

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli:

a. A.W. Widjaja

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.¹

b. Musanef

Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai

¹A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, hlm. 113

sebagai pekerja atau *worker* adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²

c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk meduduki jabatan pemerintah.

Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:

- 1) Memenuhi syarat yang ditentukan;
- 2) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang;
- 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya;
- 4) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

2. Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara

²Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 5

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari:

- a. PNS
- b. PPPK

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

3. Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

- a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:
 - 1) Pelaksana kebijakan Publik
 - 2) Pelayan Publik
 - 3) Perekat dan Pemersatu bangsa
- b. Pegawai ASN bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
 - 2) Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
 - 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia
- c. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. dalam melaksanakan Peraturan PerUndang-Undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melakukan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat

diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

4. Hak dan Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara

a. Hak Pegawai ASN

Dasarnya dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya. Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi adalah bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan dipengaruhi oleh kepentingan lain yang berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua.

Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa PNS berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Pengembangan kompetensi

Hak-hak pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pula dasarnya setiap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti seperti yang telah dipaparkan di atas merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya bahwa cuti diberikan sebagai hak bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun, yang dimaksud pensiun adalah jaminan dihari tua yang diberikan sebagai balas terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 Tentang ASN, untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat di antaranya yaitu:

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil
- 3) Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negara Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka pegawai negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan pegawai negeri tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri Sipil apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

Berdasarkan hak-hak Pegawai Negeri Sipil yang telah dituliskan di atas maka dapat diketahui mengenai aspek kebutuhan pegawai antara hak dan kewajiban dan pegawai. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap aktifitas dan timbulnya output berupa kinerja yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Setiap Pegawai Negeri Sipil dibebani atas kewajiban-kewajiban. Adapun kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23 yaitu:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah yang sah;

- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan Perundang-Undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
- 8) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI.

B. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Negara Republik Indonesia sebagai suatu negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintahan tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Tentang *Welfarestate*, Utrecht menyatakan bahwa pemerintah suatu *Welfarestate* diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahulu

diselenggarakan oleh Partikelir (usaha swasta) sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintahan, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum.³

Jadi di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri. Tugas aparatur negara di Indonesia adalah terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengaturan (*regeling*), tata pemerintahan (*bestuur*), kebijakan (*policy*), penyelesaian perselisihan secara administratif (*administrative recht pleging*), tata usaha negara, pembangunan, dan penyelenggaraan usaha-usaha negara (perusahaan-perusahaan negara).⁴

Dalam hal ini dibutuhkan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan pegawai negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria di atas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai

³Sudibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 6

⁴*Ibid.* hlm. 11

Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme.

Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka PNS hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental itu. Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan. Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karir yang baik. Sistem pembinaan karir yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karir yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan atas sistem karir dan sistem prestasi pekerja. sistem karir adalah sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karir, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan. Sistem karir dapat dibagi

menjadi 2 (dua) yaitu sistem karir terbuka dan sistem karir tertutup yaitu:

1. Sistem karir terbuka, adalah bahwa untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.
2. Sistem karir tertutup, adalah bahwa sesuatu jabatan lowong dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh oranglain.

Selain sistem karir pembinaan pegawai negeri terdapat sistem lain, yaitu 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 tersebut. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti secara nyata.

Sistem prestasi kerja, pada umumnya tidak memberikan penghargaan atas masa kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian, oleh sebab itu pembinaan karir yang hanya didasarkan pada sistem prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi mereka yang telah lama bekerja. Dalam praktek masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga semakin lama orang bekerja dapat makin cakap dan terampil dibidang pekerjaannya itu.

Pembinaan pegawai negeri sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai negeri yang profesional sesuai dengan tujuan yang tertera dalam Undang-Undang, sehingga diharapkan dimasa mendatang para pegawai negeri tidak dicap oleh masyarakat sebagai pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan untuk pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013. Guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, modal yang paling utama adalah bagaimana penegakan disiplin itu sendiri. Akan tetapi suatu pemerintahan yang berhasil dan berwibawa dan yang paling awal memelopori adanya disiplin adalah aparatur pemerintahan sendiri, atau Pegawai Negeri Sipil. Dengan kata lain, disiplin tidak akan pernah ada bila tidak diawali dari aparturnya.

Tujuan pembinaan PNS adalah menciptakan aparatur negara profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual.

Menurut Sedarmayanti⁵, perencanaan kebutuhan pegawai dilaksanakan berdasarkan:

1. Memberdayakan secara optimal pegawai yang sudah ada dalam organisasi.

⁵Soedarmi,2009,*Perencanaan Kebutuhan Pegawai*,Jakarta,Rineka Cipta

2. Memerhatikan beban kerja yang ada saat ini dan memperkirakan beban kerja masa yang akan datang
3. Memerhatikan kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diperlukan institusi unit organisasi
4. Memerhatikan kebijakan umum pemerintah dalam pengadaan pegawai

Inti penataan sumberdaya manusia adalah:

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian
2. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem. Pendidikan dan latihan yang efektif.
3. Standarisasi dan peningkatan kinerja
4. Pola karier yang jelas dan terencana

Berkaitan dengan hal tersebut maka kondisi yang diharapkan dengan penataan sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan pendayagunaan PNS melalui perbaikan jumlah, komposisi, kompetensi dan distribusi PNS yang ada pada tiap instansi pemerintah.

1. Menyempurnakan sistem dan kualitas materi dan penyelenggaraan pendidikan dan latihan PNS
2. Mengupayakan standar dan peningkatan kinerja
3. Penyusunan dan penyempurnaan pola karier yang jelas dan terencana

4. Jumlah, jenis, dan kualitas pegawai ditetapkan berdasarkan analisis beban kerja
5. Terwujudnya pembagian tugas, fungsi dan beban kerja proporsional yang mengutamakan hak dan kewajiban
6. Menyempurnakan sistem rekrutmen dan sistem promosi pegawai berdasarkan kinerja faktual.
7. Mengoptimalkan efektivitas sistem informasi manajemen pegawai
8. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab
9. Memperbaiki sistem pengawasan dan disiplin pegawai
10. Memantapkan sistem penilaian kerja dan pola karier pegawai.

C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain:⁶

1. Amiroeddin Sjarif:

Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku.

⁶Angga Febriasmoro, 2011, "Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP. No. 30. Tahun 1980 dan PP. No. 53 Tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah", Skripsi, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm 29

2. Alex S. Nitisemito:

Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap tingkat laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak.

3. Komaruddin:

Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan/tata tertib dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan *indisipliner* akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.⁷

Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan

⁷*Ibid.* hlm 30

yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.⁸

D. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam menjatuhkan hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan. Tujuannya ialah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin ialah PNS ialah teguran lisan, teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman pelanggaran disiplin bagi PNS dalam PP. Nomor 53 Tahun 2010 diatur pada Pasal 7 sebagai berikut:

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.

⁸*Ibid.*

- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) huruf (a) terdiri dari:
- 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) huruf (b) terdiri dari:
- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) terdiri dari:
- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Pembebasan dari jabatan;
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai dengan PNS.

2. Pelanggaran Disiplin

Secara ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin (kewajiban dan larangan) adalah pelanggaran disiplin.

- a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh oranglain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
- b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lainnya yang serupa dengan itu.
- c. Perubahan adalah setiap tingkah laku, sikap, atau, tindakan dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Menurut Pasal 11 PP No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran ringan antara lain:

- a. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah yang berdampak negatif pada unit kerja;

- b. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau oranglain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- c. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dan dilakukan dengan tidak sengaja;
- d. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- e. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 12 PP. No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran sedang antara lain:

- a. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang berdampak negatif pada instansi;
- b. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau oranglain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan,

atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

- c. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya dengan sengaja;
- d. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- e. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang berdampak negatif bagi instansi;
- f. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, DPRD, dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi anggota kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
- g. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi calon peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

- h. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk;
- i. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pasal 13 No. 53 Tahun 2010 jenis pelanggaran berat antara lain:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau oranglain dengan menggunakan oranglain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

- e. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang berdampak negatif pada negara;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau oranglain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan;
- g. Menerima atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD, DPRD, dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;

- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan dan merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
- m. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.⁹

3. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 memuat 39 Pasal tentang ketentuan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 ditetapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat dan tidak hormat karena:

- a. Atas Permintaan Sendiri

Pada prinsipnya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan permintaan berhenti dengan hormat, akan tetapi

⁹PP. No. 53 Tahun 2010 Pasal 11, 12, 13

kemungkinan permintaan berhenti dengan hormat tersebut ditolak oleh pejabat yang berwenang. Mengenai pemberhentian atas permintaan sendiri dapat dilihat pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 yang berbunyi:

Ayat (1): “Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil”

Ayat (2): “Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila ada kepentingan Dinas yang mendesak”

Ayat (3): “Permintaan berhenti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terkait dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”

b. Mencapai Batas Usia Pensiun

Pemberhentian karena mencapai batas usia pensiun terdapat pada Pasal 3, 4, dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, didalam Peraturan Pemerintah tersebut dinyatakan bahwa batas usia pensiun seorang PNS adalah 60 Tahun. Namun bagi PNS tertentu ada pengecualian sehingga bisa diperpanjang menjadi 65 tahun.

c. Adanya Penyederhanaan Organisasi Pemerintahan

Penyederhanaan organisasi terjadi apabila disuatu instansi pemerintahan adalah kelebihan pegawai. Maka pegawai atau PNS yang keberdaannya tidak berfungsi secara penuh itu disalurkan ke instansi lain yang lebih membutuhkan. Namun terjadi kemungkinan bahwa PNS yang akan disalurkan ke instansi lain tidak tertampung seluruhnya, maka PNS yang tidak tertampung tersebut diberhentikan dengan hormat dengan memperoleh hak-hak kepegawaian sesuai Perundang-Undangan yang berlaku.

d. Pemberhentian karena Melakukan Pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan

Dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

1) Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; atau

2) Dihukum penjara berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4

(empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.¹⁰

Sementara itu, dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 disebutkan, bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena:

- 1) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
- 2) Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 KUHP. Yang dimaksud melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 04/ SE/ 1980 Tanggal 11 Februari 1980, ialah bahwa jabatan yang diberikan kepada seorang PNS adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Apabila seorang PNS dipidana atau pidana atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang telah

¹⁰H. Nainggolan, 1983, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Indra, hlm. 231

mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan, atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau pekerjaannya, maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tindak pidana kejahatan jabatan yang dimaksud adalah sebagaimana tertera dalam Pasal 413 sampai dengan Pasal 436 KUHP.

Sedangkan yang dimaksud dengan melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana tersirat dalam Pasal 104 sampai dengan sampai dengan Pasal 161 KUHP adalah tindak pidana kejahatan yang berat, karena tindak pidana kejahatan itu adalah tindak pidana kejahatan terhadap keamanan negara, kejahatan yang melanggar martabat Presiden dan Wakil Presiden, kejahatan terhadap Negara dan Kepala Negara/Wakil Kepala Negara sahabat, kejahatan mengenai perilaku kewajiban Negara, hak-hak Negara, dan kejahatan terhadap ketertiban umum. Berkaitan dengan hak itu, maka PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat.

3) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang Negara atau Pemerintah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

e. Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 dinyatakan bahwa, PNS diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku apabila berdasarkan Surat Keterangan Team Penguji Kesehatan dinyatakan:

- 1) Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri karena kesehatannya;
- 2) Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya atau lingkungan kerjanya;
- 3) Setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

f. Pemberhentian karena Meninggalkan Tugas

Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 menyebutkan bahwa:

- 1) PNS yang meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya mulai bulan ketiga;

2) PNS sebagaimana tersebut dalam ayat (1) yang dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan melaporkan diri kepada pimpinan instansinya dapat ditugaskan kembali apabila ketidakhadirannya itu karena suatu alasan yang dapat diterima atau diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila ketidakhadirannya itu karena kelalaian PNS yang bersangkutan dan menurut pejabat yang berwenang akan mengganggu suasana kerja jika ditugaskan kembali;

3) PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus meninggalkan tugasnya secara tidak sah, diberhentikan tidak hormat sebagai PNS.

g. Pemberhentian karena Meninggal Dunia atau Hilang

PNS yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Namun bagi PNS yang hilang belum dianggap meninggal apabila menghilangnya belum melampaui akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak ia dinyatakan hilang. Surat Keterangan Hilang harus dibuat dengan berita acara yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang. Surat pernyataan hilang itu dibuat selambat-lambatnya pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang.

Selanjutnya di dalam Surat Edaran Kepala BAKN Nomor K.26-30 I V. 1 -L 199 Tanggal 15 Januari 2015 disebutkan bahwa PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan kemudian diketemukan kembali, tetapi cacat maka diperlakukan sebagai berikut:

- 1) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila ia sudah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun;
- 2) Apabila hilang atau cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena ia menjalankan kewajiban jabatannya, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa memandang masa kerja.

Sedangkan bagi PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan sebagai berikut:

- 1) Apabila ia masih sehat, dapat dipekerjakan kembali;
- 2) Apabila tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan Negeri berdasarkan Surat Keterangan Penguji Kesehatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapatkan hak kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

h. Pemberhentian karena hal-hal lain

Pemberhentian karena hal-hal lain dijelaskan dalam Pasal 15 Pasal Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 sebagai berikut:

- 1) PNS yang tidak melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
- 2) PNS yang melaporkan diri kepada instansi induknya setelah habis menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tetapi tidak dapat dipekerjakan kembali karena tidak ada lowongan, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Dalam surat Edaran Kepala BKN K.26-30 I V. 1 -L 199 tanggal 15 Januari 2015 dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali apabila alasan-alasan tentang keterlambatan melaporkan diri itu dapat diterima oleh pejabat yang berwenang dan ada lowongan, setelah ada persetujuan dari Kepala BKN;
- 2) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu kurang dari 6 (enam) bulan, tetapi alasan-alasan tentang

keterlambatannya melaporkan diri itu tidak dapat diterima oleh pejabat yang berwenang, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan hak pensiun;

- 3) Apabila keterlambatan melaporkan diri itu lebih dari 6 (enam) bulan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun.

E. Tatacara Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang juga dimaksudkan agar PNS yang lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka

jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak harus secara berjenjang. Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum misalnya jabatan yang lowong karena pejabatnya berhalangan tetap, belum diangkat pejabat untuk jabatan tersebut, atau tidak terdapat dalam struktur organisasi, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat lebih tinggi.

Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan Instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan. Penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi wewenang Presiden diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan melampirkan:

- 1) Berita acara pemeriksaan
- 2) Bukti-bukti pelanggaran disiplin; dan
- 3) Bahan-bahan lain yang diperlukan.¹¹

F. Penyampaian dalam Pemberian Hukuman

¹¹Rafika Hariadna, 2016, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Makassar*, Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum. PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin. Penyampaian keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk, kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait yang dimaksud secara tertutup adalah penyampaian surat keputusan hanya diketahui oleh PNS yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait, dengan ketentuan bahwa pejabat terkait dimaksud jabatan dan pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang bersangkutan.

Apabila tempat kedudukan pejabat yang berwenang menghukum dan tempat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berjauhan, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menunjukkan pejabat lain untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, dengan ketentuan bahwa pangkat atau jabatannya tidak lebih rendah dari PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Apabila PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian

keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat diinstansinya. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi induknya

G. Badan Kepegawai Daerah

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah. Baik di pemerintah daerah kabupaten atau kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) hanya ditingkat Kabupaten/Kota, sedangkan ditingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro kepegawaian. Sesuai Undang-Undang Pemerintah Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.¹²

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari tiga macam, yaitu:

1. Penyiapan Peraturan Daerah dibidang kebijakan teknis kepegawaian;

¹²Miftah Thoha, 1999, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana Press, hlm. 17-18

2. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS daerah, baik yang menduduki jabatan structural/fungsioal atau tidak;
3. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di Indonesia.

