

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik (Marsono, 1974 :66)

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh (Ambar Teguh Sulistiyani, 2004 : 329)

Kedisiplinan aparatur Negara, tidak lepas dari keseluruhan nilai budaya kerja yang diharapkan dapat dikembangkan oleh setiap aparatur Negara, sehingga antara nilai-nilai (yang diyakini) dan kerja (sebagai bentuk aktualisasi keyakinan tersebut) akan menumbuhkan motivasi dan tanggungjawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja. Pengembangan budaya kerja aparatur Negara, diarahkan untuk meningkatkan kinerja pemerintah melalui pembinaan aparatur yang etis, bermoral, berdisiplin, profesional, produktif dan bertanggungjawab, dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, sekaligus untuk memantapkan dan memelihara persatuan bangsa dan menjaga integritas nasional.

Terkait kondisi kinerja PNS saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh PNS. Pegawai di dinas dan badan tertentu diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya PNS.

Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat

secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tetapi, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum berjalan baik seperti yang diharapkan dalam peraturan tersebut. Realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Oleh sebab itu, pemerintah mengeluarkan peraturan disiplin sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya memuat sanksi yang tegas dan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. PNS sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi

negara dan abdi masyarakat. PNS juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan terhadap mereka yang melakukan pelanggaran belum ditetapkan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali pegawai yang tidak masuk kerja atau masuk kerja yang hanya mengisi daftar hadir.

Disiplin kerja yang baik tidak terlepas dari pengawasan. Pengawasan yang dimaksud bukanlah untuk mencari-cari kesalahan melainkan menemukan apa yang salah dan kurang dari kinerja pegawai dan guna penyempurnaan tugas yang akan datang. Pengawasan juga sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik karena dengan demikian akan memperlancar tugas pekerjaan serta ketepatan dalam pencapaian fungsi yang berdaya guna dan berhasil guna. Fungsi ini tentunya dilakukan oleh seluruh pimpinan unit atau satuan kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis; jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, penurunan

pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; jenis hukuman disiplin berat terdiri dari Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan 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.

Penegakan hukum disini berupa sanksi indisipliner, sanksi ini dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan ini dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan organisasi. tindakan koreksi terhadap penegakan hukum dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi.

Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan telah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tetapi fakta yang terjadi di lapangan adalah jumlah pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dari tahun 2010 hingga tahun 2011 berjumlah 511 orang, namun pada kenyataannya berdasarkan data yang diperoleh, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, yang telah di jatuhkan sanksi hukuman disiplin di Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan selama tahun 2010-2011 hanya berjumlah 20 orang dengan tingkat dan jenis hukuman yang berbeda.

Jumlah pelanggaran ini tidaklah sepadan dengan jumlah pelanggaran disiplin yang telah di lakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan selama tahun tersebut. Meskipun tingginya jumlah

Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung yang melakukan pelanggaran disiplin namun sulit di pastikan apakah ada tindak lanjut dalam proses penerapan sanksi hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Sehingga penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum tercipta secara maksimal, walaupun aturannya telah jelas.

Bertolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk memilih judul “**Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan**”.

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu :

- a. Bagaimanakah Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan?
- b. Faktor-faktor apakah yang menghambat dalam Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan?

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup bidang ilmu penelitian ini adalah Hukum Kenegaraan khususnya Hukum Administrasi Negara. Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Penegakan hukum ini merupakan suatu pengawasan yang bersifat Preventif (pencegahan) dan bersifat Represif (penanggulangan), adapun yang di maksud dengan pengawasan secara Preventif adalah suatu penegakan hukum yang dilakukan oleh atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan indisipliner. Sedangkan pengawasan yang bersifat Represif adalah suatu bentuk penegakan hukum yang dilakukan oleh pihak luar dalam hal ini adalah Inspektorat dalam menyelesaikan dan menindak lanjuti kasus indisipliner bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan kepegawaian.

Hal-hal yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah tentang penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan faktor-faktor penghambat dalam penegakan hukum terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Lokasi penelitian ini secara spesifik dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara lengkap, jelas dan rinci hasil penelitian dan pembahasan mengenai:

- a. Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan
- b. Faktor-faktor penghambat dalam Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai dua aspek kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Sebagai pengembangan daya pikir dan daya nalar yang sesuai dengan disiplin ilmu pengetahuan hukum administrasi negara yang berkaitan dengan penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil khususnya mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil guna dapat mengungkapkan secara objektif melalui metode ilmiah dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada khususnya masalah disiplin pegawai dalam konsep pendapat atau teori dari ahli hukum.

b. Kegunaan Praktis

Memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintahan kabupaten Lampung Selatan.