakukan pemanggilan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Panggilan tersebut dilaksanakan secara tertulis yang ditujukan langsung kepada Pegawai Negeri Sipil yang

⁵⁶ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

bersangkutan. Sedangkan surat tembusannya akan dikirim kepada atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil bersangkutan. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran tidak bisa memenuhi panggilan pertama, maka dibuat panggilan kedua.

Dalam menentukan tanggal untuk memenuhi panggilan berikutnya, harus memperhatikan tenggang waktu untuk menyampaikan surat panggilan. Namun apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan kedua, maka hal ini tidak menghalangi penjatuhan hukuman disiplin.

Sebelum melakukan pemeriksaan, Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis yang ditunjuk oleh atasan langsung sebagai pengelola kasus, maka ia harus mempelajari terlebih dahulu dengan teliti laporan-laporan atau berkas-berkas pelanggaran disiplin yang disangka dan dilakukan oleh Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan.

Pada tahap berikutnya adalah Kepala Seksi Teknis dan Non Teknis mempersiapkan konsep pertanyaan yang akan dituangkan ke dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Apabila kasus yang ditangani merupakan pelanggaran disiplin sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Sedangkan untuk jenis kasus yang menyangkut pelanggaran disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, pemeriksaan cukup dilaksanakan secara lesan.

3. Proses Penegakan Hukuman Disiplin

Pada dasarnya Kepala Dinas Pendidikan dan Nakertrans tidak berwenang untuk menjatuhkan sanksi berupa hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Karena PNS pada dinas tersebut berstatus sebagai Pegawai Negeri Pusat yang diperbantukan pada Daerah Otonom, maka yang berwenang menghukum atau menjatuhkan hukuman disiplin adalah Gubernur.

Berdasarkan Pasal 7 Ayat (1) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, maka Gubernur mempunyai kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam:

- a. Pasal 6 ayat (4) huruf c dan huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada Daerah Otonom;
- b. Pasal 6 ayat (4) huruf d bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- c. Pasal 6 ayat (4) huruf c bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas.

Jadi fungsi Dinas tingkat kabupaten dalam masalah penjatuhan hukuman disiplin hanya berperan sebagai pengelola kasus. Setelah meneliti semua berkas, selanjutnya adalah melaporkan hasil pemeriksaan kepada Gubernur melalui Kepala Dinas masing-masing di tingkat Propinsi Jawa Tengah. Sedangkan proses akhir penjatuhan hukuman disiplin, sepenuhnya diserahkan pada kebijaksanaan Bupati.

Berdasarkan temuan di atas dapat diketahui bahwa semua bentuk hukuman disiplin dapat diputuskan oleh Bupati, maka perlu adanya peninjauan kembali terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1960 dan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Negara Nomor : 23/SE/1980 tanggal: 30 Oktober 1980.

Dalam proses penjatuhan hukuman disiplin, PNS yang melanggar peraturan bisa mengajukan keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan. Menurut hasil wawancara dengan Drs. Budiono, Kepala Seksi Pendidikan dan Pengembangan. BKD Kabupaten Karanganyar, mengungkapkan bahwa: "Bisa saja melakukan keberatan melalui BAPEK untuk PNS golongan IV/b ke bawah, dalam jangka waktu 14 (empat belas hari). Apabila melebihi waktu ini, maka pengajuan keberatan tidak bisa dipertimbangkan lagi".⁵⁷

Penyampaian keberatan, diatur dalam Pasal 15-21 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Penyampaian keberatan diajukan secara tertulis dalam jangka waktu 14 hari. Pejabat yang berwenang akan membuat tanggapan dan menyerahkan ke atasan dalam jangka waktu 3 hari. Berikutnya atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat atau mengubah hukuman disiplin, keputusan tersebut tidak dapat diajukan keberatan.

Prosedur keberatan di BKD adalah keberatan diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari. Jika waktu pengajuan keberatan

⁵⁷ Budiono. Wawancara Tanggal 27 Oktober 2010.

melebihi waktu yang ditetapkan, maka keberatan tidak dapat dipertimbangkan lagi. Setiap pejabat yang berwenang menerima surat keberatan, dalam waktu 3 (tiga) hari kerja harus menyampaikan surat keberatan ke BKD melalui saluran hierarki. Pejabat yang berwenang menghukum membuat tanggapan tertulis yang dilampiri: surat keberatan, BAP, dan SK Hukuman disiplin.

Proses penegakan hukuman disiplin di atas merupakan pelaksanaan dari PP No. 30 Tahun 1980. Selama ini ketentuan mengenai Kedisiplinan Pegawai dalam PP Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah berlaku selama 30 tahun tentunya sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan situasi dan kondisi saat ini. Karena itu untuk mewujudkan PNS yang handal dan profesional diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mendorong PNS untuk lebih produktif berdasar system karier dan system prestasi kerja. Oleh karena itu Pemerintah pada tanggal 06 Juni 2010 menetapkan PP 53 Tahun 2010 sebagai pengganti PP 30/1980.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 yang menggantikan PP 30 Tahun 1980 merupakan ancaman bagi PNS yang indisipliner. Pasalnya, tak hanya PNS, pejabat setingkat Eselon II dan III pun dapat dikenakan sejumlah sanksi bila terbukti melakukan pelanggaran, mulai dari teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala,

penundaan kenaikan pangkat. Hukuman berat penurunan pangkat hingga pemberhentian tidak hormat pun bakal dikeluarkan.⁵⁸

Menurut Kuspriyo-Murdono, Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-undangan, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyatakan bahwa, "Perbedaan antara PP 53 dan PP 30 adalah peraturannya lebih ketat dengan sistem akumulasi ketidakhadiran. Semua pejabat dari tingkatan Bupati, Sekda, hingga pejabat Eselon FV pun diwajibkan untuk menghukum bawahannya bila terbukti melanggar. Kalau tidak, mereka akan dihukum sama dengan pelanggaran yang dilakukan anak buahnya".⁵⁹

Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar sampai bulan Oktober 2010 belum memberlakukan PP No. 53 tahun 2010. Rencananya pada bulan Nopember 2010 baru akan diaplikasikan ke seluruh perangkat PNS di Pemkab Karanganyar. Menurut Muzamil, S.Pd., MM., Kabupaten Karanganyar belum memberlakukan PP No. 53 tahun 2010 namun rencananya baru akan efektif diberlakukan pada bulan Nopember 2010. Dalam PP tersebut menurutnya hukuman sedang hingga berat akan diberlakukan bila ada bukti berupa hasil pemeriksaan, dalam kapasitas ini dipegang oleh Kepala SKPD dan Badan Kepegawaian Daerah,. Harus ada BAP dan fakta dulu baru bisa diproses. Semua PNS di lingkungan Pemda Kabupaten Karanganyar harus dapat memahami PP 53 yang rencananya akan resmi diberlakukan pada November 2010 mendatang. Penerapan PP

⁵⁸ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

⁵⁹ Kuspriyo-Murdono, Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-undangan, Badan Kepegawaian Negara (BKN), kepada wartawan usai melakukan sosialisasi PP 53 kepada pejabat Eselon II dan III se-Kabupaten Bogor, di Ruang Serbaguna I, Kamis 21 Oktober 2010

53 akan mendukung reformasi birokrasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan kinerja,⁶⁰

Berdasarkan hasil analisis secara lebih lengkap, perbedaan hukuman disiplin antara PP No. 30/1980 dan PP No. 53 tahun 2010 dapat diuraikan sebagai berikut:⁶¹

Tabel 4.3 Matriks Perbedaan Tingkat Hukuman Disiplin

No.	PP No. 53 Thn 2010		PP No. 30 Thn 1980
A	Tingkat ringan :	A	Tingkat ringan :
1.	Teguran lisan	1.	Teguran lisan
2.	Teguran tertulis	2.	Teguran tertulis
3.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	3.	Pernyataan tidak puas secara tertulis
B.	Tingkat Sedang	B.	Tingkat Sedang
1.	Tunda kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 tahun	1.	Tunda kenaikan gaji berkala (KGB) paling lama 1 tahun
2.	Tunda Kenaikan pangkat (KP) selama 1 tahun	2.	Turun gaji sebesar 1 x KGB paling lama 1 tahun
3.	Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	3.	Tunda KP paling lama 1 tahun
C	Tingkat Berat	C	Tingkat Berat
1.	Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	1.	Turun pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
2.	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	2.	Pembebasan dari jabatan
3.	Pembebasan dari jabatan	3.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
4.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	4.	Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS
5.	Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS		

Sumber: Hermanto, 2010

⁶⁰ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

⁶¹ Hermanto. 2010. *Mengintip Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal. 2

Hukuman PNS yang tidak memenuhi ketentuan jam kantor, yaitu:⁶²

1. Tingkat Ringan:

- a) Teguran lisan: absen 1 - 5 hari kerja,
- b) Teguran tertulis: absen 6 - 10 hari kerja,
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis : absen 11 - 15 hari kerja

2. Tingkat Sedang:

- a) Tunda kenaikan gaji berkala selama 1 tahun : absen 16 - 20 hari kerja,
- b) Tunda kenaikan pangkat selama 1 tahun : absen 21 - 25 hari kerja
- c) Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun: absen 26 - 30 hari kerja

3. Tingkat Berat:

- a) Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun : 31 - 35 hari kerja
- b) Turun Jabatan setingkat lebih rendah: 36 - 40 hari kerja
- c) Pembebasan dari jabatan : 41 - 45 hari kerja
- d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS atau Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS: 46 hari kerja atau lebih

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu digalakkan dengan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Sedangkan tujuan diundangkannya

⁶² PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 8

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib di lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Sanksi yang dijatuhkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil merupakan hukuman disiplin yang pada prinsipnya harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Prosedur penjatuhan hukuman disiplin adalah menunggu laporan dari masyarakat atau dari pelimpahan UPT dinas di tingkat Kecamatan. Akan tetapi, pada kenyataan di lapangan dan dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang berhasil penulis wawancarai pada saat penelitian, dapat diketahui bahwa UPT tingkat kecamatan jarang melimpahkan kasus-kasus pelanggaran tersebut. Hal ini disebabkan UPT Kecamatan akan merasa malu apabila ada kasus yang sampai pada tingkat Kabupaten, yang berarti bahwa UPT Kecamatan tidak sanggup mengatasinya. Jadi, kasus-kasus pelanggaran yang dilimpahkan sampai ke dinas tingkat Kabupaten biasanya adalah kasus-kasus yang benar-benar UPT Kecamatan tidak mampu membina dan kasus-kasus berat.

1. Jenis Pelanggaran Disiplin Yang Dilakukan oleh PNS di Kabupaten Karanganyar

Jenis-jenis pelanggaran disiplin PNS yang paling banyak dilakukan oleh PNS di Kabupaten Karanganyar adalah jenis pelanggaran disiplin ringan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan jenis pelanggaran disiplin ringan akan menjadi jenis-jenis pelanggaran sedang atau berat. Hal ini seperti pada kasus yang penulis tampilkan pada hasil penelitian, yaitu kasus Hardiyoko. Awal kasus ini adalah pelanggaran disiplin ringan, kemudian

berubah menjadi kasus pelanggaran disiplin sedang karena setelah ditegor secara lisan maupun tulisan, instansi tetap tidak mengindahkannya. Pada akhirnya Hardiyoko dijatuhi hukuman disiplin sedang yaitu penundaan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

Menurut penulis, penjatuhan hukuman disiplin yang diterima Hardiyoko adalah sesuai dengan ketentuan yang ada, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Menurut para informan yang berhasil penulis wawancarai, dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar yang mengurus bagian kepegawaian, mengatakan bahwa untuk jenis-jenis pelanggaran disiplin PNS yang sering terjadi di Kabupaten Karanganyar adalah tidak masuk tanpa izin, datang terlambat, dan ada juga yang menjual barang-barang terlarang, jenis-jenis penjatuhan hukuman disiplin ringan dan sedang. Sedangkan untuk jenis pelanggaran disiplin berat yaitu seperti melakukan tindak pidana yang diputus oleh hakim dan mempunyai kekuatan hukum tetap, sering meninggalkan tugas selama 6 (enam) bulan terus menerus dan perselingkuhan. Akan tetapi untuk kasus perselingkuhan tidak dibahas dalam penulisan skripsi ini karena masalah perselingkuhan adalah masalah pribadi seseorang yang tidak etis apabila diungkap pada khalayak umum.

Untuk pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin

PNS yang terjadi di Kabupaten Karanganyar yaitu pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban dan larangan sebagai PNS.

Kewajiban dan larangan itu sendiri telah diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Dalam peraturan tersebut, maka terdapat 26 (dua puluh enam) kewajiban dan 18 (delapan belas) larangan. Selain itu, para guru juga banyak melanggar ketentuan dari Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979, dimana PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS karena :

- a. Melanggar sumpah/ janji PNS, sumpah/ janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau
- b. Dihukum penjara berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan tindak pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang paling berat.

Jenis-jenis pelanggaran disiplin PNS, tidak ada pengelompokan yang khusus. Jenis-jenis tersebut hanya dikelompokkan ke dalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat saja. Untuk penjatuhan hukuman disiplin, maka hal pertama yang dilakukan adalah dengan menjerat dahulu si pelanggar dengan hukuman yang paling ringan, kecuali untuk jenis hukuman disiplin berat. Apabila telah dijatuhi hukuman disiplin ringan dan tidak mengulangnya lagi, maka tidak perlu dijatuhi hukuman yang lebih tinggi. Hal ini yang menyebabkan jenis pelanggaran disiplin tidak ada pengelompokan khusus, karena pada dasarnya jenis

pelanggarannya itu sama akan tetapi penjatuhan hukumannya yang berbeda tinggal melihat kasusnya.

Dalam proses penjatuhan hukuman disiplin pertama-tama adalah menentukan dahulu jenis pelanggaran disiplinya, apakah masuk ke dalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang, atukah berat. Hal tersebut sangat penting untuk menentukan jenis hukuman apa yang setimpal, karena tujuan penjatuhan hukuman disiplin itu adalah untuk mendidik. Maka, dalam menjatuhkan hukuman disiplin harus sesuai dengan pelanggaran apa yang telah dilakukannya.

Seorang PNS yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan kecuali untuk jenis hukuman disiplin ringan, yakni tegoran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dalam peraturan Disiplin PNS di Kabupaten Karanganyar, setiap PNS yang melanggar disiplin ringan yang berupa tidak masuk selama 6 (enam) bulan berturut-turut tanpa surat izin akan dapat dikenai penjatuhan hukuman berat, yang sanksinya berupa pemecatan. Akan tetapi, peraturan ini sulit untuk diterapkan sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Drs. Budiyono, Kepala Seksi Pendidikan dan Pengembangan. BKD Kabupaten Karanganyar yang menyatakan bahwa: "Untuk menjatuhkan hukuman disiplin juga harus memperhatikan faktor kemanusiaannya. Jadi, apabila dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan yang ada maka banyak guru SD yang dipecat dari jabatannya karena telah melakukan pelanggaran disiplin."⁶³

⁶³ Budiono. Wawancara Tanggal 27 Oktober 2010.

Dari penuturan Drs. Budiono, dapat disimpulkan bahwa untuk penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kabupaten Karanganyar, masih belum sesuai dengan ketentuan yang ada. Untuk pelanggaran disiplin sedang, maka dari data yang diperoleh penulis dari BKD Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2009, hanya terdapat 2 (satu) kasus. Jenis penjatuhan hukuman disiplin sedang menunggu proses dari penjatuhan hukuman disiplin ringan. Apabila kasus disiplin PNS sudah dapat dijerat dengan hukuman disiplin ringan, maka selanjutnya tidak perlu lagi dijerat dengan hukuman sedang. Kepada PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin, apabila ia dapat disiplin. Akan tetapi, apabila dikemudian hari ia melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berat, kasus yang masuk ke BKD Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2009 adalah sebanyak 2 (satu) kasus. Contoh kasus adalah Saudara Yusmanto. Ia dijatuhi hukuman berupa pembebasan dari jabatan. Penjatuhan hukuman disiplin yang dikenakan pada Yusmanto, telah sesuai dengan ketentuan yang ada. Meskipun dalam peraturannya menyebutkan bahwa apabila seorang PNS melakukan tindak pidana dan dijatuhi hukuman selama 4 (empat) tahun, maka secara otomatis PNS tersebut akan diberhentikan tidak dengan hormat. Akan tetapi kasus yang dialami Yusmanto, belum mendapat putusan hakim yang bersifat tetap.

Untuk kasus pelanggaran disiplin berat dan sedang bisa dimintakan keberatan yang prosedurnya dapat dilihat pada hasil penelitian. Akan tetapi dalam data BKD Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2009 belum ada yang mengajukan keberatan. Pada tahun tersebut, kasus yang dapat diajukan keberatan berjumlah 1 (satu) kasus, namun pada kasus tersebut tidak diajukan keberatan karena yang bersangkutan telah menerima, atau yang bersangkutan tidak mengetahui apabila terdapat prosedur yang demikian itu.

Berlakunya Surat Keputusan tentang penjatuhan hukuman disiplin bagi setiap jenis hukuman disiplin dapat berbeda-beda. Untuk jenis hukuman disiplin ringan misalnya, maka Surat Keputusan penjatuhan hukumannya mulai berlaku sejak tanggal disampaikannya Surat Keputusan tersebut oleh pejabat yang berwenang menghukum pegawai yang bersangkutan. Sedangkan untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat, mulai berlakunya Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin dapat dibedakan menjadi:⁶⁴

- a. Apabila tidak ada keberatan, maka mulai berlakunya adalah pada hari ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal si pegawai yang bersangkutan menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
- b. Apabila ada keberatan, mulai berlakunya adalah sejak tanggal keputusan atas keberatan itu, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.

⁶⁴ PP No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 22

- c. Untuk hukuman disiplin pembebasan dari jabatan ini mulai berlakunya adalah sejak tanggal ditetapkannya oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Untuk semua jenis hukuman disiplin, apabila si pegawai yang bersangkutan tidak hadir pada waktu penyampaian Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin akan mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh), terhitung mulai tanggal ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut.

Faktor pendorong timbulnya pelanggaran disiplin, dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor dari pelaku dalam hal ini adalah yang paling dominan. Perilaku seseorang itu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kepribadian sebagai faktor intern, dan lingkungan sebagai faktor ekstern. Kepribadian disini lebih diartikan sebagai keseluruhan ciri individu yang memang sudah ia bawa dan ia punyai, baik yang dibawa sejak lahir sebagai bakat maupun yang ia bawa dan ia peroleh melalui proses kehidupan sebagai hasil pendidikan.

Keseluruhan ciri individu ini pada umumnya diwujudkan dalam suatu sikap dalam berpikir dan memandang sebelum seseorang berbuat suatu tindakan dan sikap berpikir dan memandang tersebut tidak hanya terhadap dirinya sendiri melainkan juga terhadap lingkungannya. Lingkungan disini diartikan sebagai keadaan situasi dan kondisi yang melingkupi seseorang itu dimana ia berada. Artinya setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru Sekolah Dasar itu tergantung pada

lingkungan kerjanya. Misalnya apabila ada seorang guru yang masuk dalam lingkungan kerja yang selalu mengabaikan disiplin, maka ia akan ikut masuk dalam lingkungannya tersebut. Faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi perilaku seseorang. Selain itu, masih ada anggapan-anggapan yang keliru, seperti : saya masuk atau tidak juga dibayar. Anggapan seperti inilah yang membuat seseorang akan bekerja asal-asalan. Faktor ekonomi juga mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin, karena tidak puasny materi yang diperoleh, akhirnya mencari kerja sambil di luar PNS.

Faktor dari ekstern lebih cenderung ke penegak hukumnya, yaitu seperti pengawasan yang kurang baik. Fungsi pengawasan (*controlling*) tidak akan maksimal. Selain itu ada perasaan yang kurang enak apabila guru yang melakukan pelanggaran adalah saudaranya, temannya, atau tetangganya. Hal ini, tidak akan bisa menjatuhkan hukuman disiplin dengan semestinya.

Pada dasarnya faktor ekstern dari dinas tidak sesuai dengan sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan, dan prestasinya harus terbukti secara nyata. Sebagai contoh adalah kurangnya penghargaan bagi PNS yang berprestasi. Hal ini dapat menyebabkan para PNS melakukan pelanggaran disiplin, karena PNS yang

bekerja sungguh-sungguh kurang dihargai dan menimbulkan kecemburuan di antara para PNS.

2. Upaya Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Menurut PP No. 30 Tahun 1980 dan PP No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar

Dalam mengatasi masalah pelanggaran disiplin, BKD Kabupaten Karanganyar telah berupaya mengatasi dengan melakukan pembinaan, sosialisasi akan pentingnya disiplin, dan supervise. Dari ketiga cara itu, cara yang paling efektif adalah melakukan supervisi, karena supervisi dilakukan tiap satu bulan sekali. Sebagai sebuah contoh di Dinas Pendidikan adalah dengan mendelegasikan kepada setiap UPT di Kecamatan untuk melakukan supervisi tiap satu bulan sekali, dengan mengundang setiap Kepala SD se-Kecamatan. Setelah penyuluhan dilakukan, maka Kepala SD memberikan penyuluhan yang telah didapatnya, melalui Dewan Guru. Akan tetapi, masih banyak guru yang tidak melaksanakan penyuluhan-penyuluhan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah. Hal ini terbukti dari masih adanya guru yang melakukan pelanggaran disiplin PNS.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa dinas tingkat Kabupaten sudah berupaya untuk mengarahkan PNS untuk selalu berdisiplin dalam bekerja dengan melakukan supervisi. Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar juga melakukan sosialisasi mengenai kedisiplinan kerja

kepada guru-guru di Kabupaten Karanganyar. Akan tetapi, upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar belum mencapai hasil yang maksimal karena masih adanya guru yang melakukan pelanggaran disiplin meskipun prosentasenya sedikit.

Upaya pencegahan terhadap timbulnya pelanggaran disiplin, Dinas Pendidikan dan Nakertrans Kabupaten Karanganyar telah melaksanakan beberapa alternatif kegiatan. Dari hasil wawancara dengan Sunarto, SH, staf Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar mengungkapkan bahwa: “Upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar saya kira sudah maksimal, yaitu dengan melakukan sosialisasi, melakukan pembinaan kepada guru-guru Sekolah Dasar dan melaksanakan supervisi”⁶⁵

Hal tersebut juga diperkuat pernyataan dari Rohadi, SE. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Kabupaten Karanganyar yang menyatakan bahwa : “Saya mendapat pembinaan berupa supervisi tiap 1 (satu) bulan sekali mengenai KBM, Administrasi dan kedisiplinan yang hasilnya saya sosialisasikan kepada guru, melalui dewan guru”⁶⁶

Pendapat dari Rohadi tersebut memperkuat pendapat dari Muzamil, S.Pd, MM bahwa Dinas Pendidikan telah berupaya melakukan pencegahan pelanggaran disiplin dengan jalan melakukan pembinaan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, pembinaan guru-guru SD, dan supervisi ke

⁶⁵ Wawancara dengan Sunarto, SH, staf Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar. Tanggal 26 Oktober 2010

⁶⁶ Rohadi. Wawancara Tanggal 24 Oktober 2010.

SD. Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar untuk mencegah adanya pelanggaran disiplin telah maksimal, terbukti bahwa Dinas Pendidikan telah melakukan upaya-upaya pencegahan seperti melakukan sosialisasi peraturan-peraturan perundang-undangan, melakukan pembinaan terhadap guru-guru SD, melakukan supervisi ke SD setiap 1 (satu) bulan sekali.

Muzamil, S.Pd, MM menambahkan bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Karanganyar telah melakukan beberapa alternatif pencegahan terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menjabarkan dalam tiga alternatif pencegahan, yaitu:⁶⁷

a. Melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan.

Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dilakukan melalui forum-forum penataran atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Pendidikan setempat, atau oleh Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah. Penataran tersebut dilaksanakan bertahap, dengan cara mengirimkan calon peserta dari UPT masing-masing. Peserta yang ditatar tersebut kemudian menularkan pengetahuan yang diperolehnya tersebut kepada PNS lain lewat forum penataran berskala kecamatan. Setelah dilaksanakannya kegiatan tersebut diharapkan bisa menumbuhkan motivasi yang baik bagi Pegawai Negeri Sipil. Materi yang diberikan adalah penjelasan terhadap pelaksanaan PP No. 53 tahun 2010 dan implikasinya.

⁶⁷ Muzamil. Wawancara tanggal 24 Oktober 2010

Pemberlakuan PP No. 53 tahun 2010 adalah penyempurnaan dari PP No. 30 tahun 1980. Terdapat beberapa perbedaan yang mendasar dengan peraturan sebelumnya, yaitu:⁶⁸ adanya pengurangan pasal kewajiban dan larangan, adanya pencapaian kinerja bagi PNS, munculnya kejelasan kepastian penjatuhan hukuman pada setiap tingkatan hukuman disiplin, mengatur secara tegas pejabat yang berwenang menghukum, dari wewenang Presiden s/d pejabat struktural terendah, dan adanya pemberian hak bagi PNS yang djatuhi hukuman disiplin untuk membela diri melalui upaya administratif.

Sosialisasi PP No 53 Tahun 2010 terutama pada aturan penting yang harus dipahami bahwa kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran. Salah satu jenis pelanggaran mengenai disiplin kerja “bolos” tidak masuk kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari bolos kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu, bolos dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi. PNS wajib untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja).

Setelah diterapkannya PP 53/2010 ini, maka diharapkan: PNS senantiasa dituntut keteladanannya oleh masyarakat, dan diharapkan

⁶⁸ Hermanto. 2010. *Op.Cit.* Hal. 2

mengetahui mana yang patut dan tidak patut dilakukan. Setiap atasan harus dapat menjadi contoh yang baik bagi bawahan. Sebagai aparatur Negara seharusnya bertindak disiplin dan ketaatan tidak perlu harus dengan ancaman sanksi.

- b. Mengadakan pembinaan terhadap PNS secara berkala dan berkesinambungan.

Kegiatan ini dilakukan secara berkala oleh kepala dinas melalui forum rapat tingkat kabupaten yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Hasil rapat tersebut kemudian oleh Kepala dinas masing-masing dibawa ke rapat intern dinas. Dari kegiatan tersebut diharapkan Pegawai Negeri Sipil memahami tugas dan fungsinya sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat, yang akhirnya bisa mewujudkan suatu etos kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- c. Melaksanakan supervisi ke tiap satuan kerja.

Kegiatan supervisi ke satuan kerja dilakukan oleh pengawas, yang bertugas di tingkat kecamatan. Dari kegiatan tersebut diharapkan terjadi interaksi positif antara pengawas dengan kepala Unit Pelaksana Tugas maupun PNS yang dikunjungi. Kegiatan supervisi tersebut bila dilaksanakan secara intensif akan memberikan hasil yang efektif, khususnya bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil di daerah. Karena dengan diselenggarakannya supervisi tersebut, Pegawai Negeri Sipil yang mangkir atau melakukan pelanggaran disiplin akan diketahui, dan UPT akan mendapat teguran langsung dari Pengawas.

Dikeluarkannya PP No. 30 Tahun 1980 yang kemudian diperbaharui dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Peraturan disiplin PNS tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap PNS. Namun demikian pelanggaran disiplin PNS tetap masih terjadi. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan upaya penegakan hukum disiplin secara tegas terhadap PNS yang melanggar disiplin. Upaya-upaya penegakan hukum disiplin PNS tersebut antara lain:

1) Pemberian sanksi administrasi

Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan dan tidak mengulangi kesalahannya. Jenis-jenis sanksi administrasi menurut PP No. 53 Tahun 2010 antara lain: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan daripada pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin berdasarkan ketentuan daripada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2008 tentang Pendelegasian Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Dalam Negeri diserahkan kepada pejabat eselon I, eselon II, dan eselon IV.

Sanksi disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dari untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru

kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama 1(satu) tahun, setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 13 ayat 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Adanya sanksi administrasi yang dijatuhkan kepada seorang PNS hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah

adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran – pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika seorang PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan – bulan tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2) Mutasi pegawai

Upaya lain dalam menegakkan hukum disiplin PNS yang benar-benar efektif dan efisien adalah dengan melakukan penempatan dan mutasi secara selektif terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

3) Penyempurnaan sistem penilaian kinerja pegawai

Penyempurnaan struktur jabatan bagi penyelenggara negara di pusat dan daerah dilakukan melalui pengembangan struktur jabatan negara, jabatan negeri dan jabatan pada BUMN/D. Pengembangan karier dilaksanakan atas perbedaan yang tegas antara jabatan politis dengan jabatan karier. Untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam jabatan-jabatan tersebut, maka peran Tim Penilai Akhir atau

Komisi Kepegawaian Negara dalam memilih serta merekomendasikan para pejabat tinggi, eselon I pada berbagai instansi sangat menentukan. Demikian pula dengan penyempurnaan sistem penilaian kinerja pegawai diupayakan agar dapat dilakukan evaluasi yang sebenarnya terhadap kinerjanya.

Melalui suatu Keputusan Gubernur tentang Pelaksanaan Tindakan Administratif terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Pemerintah Provinsi adalah keputusan yang dipergunakan untuk menilai kinerja pegawai pemerintah telah menerapkan standar kerja melalui regulasi. Dalam hal ini terutama kaitannya untuk menjamin adanya objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil sehari-hari. Hasil penilaian tersebut dituangkan dalam satu daftar yang dibuat setiap akhir tahun yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar tersebut merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, Pasal 20 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang menyatakan : “untuk lebih menjamin objektivitas dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Kemudian ditegaskan kembali dalam undang-undang tersebut bilamana telah diadakan penilaian atas prestasi kerja dikenakan ketentuan Pasal 22 sampai dengan Pasal 26 tentang pemberhentian seorang pegawai negeri Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

4) Penyempurnaan peraturan perundang-undangan

Seiring dengan digantikannya PP No.30 Tahun 1980 dengan PP No.53 Tahun 2010, maka untuk mendukung pelaksanaannya sedang dipersiapkan RPP yang meliputi: Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS; Pemberhentian, Pegawai Tidak Tetap; Peraturan Gaji PNS; Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Pendidikan dan Pelatihan PNS; Formasi PNS; Pengadaan PNS; Pengangkatan dalam Pangkat PNS; Peraturan Disiplin PNS; Larangan PNS menjadi Anggota Partai Politik; Penilaian Prestasi Kerja; Perpindahan PNS Antar instansi; Usaha Kesejahteraan PNS; Badan Pertimbangan Kepegawaian; Kode Etik PNS; Tanda Pengenal PNS; Pembinaan Jiwa Korps PNS; Penelusuran Bakat; Ijin Perkawinan dan Perceraian PNS; dan Jabatan Fungsional PNS.