

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penegakan Hukum

2.1.1 Pengertian Penegakan Hukum

Menurut Soetjipto Raharjo yang dimuat dalam buku Pengantar Ilmu Hukum oleh Triwulan Tutik (2006:226) menyatakan bahwa:

“penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tentang keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Proses perwujudan ide-ide itulah yang merupakan hakekat dari penegakan hukum”.

Soejono Soekanto (1993:3) berpendapat bahwa penegakan hukum adalah:

“kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah yang mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup”

P.de Haan, dkk (1996:1) menguraikan pandangan bahwa:

”penegakan hukum seringkali diartikan sebagai penerapan sanksi. Sanksi merupakan alat kekuasaan sebagai reaksi atas pelanggaran norma hukum”

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirangkumkan bahwa, penegakan hukum adalah penegakan disiplin yang pada hakekatnya merupakan upaya menyalarkan nilai-nilai hukum dengan merefleksikan dalam bersikap dan bertindak di dalam pergaulan, demi terwujudnya keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan keadilan dengan menerapkan sanksi-sanksi.

1. Unsur-unsur Penegakan Hukum

Dalam menegakan hukum ini ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

a. Kepastian hukum

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakan, setiap orang menginginkan dapat diterapkan peristiwa kongkret yang terjadi bagaimanapun hukumnya, itulah yang harus diberlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Jadi pada dasarnya tidak ada penyimpangan. Bagaimanapun juga hukum harus ditegakan, sampai-sampai timbul perumpamaan “meskipun hari esok kiamat, hukum harus ditegakan”. Inilah yang diinginkan kepastian hukum dengan adanya kepastian hukum ketertiban dalam masyarakat tercapai.

b. Kemanfaatan

Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus memperhatikan kemanfaatannya dan kegunaannya bagi masyarakat. Sebab hukum justru dibuat untuk kepentingan masyarakat (manusia). Karenanya pelaksanaan dan penegakan hukum harus memberi manfaat bagi masyarakat. Jangan sampai terjadi pelaksanaan dan penegakan hukum merugikan masyarakat, yang pada akhirnya akan menimbulkan keresahan.

c. Keadilan

Menurut John Rawls, keadilan merupakan suatu nilai yang mewujudkan keseimbangan antara bagian-bagian dalam kesatuan, antara tujuan-tujuan pribadi dan tujuan bersama. (Soerjono Soekanto, 21)

2. Instrumen Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto (1983:27) mengemukakan, tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, maka mustahil penegakan hukum tidak akan tercapai tujuannya jika semua instrument tersebut terpenuhi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut Soejono Soekanto bahwa penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakekatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi.

Adapun faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Faktor hukumnya sendiri: misalnya undang-undang dan sebagainya
- b. Faktor penegakan hukum, yakni pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
- c. Faktor sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum

4. Pelaksanaan Penegakan Hukum

Menurut Titik Triwulan (Titik Triwulan 2006: 256-259) bahwa secara universal kegiatan-kegiatan pelaksanaan penegakan hukum dapat berupa: pencegahan (*preventif*) dan represif.

- a. Tindakan pencegahan yaitu segala usaha atau tindakan yang dimaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum.
- b. Tindakan represif yaitu segala usaha tindakan yang harus dilaksanakan oleh aparat Negara tertentu sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku bila telah terjadi suatu pelanggaran hukum.

Penegakan hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dikatakan bahwa sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib lebih dahulu mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan, serta wajib memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran disiplin. Walaupun wujud pelanggaran disiplin itu sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong untuk melakukan pelanggaran disiplin itu berbeda maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkanpun dapat berbeda juga.

Pada saat menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan haruslah dipertimbangkan dengan seksama bahwa hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu setimpal dengan pelanggaran disiplin yang akan dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan.

Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama maka kepadanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Itulah hal-hal yang terdaat di Peraturan tersebut yang berhubungan langsung dengan penegakan Hukum terutama pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan

2.2 Pengertian dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa :

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dari rumusan bunyi Pasal 1 butir 1 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri maka seseorang harus memenuhi syarat-syarat yaitu :

- a. Harus Warga Negara Indonesia.
- b. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku.
- c. Harus diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya.
- e. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan mengenai jenis Pegawai Negeri bahwa :

- 1) Pegawai Negeri Terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil.

- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat.
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- 3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 merupakan pengembangan dari Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang semula hanya 2 ayat menjadi 3 ayat. Sedangkan pada ayat 1 terpisahnya anggota POLRI dari ABRI sehingga menjadi butir tersendiri untuk anggota POLRI yaitu butir c.

Adapun yang dimaksud dengan PNS Pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan Negara lainnya. Sedangkan yang dimaksud dengan PNS Daerah adalah PNS Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Terhadap PNS Pusat dan PNS Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

1. Pengertian Pelanggaran Disiplin

Disiplin adalah ketentuan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara yang dilaksanakan secara sadar, ikhlas lahir dan batin sehingga timbul rasa malu untuk melanggar dan terkena sanksi serta takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Penjatuhan sanksi sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu instansi. Dengan penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran maka pegawai tidak akan mengulangi lagi perbuatannya. Penjatuhan sanksi ini adalah untuk mendidik pegawai supaya berperilaku mentaati semua peraturan. Peraturan tanpa dibarengi dengan hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat yang baik bagi pegawai.

Maksud adanya penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah pemerintah berupaya meningkatkan disiplin aparatur negara dari beberapa aspek strategis, salah satunya dengan meningkatkan penyempurnaan perilaku manusia, sehingga diharapkan perilaku aparatur negara memiliki sifat tangguh, cerdas, terampil, mandiri, dan rasa kesetiakawanan, kerja keras, hemat, produktif, disiplin, serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik (Malayu S.P Hasibuan, 2001:213)

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas menjelaskan bahwa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 menyebutkan yang dimaksud dengan pengertian pelanggaran disiplin adalah:

”setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”.

- a. Yang dimaksud dengan ”ucapan” adalah kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat dilanggar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
- b. Yang dimaksud dengan ”tulisan” adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, dan lain-lain yang serupa dengan itu.
- c. Yang dimaksud dengan ”perbuatan” adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 menyebutkan sebagai berikut:

“Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam perundang-undangan pidana, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum”.

Pasal 5 di atas mengandung pengertian bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman berupa Hukuman Pidana dan Hukuman Disiplin.

2. Sebab-sebab Pelanggaran Disiplin

a. Kurangnya Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dalam pemberian jasa, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

b. Kurangnya Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan melekat yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moralitas kerja pegawai karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengawasan, dan pengarahan dari atasannya.

c. Kurangnya Kesadaran Pegawai

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai, apabila sanksi hukuman semakin berat maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner. Sanksi hukuman harus diterakan berdasarkan pertimbangan yang logis dan di informasikan secara tegas kepada seluruh pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

d. Kurangnya Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu unit kerja. Apabila dapat tercipta hubungan kemanusiaan yang harmonis maka dapat terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan hal ini akan memotivasi kedisiplinan kerja pada lembaga tersebut (Malayu SP Hasibuan, 1995)

3. Aparat Penegak Hukum

Aparatur penegak hukum mencakup pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat (orangnya) penegak hukum. Dalam arti sempit, aparatur penegak hukum yang terlibat tegaknya hukum itu, dimulai dari saksi, polisi, penasehat hukum, jaksa, hakim dan petugas-petugas sipir masyarakat. Selain aparat dan aparatur terkait mencakup pula pihak-pihak yang bersangkutan dengan tugas dan perannya yaitu terkait dengan kegiatan pelaporan atau pengaduan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya masyarakat kembali terpidana.

Dalam proses bekerjanya aparatur penegak hukum itu terdapat 3 elemen penting yang mempengaruhi, yaitu: (i) institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (ii) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya, dan (iii) perangkat peraturan yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya. Upaya hukum secara sistematik haruslah memperhatikan ketiga aspek tersebut secara

stimulan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan itu sendiri secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

1. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Menurut Moch. Faizal Salam dari bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pegawai Negeri baik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur Negara.
2. Sebagai unsur aparatur Negara Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - a. Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang berisifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih.
 - b. Adil , dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.
 - c. Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.
3. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (Moch. Faizal Salam, 2003 : 18)

Sementara itu Pasal 3 ayat 2 berbunyi :

Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam membeikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari ayat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral di

sini berarti Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Golongan, atau partai politik. Seorang Pegawai Negeri harus menghindari pengaruh tersebut sehingga ia dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Untuk menghindari pengaruh partai politik, seorang Pegawai Negeri tidak boleh menjadi anggota aktif dan atau pengurus partai politik. Apabila seorang Pegawai Negeri ingin menjadi anggota suatu partai politik atau duduk sebagai pengurus suatu partai politik, maka yang bersangkutan diharuskan mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri.

Menurut Moch. Faizal Salam Pemerintah sendiri telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik. Larangan bagi Pegawai Negeri menjadi anggota aktif atau pengurus suatu partai politik bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan perkataan lain, Pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Hal ini tidak akan terwujud bila pegawai negeri diperkenankan menjadi anggota atau pengurus suatu partai politik. Karena dalam pelaksanaan tugasnya antara pegawai negeri yang satu dengan yang lainnya akan saling jegal menjegal sehingga program pembangunan tidak akan berjalan dengan lancar (Moch. Faizal Salam, 2003 : 19)

Agar PNS sebagai unsur Aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu

ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian ini, maka timbullah kewajiban dan hak setiap PNS.

2. Hak Pegawai Negeri Sipil

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

1. Pasal 7 : Mengatur tentang hak pegawai negeri dalam memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
2. Pasal 8 : Mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
3. Pasal 9 : Mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
4. Pasal 10 : Mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pension bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
5. Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah hak, oleh karena itu apabila seseorang pegawai negeri telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

Hak pegawai negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

1. Pasal 7 ayat (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya
2. Pasal 8, 9, 10 dan 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan.

2.3 Pengertian Disiplin Pegawai

Bagi seorang PNS kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Menurut Dolet Unaradjan Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya (Dolet Unaradjan, 2003 : 8)

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk

kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Menurut M. Victor Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku (M. Victor Situmorang dan Jusuf Juhir, 1994 : 153)

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban. Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

- 1) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.

- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. (Soegeng Prijodarminto, 1994 : 25)

Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak dijelaskan mengenai pengertian disiplin. Namun pada Pasal 29 disebutkan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas diadakan peraturan disiplin pegawai negeri (Pasal 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tidak mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat suatu keharusan, larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan suatu hal yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal yang dilarang. Oleh sebab itu dapat disimpulkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, maka yang dimaksud disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang memuat suatu keharusan atau larangan dan bagi mereka yang tidak mematuhi dikenai sanksi.

Sedangkan Winardi berpendapat bahwa:

“Disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang datang dari individu sendiri (*selfinposid disclipine*) dan disiplin berdasarkan perintah (*command diclipine*)”. (Winardi. 1974 : 229)

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah, yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya.

Menurut Hukum Administrasi Negara, setiap organisasi Pemerintah baik itu instansi/departemen/lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh keprofesionalan dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai

mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, dalam tindakan kedisiplinan perlu memperhatikan beberapa pedoman antara lain:

- 1) Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi;
- 2) Pendisiplinan harusnya bersifat membangun;
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera;
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan;
- 5) Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan waktu bawahan sedang absen;
- 6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002 : 228)

Menurut Sudikno Mertokusumo, hakekat penegakan hukum adalah perlindungan kepentingan manusia, yang merupakan pedoman tentang bagaimana sepatutnya orang harus bertindak. Akan tetapi hukum tidak sekedar merupakan pedoman belaka, perhiasan atau dekorasi. Hukum harus ditaati, dilaksanakan, dipertahankan dan ditegakkan. Pelaksanaan hukum dalam kehidupan masyarakat sehari-hari,

mempunyai arti yang sangat penting karena apa yang menjadi tujuan hukum justru terletak pada pelaksanaan hukum itu. Ketertiban dan ketentraman hanya dapat diwujudkan dalam kenyataan kalau hukum dilaksanakan. Kalau tidak maka peraturan hukum itu hanya merupakan susunan kata-kata yang tidak mempunyai makna dalam kehidupan masyarakat. Peraturan hukum yang demikian akan menjadi mati sendiri (Sudikno Mertokusum, 2003 : 160)

Menurut Malayu S.P Hasibuan, maksud adanya penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah pemerintah berupaya meningkatkan disiplin aparatur Negara dari beberapa aspek strategis, salah satunya dengan meningkatkan penyempurnaan perilaku manusia, sehingga diharapkan perilaku aparatur Negara memiliki sifat tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan rasa kesetiakawanan, kerja keras, hemat, produktif, disiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik (Malayu S.P Hasibuan, 2001 : 213)

2.4 Sanksi Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin

PNS 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.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

- a. Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan

menegor bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan 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 diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang

bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b. Pembebasan dari jabatan

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun. Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Sedangkan 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 :

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan

Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

b. Teguran tertulis

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk selama 1 (satu) tahun

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja.

b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja.

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

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

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

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja.

b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja.

c. Pembebasan dari jabatan

Pemberhentian dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural atau Fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja.

d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun. Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat

yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

2.5 Proses Penjatuhan Sanksi Hukuman Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran

Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Di dalam Pasal 23 ditentukan sebagai berikut:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 24 ditentukan sebagai berikut:

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
- a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui berbagai factor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan teliti dan obyektif sehingga dengan demikian pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seadil-adilnya tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan.

Apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, sedang panggilan kedua harus dibuat secara tertulis. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat panggilan. Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak juga

memenuhi panggilan kedua maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada padanya.

Sementara itu Pasal 26 menentukan tata cara pelaksanaan pemeriksaan yaitu “Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain”. Maksud dari Pasal ini, adalah untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dalam rangka usaha menjamin objektivitas.

Moch. Faizal Salam berpendapat bahwa dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin PNS, hal-hal yang harus dilakukan adalah:

- a) Sebelum melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya, mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- b) Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- c) Pemeriksaan terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.
- d) Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang disangka melakukan

pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa.

- e) Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, satu dan lain hal bergantung kepada keadaan dan keperluan.
- f) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin harus melakukan sendiri pemeriksaan terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.
- g) Pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis.
- h) Pada tingkat pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan. Apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, PNS yang disangka melakukan pelanggaran itu cukup dijatuhi dengan tingkat hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980, Pemeriksaan tidak perlu dilanjutkan secara tertulis. Tetapi apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu akan dijatuhi tingkat hukuman disiplin sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat 4 Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis.
- i) Pemeriksaan secara tertulis dibuat dalam bentuk berita acara.
- j) PNS yang diperiksa karena disangka melakukan sesuatu pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan.

- k) Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka ia dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya.
- l) Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu wajib dilaporkan oleh pemeriksa kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- m) Berita acara pemeriksaan ditandatangani oleh pemeriksa dan PNS yang memeriksa. Apabila ada isi berita acara pemeriksaan itu menurut pendapat PNS yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang ia ucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- n) Apabila PNS yang diperiksa menolak untuk menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan itu cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan menyebutkan dalam berita acara pemeriksaan bahwa Pegawai Negeri yang diperiksa menolak menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut, namun tetap dapat digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- o) Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, dalam arti bahwa pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.
- p) Apabila dipandang perlu, pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan mengenai atau yang menyangkut pelanggaran disiplin itu dari orang lain. Satu dan lain hal untuk melengkapi keterangan dan menjamin objektivitas (Moch. Faizal Salam, 2003 : 107)

Bila pemeriksaan terhadap PNS telah selesai maka pejabat yang berwenang harus menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin. Namun sebelumnya pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan

pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin.