

**PENEGAKAN SANKSI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
KOLAKA UTARA)**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Palopo
Untuk melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Hukum Tata Negara*



**Diajukan oleh
Khaerul Yakin. N
17 0302 0018**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENEGAKAN SANKSI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
KOLAKA UTARA)**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Palopo
Untuk melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Hukum Tata Negara*



Diajukan oleh

Khaerul Yakin. N

17 0302 0018

Pembimbing:

- 1. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.**
- 2. Nirwana Halide, S.HI., M.H.**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khaerul Yakin. N
NIM : 17 0302 0108
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan plagiasi, atau di publikasikan dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi, adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang saya ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruaan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya di batalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Mei 2022

Yang membuat pernyataan



Khaerul Yakin. N

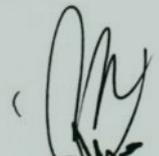
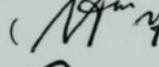
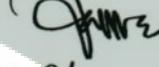
Nim. 17 0302 0108

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul yang Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara), ditulis oleh Khaerul Yakin. N Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0302 0108, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah untuk program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, 29 April 2022, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar sarjana (S.H).

Palopo, 28 April 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. H. Hamsah Hasan, Lc., M. Ag | Penguji I | () |
| 4. Dirah Nurmila Siliwadi., S.K.M., M.H | Penguji II | () |
| 5. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H. | Pembimbing I | () |
| 6. Nirwana Halide, S.HI., M.H. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara


Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP. 19680507 199903 1 004


Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP. 19820124 200901 2 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى

أَهْلِوَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah menganugraahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin . Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peneakan sanksi pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil “(studi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kolaka Utara)” setelah melalui proses yang panjang dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana SH di Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN PALOPO) Fakultas Syariah.

Selawat dan salam tidak lupa pula kita panjatkan kepada baginda Rasulullah SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Dimana ialah Nabi yang telah berhasil membawa ummatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah seperti sekarang ini.

Penulis juga sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dengan berbagai keterbatasan yang terdapat didalamnya, untuk itu penulis sangat mengharapkan serta membutuhkan sumbangan pemikiran baik itu berupa saran dan kritikan yang tentunya sifatnya membangun guna kemudian bisa menyempurnakan skripsi ini.

Perjalanan yang panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini dengan berbagai hambatan yang dihadapi dalam penyusunan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan, terkhusus kepada kedua orang tua (Alm. Nirwan dan Marhanisa) yang telah tulus dan ikhlas memberikan cinta dan kasih sayang, perhatian, doa serta dukungan moral dan materil yang diberikan selama ini.

Terima kasih juga karena telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, membimbing, mendidik, serta senantiasa mengiringi perjalanan hidup penulis dengan alunan doa yang tiada henti agar kelak penulis bisa mewujudkan segala mimpi-mimpi. Buat Saudara Saudari saya terima kasih karena selalu menghadirkan penulis disetiap doa kalian.

Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis tidak lupa sampaikan kepada:

- a. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
- b. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Dekan Fakultas Syariah, beserta Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M.HI Wakil Dekan II Dr. Abdain, S.Ag., M.HI dan Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, M.Ag.
- c. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

- d. Hamsah Hasan, LC., M.AG. selaku dosen penguji I yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiranya untuk memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
- e. Dirah Nurmilah Siliwadi, S.K.M., M.H. Selaku dosen penguji II yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiranya untuk memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
- f. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
- g. Nirwana Halide, S.HI., M.H.selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
- h. Hamsah Hasan, LC., M.AG. selaku dosen Penasehat Akademik.
- i. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
- j. Madehang, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
- k. Kepala Badan Kantor BKPSDM Jumadil, S.P.d. beserta jajarannya, yang bersedia menjadi narasumber dan telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini.

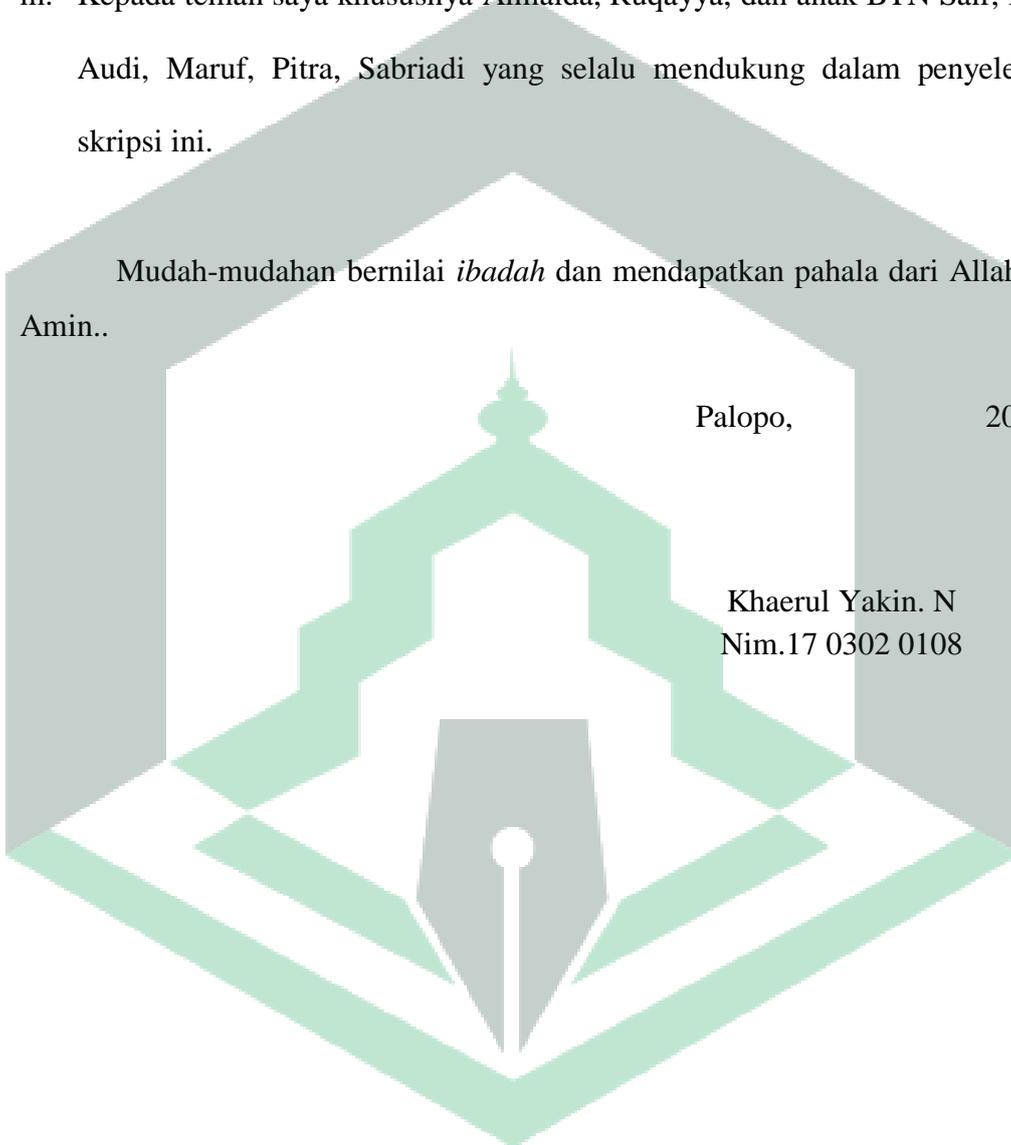
- l. Kepada semua teman seperjuangan dan mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara IAIN Palopo angkatan 2017, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
- m. Kepada teman saya khususnya Almaida, Ruqayya, dan anak BTN Sair, Rifki, Audi, Maruf, Pitra, Sabriadi yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai *ibadah* dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Amin..

Palopo,

2022

Khaerul Yakin. N
Nim.17 0302 0108



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambang	tidak dilambangkan
ب	Ba		Be
ت	Ta		Te
ث	ša		es (dengan titik di atas)
ج	Jim		Je
ح	ḥa		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha		ka dan ha
د	Dal		De
ذ	Žal		zet (dengan titik di atas)
ر	Ra		Er
ز	Zai		Zet
س	Sin		Es
ش	Syin		es dan ye
ص	šad		es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad		de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa		te (dengan titik di bawah)

ظ	za		zet (dengan titik di bawah)
ع'	' ain		apostrof terbalik
غ	Gain		Ge
فا	Fa		Ef
ق	Qaf		Qi
ك	Kaf		Ka
ل	Lam		Ei
م	Mim		Em
ن	Nun		En
و	Wau		We
ه	Ha		Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya		Ye

Hamzah (ء (yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau ./di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara rakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ئَیْ	<i>Fathah dan yā'</i>	Ai	a dani
ئَوُ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a danu

Contoh:

كَيْفَ : kaifa
هَوَّلَ : haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ا... ی...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	Adan garis diatas
إی	<i>Kasrah dan yā'</i>	Ī	Idan garis diatas
ئو	<i>dammah dan wau</i>	ū	Udan garis diatas

Contoh:

مَاتَ	: māta
رَمَى	: ramā
قِيلَ	: qīla
يَمُوتُ	: yamūtu

4. *Ta'marbutah*

Transliterasi untuk *tā'marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā'marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā'marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atf ā'l</i>
الْمَدِينَةَ الْفَاضِلَةَ	: <i>al-maḍīnah al-fa ā'dilah</i>
الْحِكْمَةَ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمَّ	: <i>nu'ima</i>
عُدُوَّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ع* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*عِي*), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (az-zalزالah)
الفَلْسَفَةُ : al-falsafah
الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
سَيِّئٌ	: syai'un
أَمْرٌ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ dīnullāh billāh

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-

jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْفِيْرَ حَمَةِ اللّٰهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur'ān

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maṣlaḥah fi al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyud, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad ibnu)

NaṣrḤāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, NaṣrḤāmid (bukan: Zaīd, NaṣrḤamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta' ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...: 8	= QS al-Maidah/5: 8 atau QS Ād 'Dzāriyāt /51: 56
HR	= Hadis Riwayat

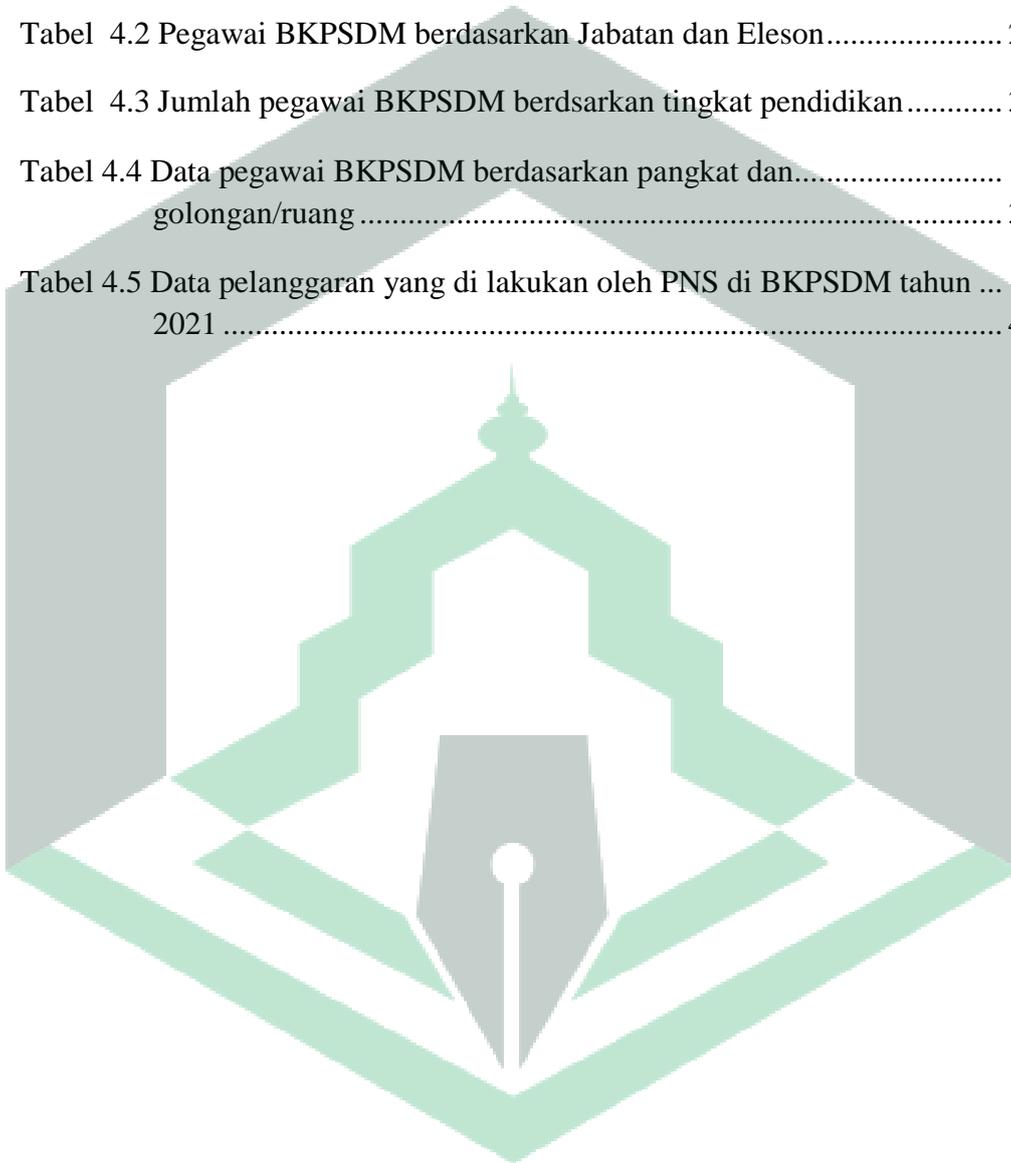
DAFTAR AYAT

Kutipan Qs. An-Nisa Ayat 59 5



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Informan.....	22
Tabel 4.1 Data Penduduk di Kabupaten Kolaka Utara	25
Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan dan Eleson.....	29
Tabel 4.3 Jumlah pegawai BKPSDM berdsarkan tingkat pendidikan.....	30
Tabel 4.4 Data pegawai BKPSDM berdasarkan pangkat dan..... golongan/ruang	31
Tabel 4.5 Data pelanggaran yang di lakukan oleh PNS di BKPSDM tahun ... 2021	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1 Skema Kerangka Pikir 19
Gambar. 4.1 Struktur Organisasi Kantor BKPSDM 29



DAFTAR ISTILAH

BKPSDM	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RI	: Republik Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
Diklat	: Pendidikan dan Pelatihan
Bintek	: Bimbingan Teknis
PHK	: Pemutusan Hubungan istilah
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PRAKATA	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR ISTILAH	xvii
DAFTAR ISI	xviii
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian.....	7
E. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Tinjauan umum penegakan sanksi pegawai negeri sipil.....	12
C. Kerangka Pikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	21
B. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	21
C. Informan atau Subjek Penelitian	21
D. Sumber Data.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Analisis Penelitian.....	24
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	25
A. Deskripsi Data.....	25

B. Pembahasan..... 31

PENUTUP..... 52

A. Kesimpulan 52

B. Saran..... 53



ABSTRAK

Khaerul Yakin. N, 2022. *“Penegakan sanksi pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (studi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kolaka Utara)” Skripsi. Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah. Dibimbing oleh Anita Marwing dan Nirwana Halide.*

Skripsi ini membahas tentang penegakan sanksi pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil studi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kolaka Utara Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara. Untuk mengetahui proses penegakan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara. Untuk mengetahui faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi bagi PNS di Kabupaten Kolaka Utara di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif atau lapangan. Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini penegakan sanksi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah Kasus pelanggaran disiplin rata-rata terjadi pada pelanggaran Disiplin berupa kehadiran. Proses penegakan sanksi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil melalui beberapa tahapan yang dimulai dari tahapan sebagai berikut: pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian putusan pemidanaan disiplin. Hambatan dalam penegakan sanksi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil Kurang tegasnya pejabat, Adanya faktor pertemanan, Kurangnya sarana dan prasarana, solusinya ialah melakukan sosialisasi untuk penyegaran peraturan terkait disiplin pegawai negeri sipil termasuk PP No. 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin, memberikan sanksi/tindakan tegas, setidaknya setiap PNS mawas diri dan mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa memenuhi syarat dan berkesempatan menjadi PNS.

Kata Kunci: Penegakan Sanksi, Peraturan Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Khaerul Yakin. N, 2022. *"Enforcement of civil servant sanctions based on government regulation number 53 of 2010 concerning civil servant discipline (study of the civil service agency and human resource development of North Kolaka Regency)" Thesis. Constitutional Law Study Program, Faculty of Sharia. Supervised by Anita Marwing and Nirvana Halide.*

This thesis discusses the enforcement of sanctions for civil servants based on government regulation number 53 of 2010 concerning civil servant discipline. Study of the Civil Service Agency and human resource development in North Kolaka Regency. BKPSDM North Kolaka Regency. To find out the process of enforcing sanctions for Civil Servants in North Kolaka Regency based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline at the BKPSDM Office of North Kolaka Regency. To find out the inhibiting factors and solutions in enforcing sanctions for civil servants in North Kolaka Regency at the BKPSDM Office of North Kolaka Regency. The type of research used is qualitative or field research. There are two sources of data in this study, namely primary data and secondary data, the data collection methods used were observation, interviews, and documentation. The result of this research is the enforcement of government regulation number 53 of 2010 regarding discipline of civil servants is the case of disciplinary violations on average occurred in the form of disciplinary violations in the form of attendance. The process of enforcing the sanctions of government regulation number 53 of 2010 concerning the discipline of civil servants goes through several stages starting from the following stages: summons, examination, imposition and submission of disciplinary punishment decisions. Obstacles in enforcing government regulation sanctions number 53 of 2010 concerning civil servant discipline Lack of firmness of officials, The existence of a friendship factor, Lack of facilities and infrastructure, the solution is to conduct socialization to refresh regulations related to civil servant discipline including PP no. 53 of 2010 concerning disciplinary regulations, providing sanctions/firm actions, at least every civil servant is introspective and grateful that not everyone can meet the requirements and have the opportunity to become a civil servant.

Keywords: *Sanctions Enforcement, Government Regulations, Civil Servants*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintahan harus terus dilakukan terutama dalam hal kedisiplinan pegawai, bagaimana membangkitkan dan memperkuat kinerja aparatur sebagai aparatur negara dan aparatur negara yang mau tidak mau harus berusaha untuk

meningkatkan kapasitas kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah sangat bergantung pada kinerja aparatur. Padahal regulasi mengenai disiplin pegawai sudah sangat jelas tertuang dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi pemerintahan harus mendapatkan perhatian penuh. Salah satu bagian penting yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan instansi dalam persaingan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial dan handal. Suatu instansi harus berusaha untuk mencari dan membina pegawainya dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan instansi tersebut.¹

Pegawai Negeri Sipil bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah

¹ Pratama Sofyan Nurdianto “*Penegakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di BKPPD Kabupaten Bone Bokango)*”, 2017, 1.

masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional.²

Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang–Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.³

Praktek penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan, pegawai masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, sehingga masih banyak pegawai yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kurang disiplin dengan waktu, kurang tanggung jawab dengan pekerjaannya, sehingga membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Rendahnya kinerja dapat diartikan bahwa tidak berhasilnya

²Santa Monica Situmorang, *“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil(Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)”*,2017,12.

³Mohammad Rafik *“Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”*,2016,1.

suatu organisasi atau instansi pemerintah yang dijalankan sesuai tujuan yang akan dicapai.⁴

Kewajibannya sebagai PNS, seseorang yang terikat dengan peraturan ketenagakerjaan dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Sifat keterikatan ini akan membawa konsekuensi tersendiri sebagai wakil pemerintah untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan negara. Setiap tindakannya akan menjadi tindakan pemerintah. Oleh karena itu, apabila suatu tindakan dilakukan oleh pegawai penyelenggara negara dan merugikan seseorang, dalam arti perbuatan tersebut bertentangan dengan prinsip hukum, maka penyalahgunaan kekuasaan yang dirugikan akan dapat menggugat pemerintah.

Pelanggaran atas kewajiban dan larangan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti tidak setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah dan tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan serta tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab dan tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS serta tidak mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan

⁴Cintha Tri Haidijati “Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Medan” 2019,12.

dan tidak memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.⁵

Pemerintah melakukan upaya untuk menerapkan regulasi yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Kebijakan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kolaka Utara harus bisa menerapkan peraturan tersebut, namun nyatanya masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan kedisiplinan, seperti kedisiplinan waktu.

Penelitian ini diadakan di Kabupaten Kolaka Utara yaitu pada kantor BPKSDM, dengan alasan bahwa pada kantor BPKSDM ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

⁵ Dewianti Alexander, "Upaya Administratif Atas Pelanggaran Kewajiban Dan Larangan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lex Administratum, Vol. VIII/No. 3/Jul-Sep/2020.

Adapun ayat al-Quran yang berkenaan dengan pemimpin terkait dengan pembahasan di atas terdapat dalam surat an-Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Terjemah; Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).⁶

Dari ayat di atas diturunkan amanat untuk taat dan patuh kepada pemimpin, dan juga terhadap peraturan yang ada. Jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka masalah itu harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun, tingkat ketaatan manusia kepada pemimpinnya tidaklah mutlak. Jika perintah yang diberikan oleh pemimpin itu bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus dengan tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun, jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidaksenangan-Nya kepada mereka yang melewati batas.

Berdasarkan uraian di atas, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu setiap Pegawai Negeri wajib mentaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Peraturan jam bekerja ditetapkan oleh menteri yang disertai urusan pegawai, sedang tata tertib pekerjaan

⁶ Q.S An-Nisa (4) ayat 59.

diatur dengan keputusan menteri yang bersangkutan⁷. Kenyataannya sekarang ini nampak lebih banyak pegawai negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja seperti halnya keterlambatan hingga mangkir dari kewajibannya untuk bekerja.

Penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian dalam tugas akhir ini Penegakan Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kolaka utara).

B. Rumusan Masalah

1. Apa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara?
2. Bagaimana proses penegakan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar di Kabupaten Kolaka Utara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara?
3. Bagaimana faktor Penghambat dan solusi dalam Penegakan Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar tersebut di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka utara?

⁷Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djamban, 1975, 152.

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara.
2. Untuk mengetahui proses penegakan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara.
3. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat dalam penegakan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kolaka Utara di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara.

D. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan selain itu hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis
 Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Masyarakat bisa mengetahui Proses dan Sanksi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

E. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Judul skripsi ini Membahas tentang Penegakan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Daya Manusia Kecamatan Lasusua). Peneliti akan mengemukakan pengertian dari beberapa kata yang dianggap penting yaitu:

1. Penegakan Hukum dan Sanksi

Penegakan hukum pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin dan instansi pemerintah wajib melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS (Pegawai Negeri Sipil) wajib mematuhi disiplin PNS. Seorang PNS melakukan suatu bentuk pelanggaran maka PNS tersebut akan diberikan sanksi kepegawaian yang merupakan hukuman disiplin diperuntukkan bagi PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin PNS, adapun beberapa sanksi bagi PNS diantaranya hukuman disiplin tingkat ringan, hukuman disiplin tingkat sedang, hukuman disiplin tingkat berat.

2. Pengaturan Disiplin Pegawai dalam Peraturan perundang-undangan

Untuk membentuk PNS yang handal, disiplin, bermoral dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintah Orde Reformasi telah mengeluarkan sejumlah peraturan perundang-undangan, diantaranya:

- a. Undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara;
- b. Undang-undang RI nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian;
- c. Undang-undang RI nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi;

- d. Peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2004 tentang larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota partai politik;
 - e. Peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil;
 - f. Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil;
 - g. Peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi;
 - h. Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 39 tahun 2012 tentang pengembangan budaya kerja aparatur negara.
3. Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS dimaksudkan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta untuk dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan pemerintah ini memuat tentang kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.⁸

⁸Anwar Sadat, *Penegakan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Timur di Tahun 2018 Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, 2018, 25.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu diidentifikasi dari beberapa masalah yang pernah diteliti sebelumnya dan dianggap sama dengan masalah yang akan diteliti tapi memiliki perbedaan terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian yang dimaksud adalah:

1. Penelitian yang dilakukan Haerul Amri yang berjudul Hasil Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar,tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar setelah diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum bisa meningkatkan tingkat kedisiplinan dan menekan jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar. Dalam rangka melaksanakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian yaitu dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Makassar berperan

penting dalam menjatuhkan tindakan administratif dan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di kota Makassar⁹.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas terdapat perbedaan ialah lebih berfokus kedisiplinan kepada pegawai sedangkan dalam penelitian penulis berfokus pada penegakan sanksi bagi pegawai namun secara umum penelitian ini sama-sama meneliti mengenai hukum PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Penelitian yang dilakukan Cintha Tri Haidijati Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Radio Republik Indonesia Medan. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan telah dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas, karena dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan telah didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. Kemudian dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat ditentukan oleh implementasi kebijakannya karena kebijakan tersebut dapat merupakan proses untuk menaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun pelaksanaannya masih

⁹Haerul Amri, "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010,"2019.

ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.¹⁰

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas terdapat perbedaan ialah lebih berfokus kepenerapan kepada pegawai sedangkan dalam penelitian penulis berfokus pada penegakan sanksi bagi pegawai namun secara umum penelitian ini sama-sama meneliti mengenai hukum PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Tinjauan umum penegakan sanksi pegawai negeri sipil

Penegakan hukum adalah sistem yang di dalamnya terdapat anggota pemerintah yang bertindak secara terorganisir untuk menegakkan hukum dengan cara menemukan, menghalangi, memulihkan, atau menghukum orang-orang yang melanggar undang-undang dan norma hukum yang mengatur masyarakat tempat anggota penegakan hukum tersebut berada.¹¹

Soerjono Soekanto mengatakan bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah/pandangan-pandangan nilai yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaianpenjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan (sebagai “*social engineering*”), memelihara dan mempertahankan (sebagai “*social control*”) kedamaian pergaulan hidup.¹²

¹⁰ Cintha Tri Haidijati (*Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Radio Republik Indonesia Medan*),2019.

¹¹New Law Journal - Volume 123, Part 1 - Page 358, 1974.

¹² Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983, 13.

Pengertian penegakan hukum dari sudut objeknya yaitu hukumnya. Dalam hal ini pengertiannya mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang tergantung didalam ketentuan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dalam arti sempit, penegakan hukum hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja.¹³

Penegakan hukum adalah suatu proses yang mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan hukum disini adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu.¹⁴ Penegakan hukum hakikatnya adalah untuk upaya menyalurkan nilai-nilai hukum dengan cara berefleksi dalam bersikap dalam pergaulan demi terwujudnya keadilan, kepastian hukum, dan oleh menerapkan sanksi.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjanya bekerja pada instansi pemerintah.¹⁵ Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan

¹³Haerul Amri, "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010,"2019,12.

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru,Bandung, 24.

¹⁵ Undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara,3.

dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.¹⁶

Sebuah instansi pemerintah akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga pemerintah diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat. Pembangunan sistem harus satu arah jarum jam, tidak boleh ada melawan arus, seimbang dan sejajar, mematuhi segala bentuk peraturan dan tatanan agar terus bergerak dan dinamis. Dinamisasi pergerakan harus didukung oleh soft skill dan tujuan yang pasti dan jelas. Tentunya hal ini harus dilakukan sumber daya aparatur sebagai satu kesatuan yang menyatu dengan sistem yang bergerak di dalamnya.¹⁷

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjanyang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁸

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, “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 Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang

¹⁶ PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil

¹⁷ Ahmad Ghufon Dk, *hukum kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1991), 12.

¹⁸ Undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara, 3.

secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”¹⁹.

PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS terdapat 17 butir kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 PP Nomor 53 tahun 2010 adalah:²⁰

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- d. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- f. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;

¹⁹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta, Gunung Agung, 1984, cet.II), 4.

²⁰Badan Kepegawaian Negara, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2011, cet.I),179.

- g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- i. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- j. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik baiknya;
- k. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- l. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
- m. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.²¹

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut

²¹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia* , (Jakarta, Gunung Agung, 1984, cet.II), 4.

akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif²²

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan jujur dalam melaksanakan tugas negara dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Dibidang 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.²³

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Tentunya disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan. Tentu disiplin tidak lepas dari aturan, norma, prosedur, organisasi, kerja sama, hukuman, dan lain sebagainya.²⁴

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Di

²² Marsono, "*hukum kepegawaian di Indonesia*", (Jakarta: Sastra djatmika, 1995).28.

²³ Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003),8.

²⁴ Jagad id. *Pengertian Disiplin Tujuan dan Contohnya*, Mei 5, 2021. <https://jagad.id/pengertian-disiplin/2021/Mei/05>.

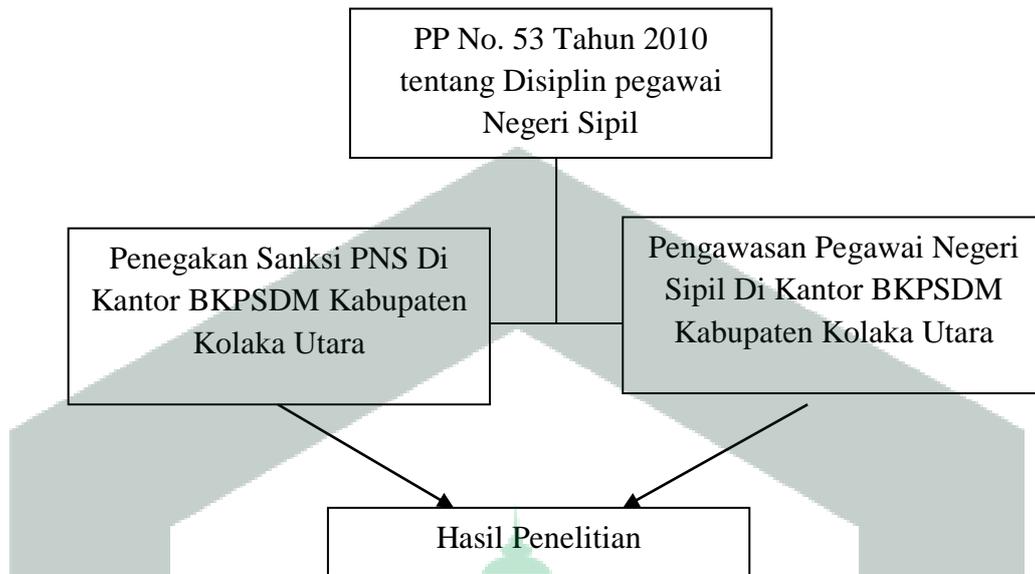
samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa : Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.²⁵ Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.²⁶

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian dan produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan yang diharapkan instansi. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi terpenting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sulit bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai yang baik dan adil, juga sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang mereka harapkan dari pegawai.

²⁵ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta, Gunung Agung, 1983), 152.

²⁶ Alex S. Nitisemito, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Sasmito Bross, 1980), 260.

C. Kerangka Pikir



Kerangka pikir diatas yang dibuat oleh peneliti berlandaskan pada PP No. 53 tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil sebagai dasar hukum yang kuat untuk penegakan sanksi kepada pegawai negeri sipil, PP No. 53 tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil menghasilkan rujukan, pertama penegakan sanksi PNS di kantor BKPSDM contohnya jika ada pegawai yang melanggar kedisiplinan diberikan sanksi sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil, yang kedua pengawasan pegawai negeri sipil di kantor BKPSDM yang mengatur tentang pengawasan pegawai negeri sipil untuk menjamin agar tujuan organisasi tercapai, dengan melakukan pengawasan yang baik dan efektif, maka diharapkan para pegawai tidak melakukan pelanggaran disiplin. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa pegawai yang melanggar kedisiplinan diberikan sanksi sesuai dengan prosedur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah berasal dari masalah sosial dan kemanusiaan.

B. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara. Peneliti memilih objek penelitian ini dengan mempertimbangkan berbagai alasan karena peneliti melihat di kantor BKPSDM masih ada pegawai yang lalai dalam menerapkan Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang pegawai negeri sipil. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan yakni Juli 2021 sampai Agustus 2021.

C. Informan atau Subjek Penelitian

Subjek penelitian akan menjadi informan yang akan memberikan berbagai macam informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi dua macam yaitu informan kunci dan informan tambahan. Informan kunci ialah mereka yang mengetahui, memiliki berbagai informasi pokok yang dibutuhkan peneliti serta terlibat dalam secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Sedangkan informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak secara langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Tabel 1.1 Informan

No	Nama	L/P	Jabatan
1	Azizah	P	Kabid. Disiplin dan penghargaan
2	Nurjaya	P	Sekretaris
3	Rusnayani	P	Kabid. Pengadaan, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan
4	Muh. Adly	L	Staf kantor BKPSDM
5	Jumadil	L	Kepala Badan Kantor BKPSDM Kolaka Utara

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh penulis di lapangan, dengan melakukan wawancara, observasi yang telah penulis tetapkan.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber pendukung. Sumber data sekunder adalah data yang meliputi dokumen, buku, hasil penelitian berupa laporan, catatan harian, majalah, surat kabar, makalah, internet dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi adalah salah satu metode dalam pengumpulan data dengan cara mengamati secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi.

2. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interviewer dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.²⁷ Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dengan menggunakan berupa pertanyaan pertanyaan tertulis sebagai pedoman dalam melakukan wawancara, ataupun hanya berupa garis-garis besar permasalahan.

3. Dokumentasi

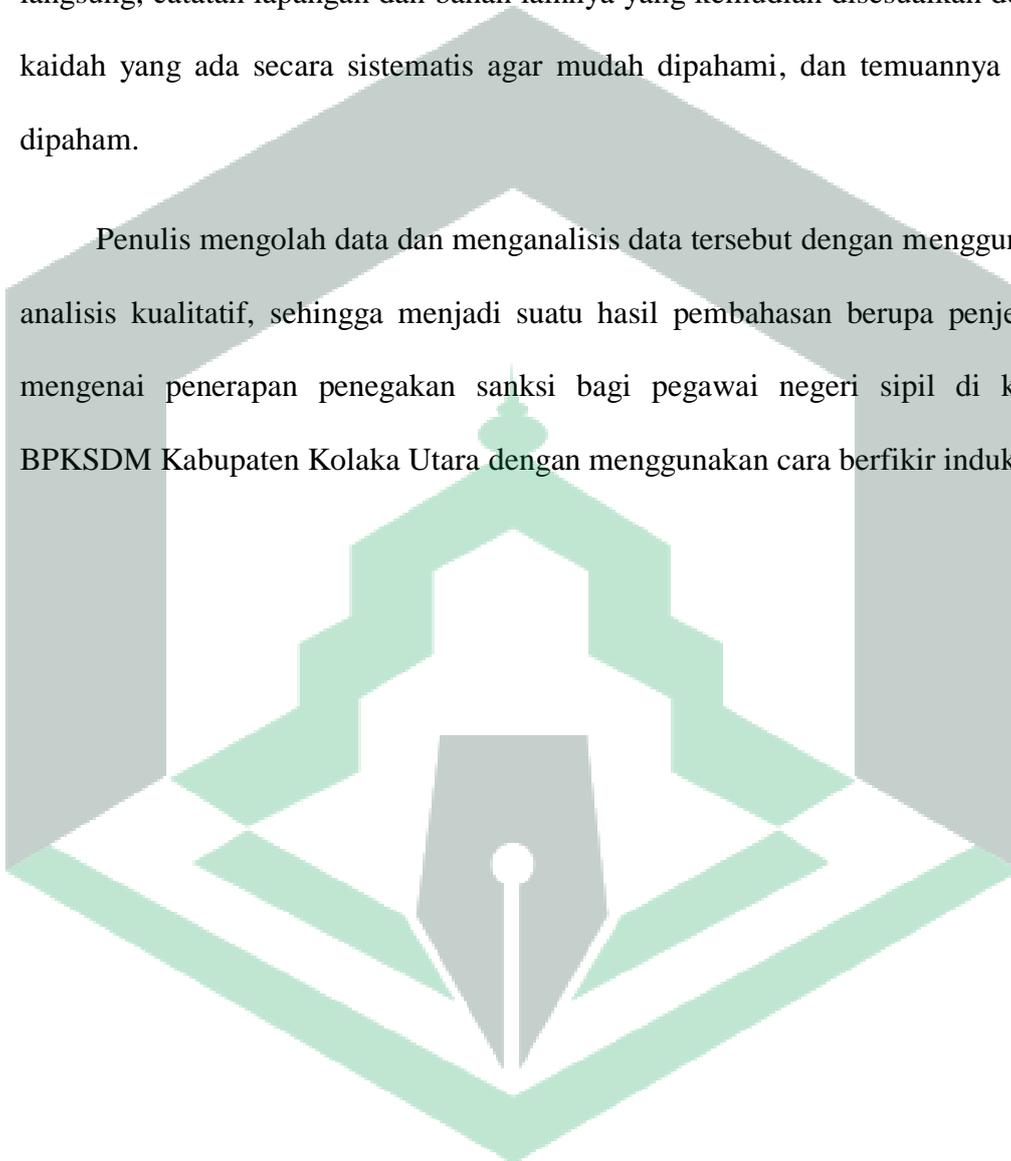
Dokumentasi adalah cara mengumpulkan, memilih, mengelola dan menyimpan informasi di bidang pengetahuan. Pemberian atau pengumpulan bukti dan informasi seperti gambar, kutipan dan bahan referensi dan lain-lain.

²⁷Irfan Syauqi Beik dan Laily Dwi Arsyianti, *Ekonomi Pembangunan Syariah Edisi Rrevisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 68.

F. Analisis Penelitian

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun dari hasil wawancara langsung, catatan lapangan dan bahan lainnya yang kemudian disesuaikan dengan kaidah yang ada secara sistematis agar mudah dipahami, dan temuannya dapat dipahami.

Penulis mengolah data dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kualitatif, sehingga menjadi suatu hasil pembahasan berupa penjelasan mengenai penerapan penegakan sanksi bagi pegawai negeri sipil di kantor BPKSDM Kabupaten Kolaka Utara dengan menggunakan cara berfikir induktif.



BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Letak Geografis

Kabupaten Kolaka Utara berada di daratan tenggara Pulau Sulawesi dan secara geografis terletak pada bagian barat. Kabupaten Kolaka Utara memanjang dari utara ke selatan berada diantara $2^{\circ}46'45''$ - $3^{\circ}50'50''$ Lintang Selatan dan membentang dari barat ke timur diantara $120^{\circ}41'16''$ - $121^{\circ}26'31''$ Bujur Timur.²⁸

Tabel 4.1 Penduduk di Kabupaten Kolaka Utara

Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	
	2010	2020
Ranteangin	5300	5951
Lambai	5311	6370
Wawo	5608	6805
Lasusua	21772	27249
Katoi	5762	6930
Kodeoha	10654	11259
Tiwu	4039	4553
Ngapa	17534	17284
Watunohu	6156	6713
Pakue	9342	10301
Pakue Utara	6964	8048
Pakue Tengah	6131	7489
Batu Putih	7369	8512
Porehu	6941	6704
Tolala	2593	3491
Kolaka Utara	121476	137659

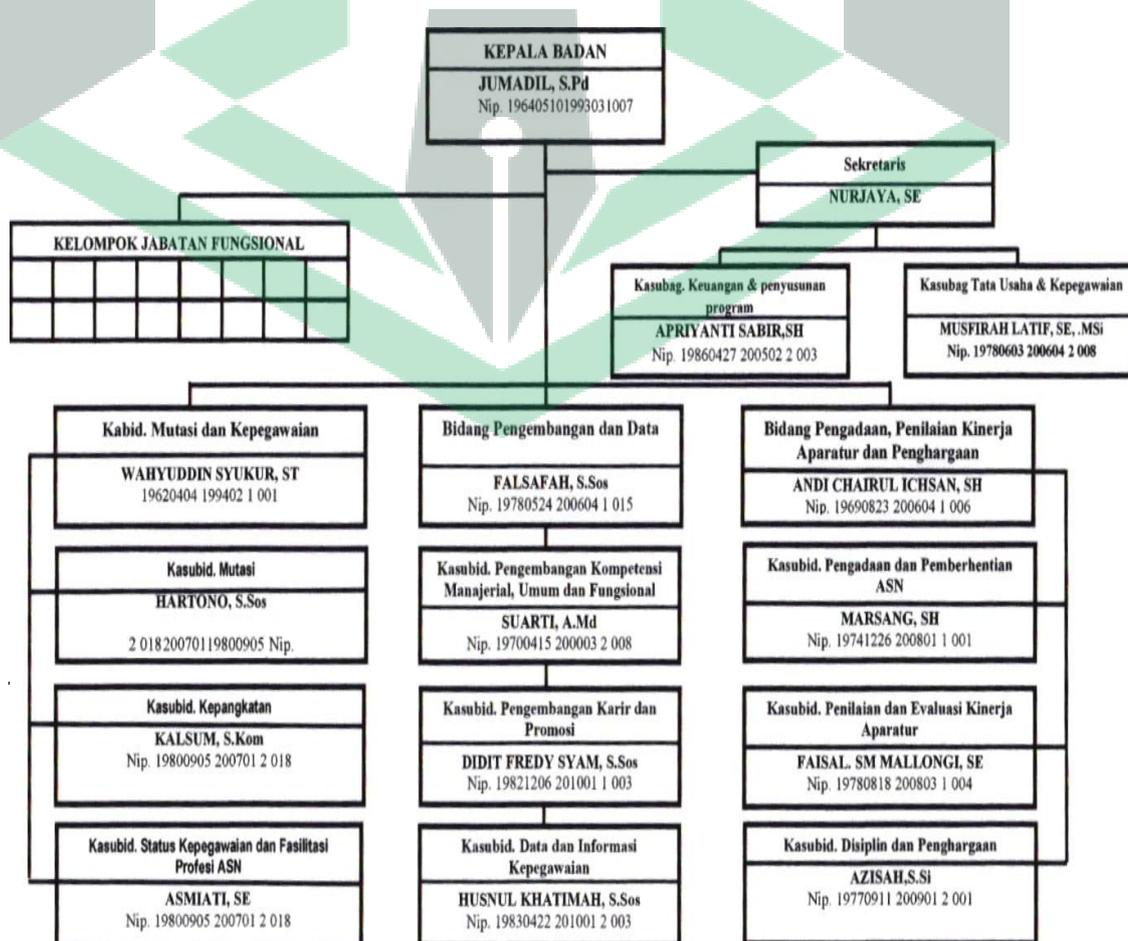
²⁸ <https://kolutkab.go.id/sejarah-kolaka-utara> August 3, 2021, 10:23 am

2. Gambaran Umum BKPSDM Kab. Kolaka Utara

Secara Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Kolaka Utara Memberikan Peluang yang cukup besar bagi segenap jajaran dan pimpinan dan staf untuk menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya didalam menyusun kegiatan dengan baik. Hal merupakan indikasi terjadinya kerjasama dengan pimpinan dan staf yang baik dalam organisasi dan semakin besarnya partisipasinya dalam mendukung kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.²⁹

Sesuai Peraturan Bupati Kolaka Utara Nomor I Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara memiliki susunan struktur.

1. Struktur Organisasi



"Kolaka Utara sebagai Kabupaten madani di Sulawesi Tenggara" Visi ini menjadi landasan seluruh masyarakat dalam melaksanakan pembangunan di kabupaten kolaka utara, dan juga merupakan target capaian yang menjadi keinginan dan cita-cita serta impian yang akan diwujudkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kolaka Utara dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.³⁰

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten Kolaka Utara Tahun 2017-2022 adalah:

- a. Menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik efisien/ efektif, akuntabel, dan bebas dari korupsi;
- b. Mengembangkan dan meningkatkan intensifikasi, diverifikasi dan produksi sektor pertanian dan perikanan secara menyeluruh;
- c. Meningkatkan kapasitas dan akses pelayanan kesehatan segera lebih mudah, nyaman dan merata;
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang pendidikan berbasis kompetensi, berkeadilan dan terjangkau;
- e. Mengembangkan dan membina keberdayaan usaha ekonomi mikro, kecil dan menengah;
- f. Mengembangkan dan memberdayakan pemuda wirausaha mandiri dan tangguh;
- g. Mengembangkan, meningkatkan dan memelihara infrastruktur daerah;

³⁰ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor BKPSDM Kolaka Utara 2020.

- h. Menyelaraskan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dengan semangat keberagaman.³¹

3. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.³²

Fungsi kantor BKPSDM yaitu:

Penyelenggaraan penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-Undangan Daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan:

- a. Penyiapan dan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat, Pemindahan dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar, prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Perumusan kebijaksanaan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, diklat Pengembangan SDM ASN dan formasi pengadaan pegawai;
- c. Penyiapan penetapan pensiun aparatur sipil Negara;
- d. Penyelenggaraan administrasi kesejahteraan aparatur sipil Negara;
- e. Pengelolaan system informasi kepegawaian daerah;

³¹ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor BKPSDM Kolaka Utara 2020.

³² Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor BKPSDM Kolaka Utara 2020.

- f. Melaksanakan sosialisasi dan pembinaan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja aparatur daerah;
- g. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Daerah;
- h. Pelaksanaan penyusunan pola karier aparatur sipil Negara.³³

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber di Kantor BKPSDM yaitu:

Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan dan Eleson

NO	Nama Jabatan	Eselon	Jumlah	Ket.(terisi)
1	Kepala	II.a	1	1
2	Sekretaris	III.a	1	1
3	Kepala Bidang	III.b	3	3
4	Kepala Sub Bagian	IV.a	2	2
5	Kepala Sub Bidang	IV.a	9	9
	Jumlah		16	16

Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara sebanyak 31 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan, sehingga dari aspek kualitas dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara dan yang perlu di perhatikan bagaimana mengoptimalkan melalui pemberdayaan pegawai BKPSDM secara maksimal.

³³Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor BKPSDM Kolaka Utara 2020,17.

Tabel 4.3 Jumlah pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian			Jumlah
		PNS	CPNS	TKK	
1	S2	2			2
2	S1	22	2		24
3	D III	1			1
4	SMA	4			4
5	SMP	-			
6	SD	-			
Jumlah		29	2		31

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah PNS di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara berdasarkan pendidikan adalah jumlah PNS yang terbanyak yaitu pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan strata 1 (S1) yang berjumlah 22 orang dan yang mencapai tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang, D III sebanyak 1 orang, dan SMA sebanyak 4 orang.

Tabel 4.4 Data pegawai BKPSDM berdasarkan pangkat dan golongan/ruang

NO	Pangkat, Gol./Ruang	Status kepegawaian		Jumlah
		PNS	CPNS	
1	Pembina Utama Muda, Gol. IV/c			
2	Pembina Tk.I, Gol. IV/b	1		1
3	Pembina, Gol. IV/a	3		3
4	Penata Tk.I, Gol. III/d	5		5
5	Penata, Gol. III/c	5		5
6	Penata Muda Tk.I, Gol. III/b	6		6

7	Penafa Muda, Gol. III/a	5	2	7
8	Pengatur Tk.I, Gol. III/d			
9	Pengatur, Gol. III/c	2		2
10	Pengatur Muda Tk.I,Gol. II/b	2		2
11	Pengatur Muda,Gol. II/a			
12	Guru Tk I, Gol. I/d			
	JUMLAH	29	2	31

B. Pembahasan

1. Pelanggaran-Pelanggaran yang terjadi di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara oleh Pegawai Negeri Sipil

Mengenai bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh PNS dalam mematuhi ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada khususnya dalam hal proses pendisiplinan sebelum dan sesudah melaksanakan tugas dimana wajib bagi pegawai untuk mengisi/menandatangani daftar hadir, sebagaimana dijelaskan oleh narasumber bahwa seluruh pimpinan dan administrasi staf dan pelaksana tugas di Kantor BKPSDM Kab. Kolaka Utara.

Pelanggaran yang dilakukan oleh PNS disiplin ringan bagi pelanggaran kewajiban dan larangan. Pelanggaran dengan hukuman disiplin ringan adalah dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Setia dan taaat sepenuhnya kepada Landasan Dasar Negara dan Pemerintah;
2. Menaati Segala Peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

3. Melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan tugas kedinasan tersebut;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
6. Memegang rahasia jabatan sesuai kode etik jabatan;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja teguran lisan bagi pns yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; teguran tertulis bagi pns, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam)sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi pns yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. Menggunakan sarana dan prasarana milik negara dengan sebaik-baiknya;
11. Memberikan pelayanan prima, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

12. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja dan;
14. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.³⁴

Bentuk pelanggaran dengan hukuman disiplin sedang bagi pelanggaran kewajiban dan larangan.

1. Pelanggaran terhadap sumpah/janji PNS dan sumpah janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. Tidak Setia dan taat sepenuhnya Landasan Dasar Negara, negara kesatuan republik indonesia, dan pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
3. Menaati segala bentuk peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
4. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

³⁴ Pasal 8 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 8

6. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
7. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
9. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
10. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;

11. Mencapai target dan sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
12. Menggunakan dan sarana dan prasarana milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
13. Memberikan pelayanan publik dengan maksimal, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
14. kepemimpinan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
15. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
16. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.³⁵

Bentuk pelanggaran dengan hukuman disiplin berat terhadap kewajiban dan pelanggaran

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Landasan Dasar Negara, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

³⁵Pasal 9 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 8

3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Bekerja secara profesional untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi pns yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi pns 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;pembebasan dari jabatan bagi pns 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; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi pns yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. Memberikan pelayanan prima kepada publik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.³⁶

Berikut adalah beberapa hukuman untuk Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja:

1. Hukuman ringan

³⁶Pasal 10 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,10

- a. 5 hari kerja diberikan teguran lisan.
 - b. 6-10 hari kerja akan diberikan peringatan lisan.
 - c. 11-15 hari kerja tunduk pada pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang
- a. 16-20 hari kerja dihukum penundaan kenaikan gaji berkala.
 - b. 21-25 hari kerja dihukum penundaan promosi untuk 1 (satu) tahun.
 - c. 26-30 hari kerja dihukum turunkan satu level lagi rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman berat
- a. 31-35 hari kerja dihukum turunkan satu level lagi rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - b. 36-40 hari kerja dihukum transfer untuk mengurangi posisi tingkat bawah menempati posisi struktural dan fungsionalitas tertentu.
 - c. 41-45 hari kerja dihukum pemberhentian dari jabatan sebagai Aparatur Sipil Negara yang menempati posisi struktural atau fungsionalitas tertentu.
 - d. 46 hari kerja atau lebih tunduk pada hukuman pemutusan hubungan kerja dengan tidak sopan atas permintaan sendiri atau pemutusan tidak dengan hormat sebagai PNS Negara.

Berdasarkan dari hasil wawancara Kabid Pengadaan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kolaka Utara.

“Kasus pelanggaran disiplin rata-rata terjadi pada pelanggaran Disiplin berupa kehadiran (hadir tidak tepat waktu datang terlambat dan pulang lebih cepat). Tidak hadir lebih dari 3 har tanpa ada konfirmasi, tidak izin terhadap atasan. Maka dari itu sudah cukup banyak PNS yang diberikan hukuman disiplin ringan karena sering tidak hadir beberapa hari, jika ternyata satu atau dua hari kemudian ditegur lalu hadir dan tidak perlu ada hukuman dan jumlah pelanggaran disiplin kehadiran

berangsur-angsur berkurang. Dengan adanya aturan pemotongan tunjangan gaji, jika mereka sering mangkir atau malas, maka hal ini memotivasi para PNS sendiri untuk datang tepat waktu hadir setiap hari³⁷.”

Senada dengan yang disampaikan sekretaris ibu Nurjaya juga mengatakan bahwa pelanggaran yang terjadi di Kantor BKPSDM Kolaka Utara berkisar pada masalah kehadiran.

“Kenyataannya, implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDM Kolaka Utara kurang optimal. Terbukti Aparatur Sipil Negara sering ditemui saat jam kerja masih melenceng di jalan”³⁸.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas pegawai negeri sipil masih kurang akan adanya kesadaran diri, maka dari itu atasan harus lebih tegas dalam memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Kantor BKPSDM mengharuskan pegawainya untuk lebih profesional, taat hukum, rasional, inovatif, dan berintegritas tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan aparat pemerintah daerah itu sendiri.

“Menurut Bapak Jumadil selaku Kepala badan bahwa kantor BKPSDM telah melaksanakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sejak peraturan tersebut diberlakukan. Dalam peraturan tersebut telah dilaksanakan peraturan mengenai kedisiplinan, hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeeri Sipil, walaupun memang ada beberapa pegawai yang belum di berikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan karena dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan harus dipertimbangkan secara baik-baik, apakah hukuman yang akan dijatuhkan tersebut sesuai dengan

³⁷ Wawancara dengan Kabid Pengadaan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kolaka Utara, 5 Agustus 2021.

³⁸ Nurjaya, Sekretaris Kantor BKPSDM Kolaka Utara, wawancara 4 Agustus 2021

pelanggaran disiplin yang dilakukan dan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam peraturan yang ada.³⁹

Menurut penulis dari hasil wawancara diatas peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil telah dilaksanakan tetapi masih terkendala di pimpinan karena memerlukan waktu untuk menentukan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh PNS.

Tabel 4.5 Data pelanggaran yang dilakukan oleh PNS di BKPSDM tahun 2021

NO	Nama	Jabatan Instansi	Pelanggaran	Jenis hukuman disiplin
1.	Hartono	Kasubid Mutasi	Tidak masuk kerja tanpa keterangan (1 Jan s.d 5 Jan 2021)	Teguran Lisan menurut PP nomor 53 tahun 2010
2	Kalsum	Kasubid kepengkatan	Tidak masuk kantor (Juni 2021)	Belum ada tindakan Laksanakan pembinaan oleh atasan langsung menurut PP nomor 53 tahun 2010

Tabel diatas kita bisa melihat terdapat dua orang pegawai yang melanggar kedisiplinan, pegawai pertama atas nama Hartono yang melakukan pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan dari tanggal 1 Januari sampai dengan 5

³⁹ Wawancara dengan kepala badan kantor BKPSDM Kolaka Utara melalui via telpon 17 Februari 2022.

Januari 2021 dan diberikan sanksi hukuman ringan yaitu teguran lisan, pegawai kedua yang melanggar atas nama Kalsum, tidak masuk kantor selama bulan Juni 2021 dan belum diberikan tindakan pelaksana pembinaan oleh atasan langsung dikarenakan adanya hubungan kekeluargaan.

Menurut pasal 3 angka 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa setiap PNS wajib masuk dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban “masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang menurut ketentuan jam kerja. dan bukan di tempat umum bukan karena dinas. Jika Anda tidak dapat hadir, Anda harus memberi tahu otoritas yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang lebih awal dihitung secara kumulatif dan diubah dari 7 (tujuh setengah) jam menjadi 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

2. Proses Penegakan Sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara

Tentang tata cara penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang menghukum harus menjatuhkan hukuman disiplin PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Presiden, Menteri, Gubernur, Perwakilan Republik Indonesia di luar Dalam hal

menjatuhkan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang untuk menghukum dan keputusan yang diambil oleh Dewan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diganggu gugat dan bersifat mengikat dan wajib. dilakukan oleh semua pihak yang berkepentingan, baik oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan maupun pejabat yang berwenang menghukum. Tujuan yang ingin dicapai dalam pemidanaan adalah agar PNS mengetahui perbuatan tersebut agar tidak mengulangnya dan apabila memenuhi kategori pidana berat maka PNS tersebut dapat diberhentikan.

Syarat-syarat dalam penjatuhan hukuman berupa:

- a) Dilakukan dengan pertimbangan yang seksama dan objektif;
- b) Dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum;
- c) Penyampaian dapat secara lisan (untuk pelanggaran pasal 7 ayat 2 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) dan tertulis untuk pelanggaran yang lebih tinggi;
- d) Harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan;
- e) Meskipun beberapa pelanggaran dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman; dan
- f) Pegawai Negeri Sipil yang sudah pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama harus dijatuhi hukuman yang lebih berat.⁴⁰

⁴⁰ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsihdan Tedi Sudrajat, 2014, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 32.

Proses penegakan sanksi pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui beberapa tahapan yang dimulai dari tahapan sebagai berikut: pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian putusan pemidanaan disiplin.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. 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. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.⁴¹

Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan: atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib

⁴¹ Pasal 23 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

menjatuhkan hukuman disiplin; pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.⁴²

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancamannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.⁴³

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.⁴⁴ Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.⁴⁵

⁴² Pasal 24 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁴³ Pasal 25 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁴⁴ Pasal 26 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁴⁵ Pasal 27 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).⁴⁶

Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.⁴⁷

PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin. 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

⁴⁶ Pasal 28 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁴⁷ Pasal 29 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.⁴⁸

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.⁴⁹

Sesuai dengan hasil wawancara kepala bidang pengadaan.

“penilaian aparatur dan penghargaan BKPSDM Kolaka Utara, proses pelanggaran yang dilakukan ASN akan di berikan hukuman ringan dulu berupa teguran lisan dan tertulis, sampai tahap berikutnya adalah hukuman sedang dan tahap berikutnya yaitu hukuman disiplin berat, semua ini telah di atur di PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai negeri sipil”.⁵⁰

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas menurut analisis penulis, proses penegakan sanksi atas pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kolaka Utara yaitu tahapan pemanggilan dan pemeriksaan sudah sesuai karena sudah melalui atasan teguran dan sanksi langsung.

⁴⁸ Pasal 30 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁴⁹ Pasal 31 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

⁵⁰ Wawancara dengan Kabid Pengadaan, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kolaka Utara, 5 Agustus 2021.

Pertama, pegawai bernama Hartono tidak masuk kerja tanpa keterangan 1 Januari sampai dengan 5 Januari 2021. Pelanggaran disiplin yang dilakukan yaitu pelanggaran kewajiban PNS menurut PP No 53 Tahun 2010 dalam Pasal 3 ayat 11 yaitu melanggar kewajiban masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja, dimana sanksi pelanggarannya termasuk pelanggaran ringan sesuai Pasal 8 ayat 9 yaitu Hartono melanggar kewajiban masuk kerja selama 5 hari kerja tanpa alasan yang diberikan hukuman Teguran Lisan.

Menurut penulis pada tahap penjatuhan hukuman disiplin sudah sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010, dari analisa penulis pelanggaran yang dilakukan oleh Hartono dalam kasus disiplin tidak masuk kerja tanpa kejelasan selama 5 hari sudah sesuai dengan diberikan hukuman teguran lisan.

Kedua, Pegawai bernama Kalsum Kasubid Kepangkatan, pelanggaran yang dilakukan adalah tidak masuk kantor (Juni 2021). Pelanggaran yang dilakukan oleh yang bersangkutan termasuk dalam pelanggaran kewajiban bekerja yaitu hukuman Disiplin yang sedang dan dikenakan harus sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat atau ditentukan dalam PP No. 53 Tahun 2010 sesuai dengan Pasal 9 ayat 11 huruf yang berbunyi penundaan kenaikan gaji berkala selama (satu) tahun bagi PNS pemalas yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja. Namun, proses yang terjadi di lapangan hanya diberikan teguran lisan dari pimpinan yang dimana harus diberi sanksi sesuai ketentuan dengan mengacu pada UU No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, berarti ketegasan pemimpin menjadi faktor penting di dalam prosesnya penegakan disiplin PNS.

Menurut analisis penulis, pada tahap menjatuhkan dan pengajuan keputusan hukuman disiplin, tidak sesuai dengan PP No 53 Tahun 2010. Berdasarkan data pelanggaran dari Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara menurut peneliti, pelanggaran yang dilakukan oleh Kalsum dalam kasus pelanggaran disiplin tidak masuk bekerja tanpa penjelasan selama 19 hari kerja, harus masuk proses hukuman disiplin sedang sesuai Pasal 9 ayat 11 yaitu suatu bentuk pelanggaran kewajiban masuk kerja selama 19 hari kerja tanpa alasan dengan denda keterlambatan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

3. Faktor Penghambat dalam Penegakan Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar tersebut di Kantor BKPSDM Kabupaten Kolaka Utara

Dalam pelaksanaan PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai di kantor BKPSDM Kab. Kolaka Utara terdapat hambatan dalam pelaksanaannya:

- a. Kurang tegasnya pejabat yang berwenang dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin;
- b. Adanya faktor pertemanan jika ada pegawai yang melanggar biasanya di maklumi karna faktor pertemanan tersebut;
- c. Kurangnya sarana dan prasarana dari hasil oservasi peneliti menemukan tidak adanya CCTV di setiap ruangan.
- d. Hambatan penerapan disiplin terkadang karena lemahnya pengawasan atasan langsung. Akibat lemahnya pengawasan atasan langsung, bawahan juga tidak perlu melaksanakan ketentuan yang baik mengenai tata cara kerja dengan baik dan benar. Akibat dari sikap

tersebut mengakibatkan lambatnya pelayanan, menurunnya prestasi kerja yang dapat dilihat dari faktor cepat atau lambatnya pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Azisah Kepala sub bidang Disiplin dan Apresiasi

“Ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam penerapan disiplin pegawai khususnya dalam hal jam kerja ini. Hambatan-hambatan yang ada dalam melaksanakan disiplin pegawai antara lain rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk bertindak dan disiplin dalam melaksanakan tugas, misalnya terlambat datang ke tempat kerja dan alasan jarak dari rumah yang relatif jauh, cuaca yang tidak bersahabat.”⁵¹

Hal-hal tersebut di atas merupakan kendala yang ada dalam menjalankan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor BKPSDM. Jika difahami dari informasi yang telah dihimpun di atas, dapat dikatakan bahwa hanya ada alasan klasik dan sederhana, tetapi jika dibiarkan, maka bisa dibayangkan akan terjadi hal-hal yang lebih dari itu, tetapi bisa juga terjadi. kembali ke kesadaran masing-masing PNS itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan Muh. Adli staf sekretariat BKPSDM Kolaka Utara

“Mengatakan kurangnya ketegasan dari atasan secara berjenjang bisanya disebabkan karena faktor pertemanan adanya pemakluman jika alasan di beri rasional dan bisa di pertanggungjawabkan”⁵².

Menurut penulis dari hasil wawancara diatas selaku pimpinan agar bisa membimbing staf atau jajaran-jajaran yang dibawah agar tidak melakukan

⁵¹ Azisah, Kasubid disiplin dan penghargaan BKPSDM Kolaka Utara, wawancara 8 Agustus 2021.

⁵² Muh. Adli, staf sekretariat BKPSDM Kolaka Utara, wawancara 8 Agustus 2021.

pelanggaran kedisiplinan, seharusnya pemimpin bisa menjadi panutan dan bisa memberi contoh yang baik bagi pegawai.

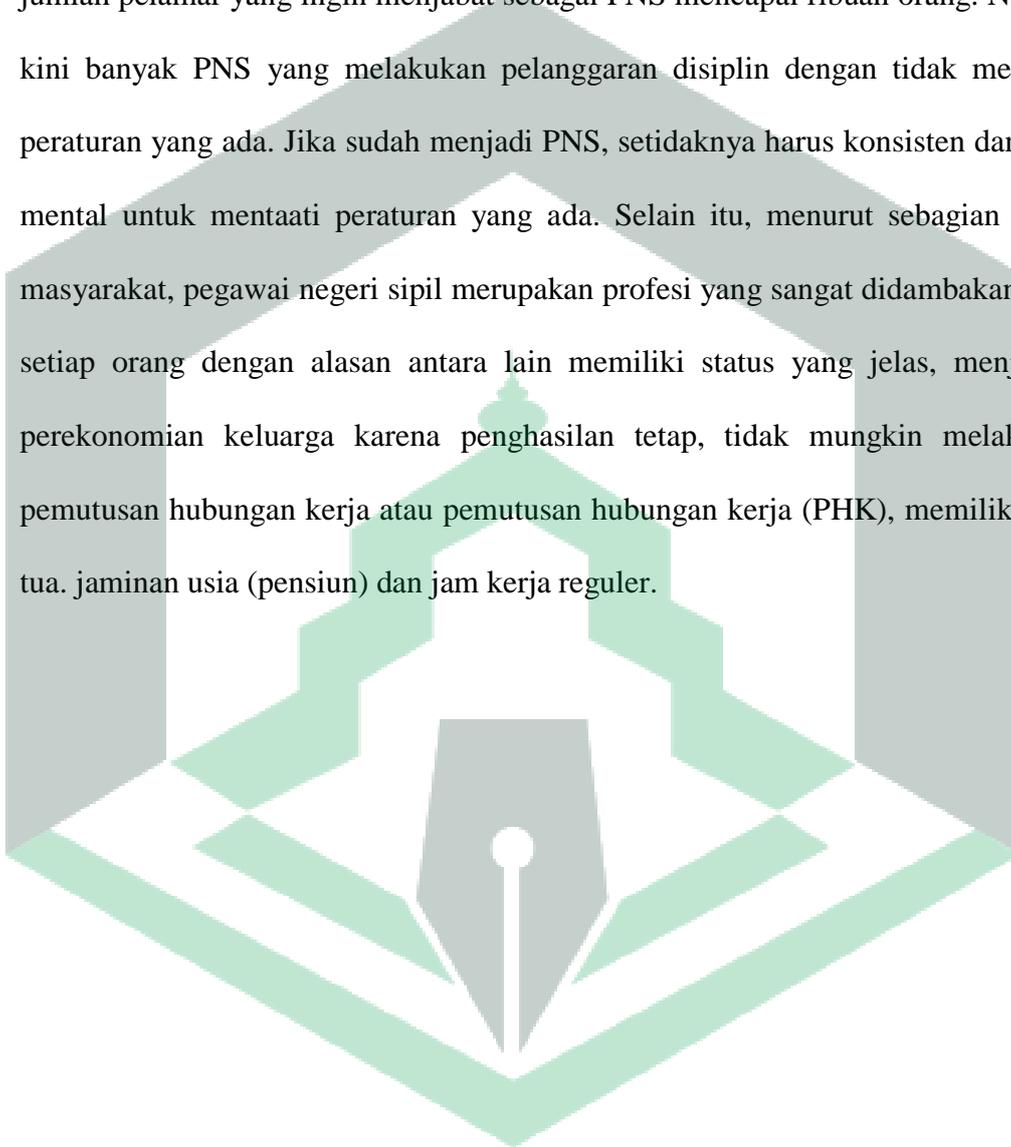
Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja PNS dapat menjadi akar penyebab buruknya kualitas pelayanan publik. Hal ini juga akan berdampak pada munculnya perilaku PNS yang menyimpang seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga dapat mengakibatkan kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan. Oleh karena itu, untuk menghindari hal tersebut, kedisiplinan harus ditingkatkan.

Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah.

Pertama, melakukan sosialisasi untuk penyegaran peraturan terkait disiplin pegawai negeri sipil termasuk PP No. 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin, PP No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, PP No. 45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No. 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi dapat melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) dan bentuk program kerja lainnya yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penerapan peraturan terkait disiplin PNS.

Kedua, memberikan sanksi/tindakan tegas jika seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan memberikan efek jera dan *shock therapy* agar PNS lain tidak meniru atau melakukannya.

Ketiga, setidaknya setiap PNS mawas diri dan mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa memenuhi syarat dan berkesempatan menjadi PNS. Lihat saja setiap penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin menjabat sebagai PNS mencapai ribuan orang. Namun kini banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan tidak mentaati peraturan yang ada. Jika sudah menjadi PNS, setidaknya harus konsisten dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu, menurut sebagian besar masyarakat, pegawai negeri sipil merupakan profesi yang sangat didambakan oleh setiap orang dengan alasan antara lain memiliki status yang jelas, menjamin perekonomian keluarga karena penghasilan tetap, tidak mungkin melakukan pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK), memiliki usia tua, jaminan usia (pensiun) dan jam kerja reguler.



BAB V

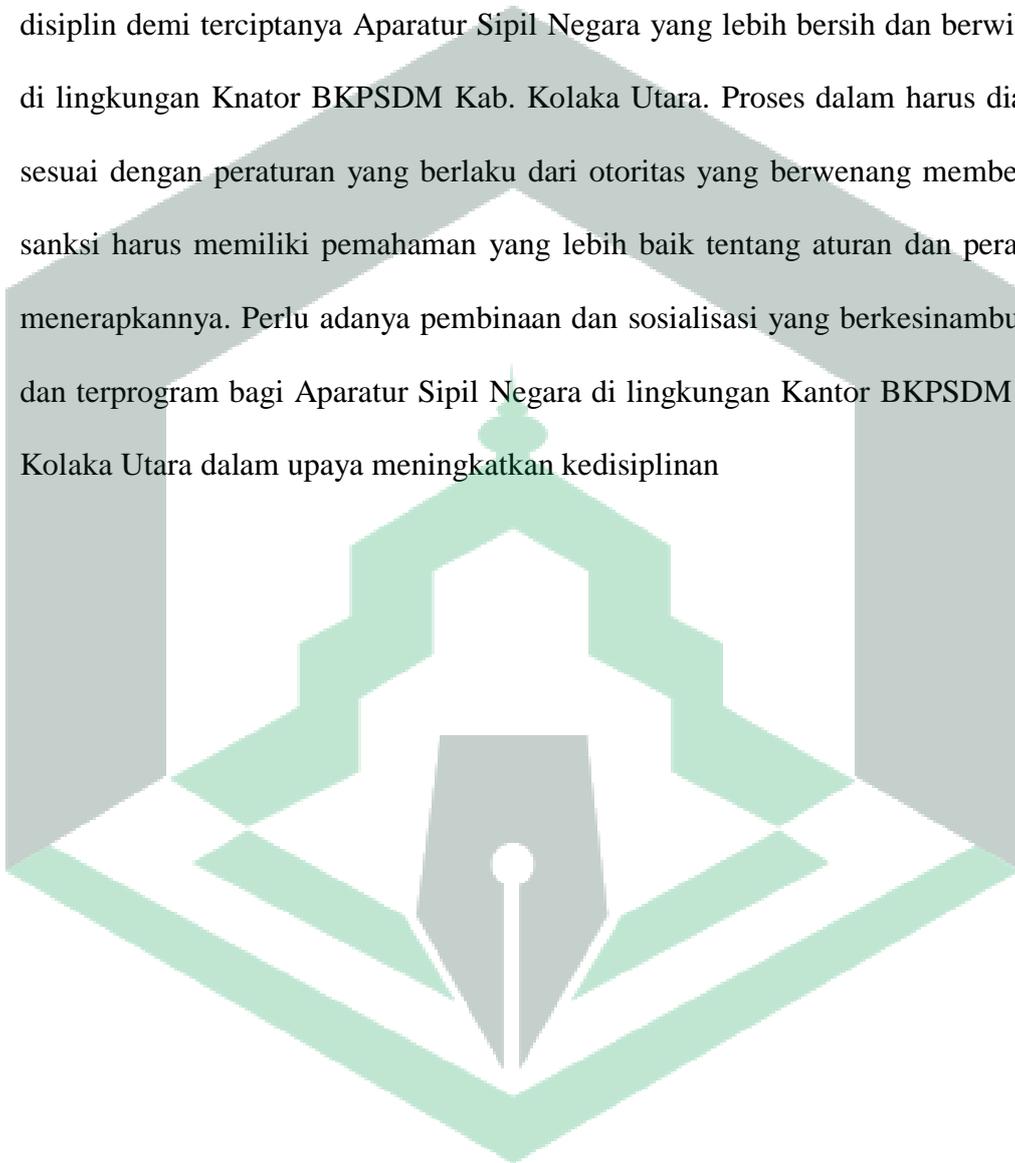
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kolaka Utara sudah sesuai dengan aturan yang ada mulai dari panggilan untuk pembinaan dan pengenaan sanksi disiplin tetapi tetap diperlukan dimaksimalkan lagi agar kedepannya bisa lebih baik lagi dan lagi perlu adanya sosialisasi tentang PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS agar pegawai negeri sipil dapat lebih memahami pentingnya sikap disiplin.
2. Proses penegakan sanksi pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui beberapa tahapan yang dimulai dari tahapan sebagai berikut: pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan dan penyampaian putusan pemidanaan disiplin.
3. Hambatan yang terjadi adalah masih rendahnya kesadaran pegawai. Kurang tegasnya atasan dalam mencegah disiplin pegawai bahwa atasan memiliki rasa kasihan terhadap pegawainya yang melanggar apabila ia harus memberikan surat peringatan tertulis. Karena akan berdampak pada penurunan gaji. Untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan pembinaan agar atasan atau pejabat lebih tegas.

B. Saran

Harus ada ketegasan dari atasan dalam menindak pelanggaran sanksi disiplin demi terciptanya Aparatur Sipil Negara yang lebih bersih dan berwibawa di lingkungan Kantor BKPSDM Kab. Kolaka Utara. Proses dalam harus diambil sesuai dengan peraturan yang berlaku dari otoritas yang berwenang memberikan sanksi harus memiliki pemahaman yang lebih baik tentang aturan dan peraturan menerapkannya. Perlu adanya pembinaan dan sosialisasi yang berkesinambungan dan terprogram bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor BKPSDM Kab. Kolaka Utara dalam upaya meningkatkan kedisiplinan



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Badan Kepegawaian Negara; *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2011, cet.I.

Beik, Syauqi Irfan dan Arsyianti Dwi Laily Arsyianti; *Ekonomi Pembangunan Syariah Edisi Rrevisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Djarmika, Sastra dan Marsono; *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djamban, 1975.

Ghufron, Ahmad Dk, *hukum kepegawaian di indonesia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 1991.

Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsihdan Tedi Sudrajat; 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta.

Marsono; "*hukum kepegawaian di Indonesia*", Jakarta: Sastra djarmika, 1995.

Moenir, A.S; *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta, Gunung Agung, 1983

Musanef; *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung, 1984, cet.II

Rahardjo, Satjipto; *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung.

Soekanto, Soerjono; *Penegakan Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983.

Unaradjan, Dolet; *Manajemen Disiplin*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.

B. Jurnal

Alexander Dewianti, "*Upaya Administratif Atas Pelanggaran Kewajiban Dan Larangan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang*

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lex Administratum, Vol. VIII/No. 3/Jul-Sep/2020.
New Law Journal - Volume 123,1974.

C. Peraturan

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara.

D. Skripsi

Amri Haerul, *“Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010,”*,2019.

Danurwenda Adimanggala Dimas, *“Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatursipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang Prosedur Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang,”*,2017.

Haidijati Tri Cintha *“Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Medan”*,2019.

Haidijati Tri Cintha *(Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Radio Republik Indonesia Medan)*,2019.

Nurdianto Sofyan Pratama, *“Penegakan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di BKPPD Kabupaten Bone Bokango)”* 2017.

Rafik Mohammad, *“Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”*,thn. 2016,

Sadat Anwar, *Penegakan Sanksi Bagi Pegawai Negri Sipil di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanjung Jabung Timur di Tahun 2018 Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil*, 2018.

Situmorang Monica Santa, *“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil(Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang)”*2017.

E. Sumber Lain

Jagad id. *Pengertian Disiplin Tujuan dan Contohnya*, Mei 5, 2021.

<https://jagad.id/pengertian-disiplin/2021/Mei/05>.

<https://kolutkab.go.id/sejarah-kolaka-utara> August 3, 2021, 10:23 am

Q.S An-Nisa (4) ayat 59.



LAMPIRAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

Jl. Agatis, Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276

Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website: www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 24 Juni 2021 telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Khaerul Yakin. N
NIM : 17 0302 0108
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Proposal : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri (Studi Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara)

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
(Pembimbing I)
2. Nama : Nirwana Halide, S.HI., M.H.
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang
-

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Juni 2021

Pembimbing I,

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP 19820124 200901 2 006

Pembimbing II,

Nirwana Halide, S.HI., M.H.
NIP 19880106 201903 2 007

Mengetahui:

Ketua Prodi HTN,

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

NIP 19820124 200901 2 006

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi yang berjudul Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara) yang diajukan oleh Khaerul Yakin. N, NIM 17 0302 0108, telah diseminarkan pada hari Rabu tanggal 24 Juni tahun 2021 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI

Tanggal: Juni 2021

Pembimbing II



Nirwana Halide, S.HI., M.H.

Tanggal: Juni 2021

Mengetahui:

a.n Dekan Fakultas Syariah

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. Helmi Kamal, M.HI
19700307 199703 2 001

H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.

Dirah Nurmila Siliwadi, S.K.M., M.H

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Khaerul Yakin. N

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah Skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Khaerul Yakin. N

Nim : 17 0302 0108

Program Studi : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara)

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

NIP 19820124 200901 2 006

Pembimbing II



Nirwana Halide, S.HI., M.H

NIP 19880106201903 2 007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276 Email:
fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

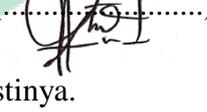
BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 03 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Khaerul Yakin. N
NIM : 17 03020108
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri (Studi Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara)

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : H. Hamsah Hasan, LC., M.A (.....)
Penguji II : Dirah Nurmila Siliwadi, S.K.M., M.H (.....)
Pembimbing I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H (.....)
Pembimbing II : Nirwana Halide, S.HI., M.H. (.....)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Januari 2022
Ketua Program Studi,

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
NIP 19820124 200901 2 006

H.Hamsah Hasan, Lc., M.Ag

Dirah Nurmila Siliwadi, S.K.M., M.H.

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Khaerul Yakin. N

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah Skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Khaerul Yakin. N

Nim : 17 0302 0108

Program Studi : Hukum Tata Negara

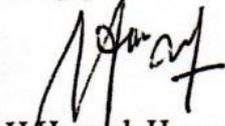
Judul Skripsi : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara)

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Penguji I



H.Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.

NIP. 197006102008011023

Penguji II



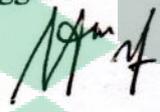
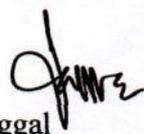
Dirah Nurmila Siliwadi, S.K.M., M.H.

NIP 19940420 201903 2025

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara) yang ditulis oleh Khaerul Yakin. N, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0302 0108, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, 3 Januari 2022 Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. ()
Ketua Sidang Tanggal :
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
Sekretaris Sidang Tanggal :
3. H. Hamsah Hasan, Lc., M. Ag ()
Penguji I Tanggal :
4. Dirah Nurmila Siliwadi., S.K.M., M.H ()
Penguji II Tanggal :
5. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H. ()
Pembimbing I/Penguji Tanggal :
6. Nirwana Halide, S.HI., M.H. ()
Pembimbing II/Penguji Tanggal :



BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 28 April 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Khaerul Yakin.N
NIM : 17 0302 0108
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag. (.....)
Penguji II : Dirah Nurmila Siliwadi, S.K.M., M.H. (.....)
Pembimbing I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.H. (.....)
Pembimbing II : Nirwana Halide, S.HI., M.H. (.....)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 28 April 2022
Ketua Program Studi,

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP 19820124 200901 2 006

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS SYARIAH IAIN
PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Khaerul Yakin. N
Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di

Palopo
Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah Skripsi sebagai berikut:

Nama : Khaerul Yakin. N
NIM : 17 0302 0108
Program Studi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara)

Menyatakan bahwa penulisan naskah Skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
Tanggal:
2. Nirwana Halide, S.HI., M.H
Tanggal:

()

()

PENEGAKAN SANKSI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN

ORIGINALITY REPORT

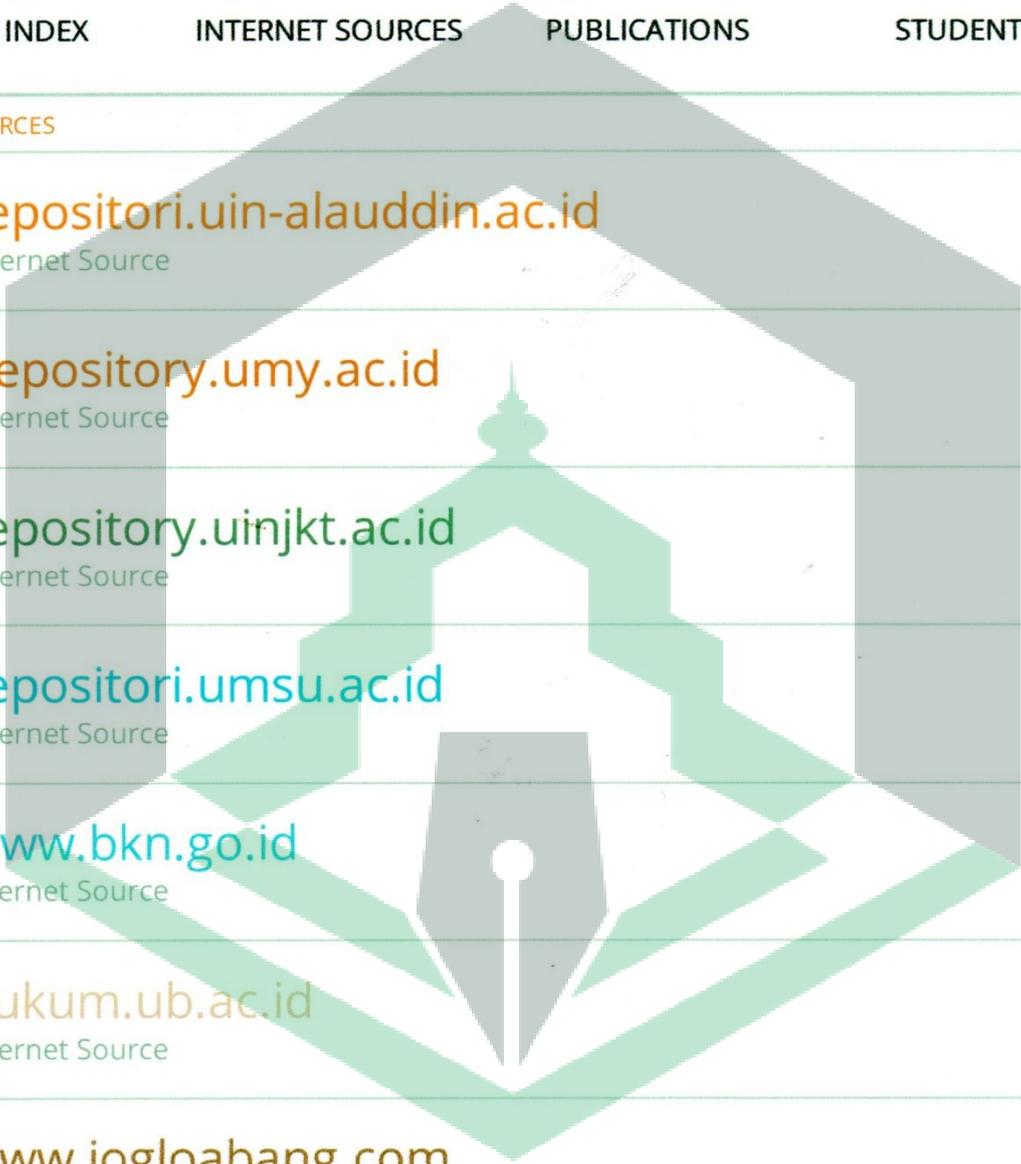
25%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

18%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	4%
2	Repository.umy.ac.id Internet Source	3%
3	repositori.uinjkt.ac.id Internet Source	3%
4	repositori.umsu.ac.id Internet Source	3%
5	www.bkn.go.id Internet Source	2%
6	hukum.ub.ac.id Internet Source	2%
7	www.jogloabang.com Internet Source	2%
8	repositori.fisip-untirta.ac.id Internet Source	2%

9

text-id.123dok.com

Internet Source

2%

10

docplayer.info

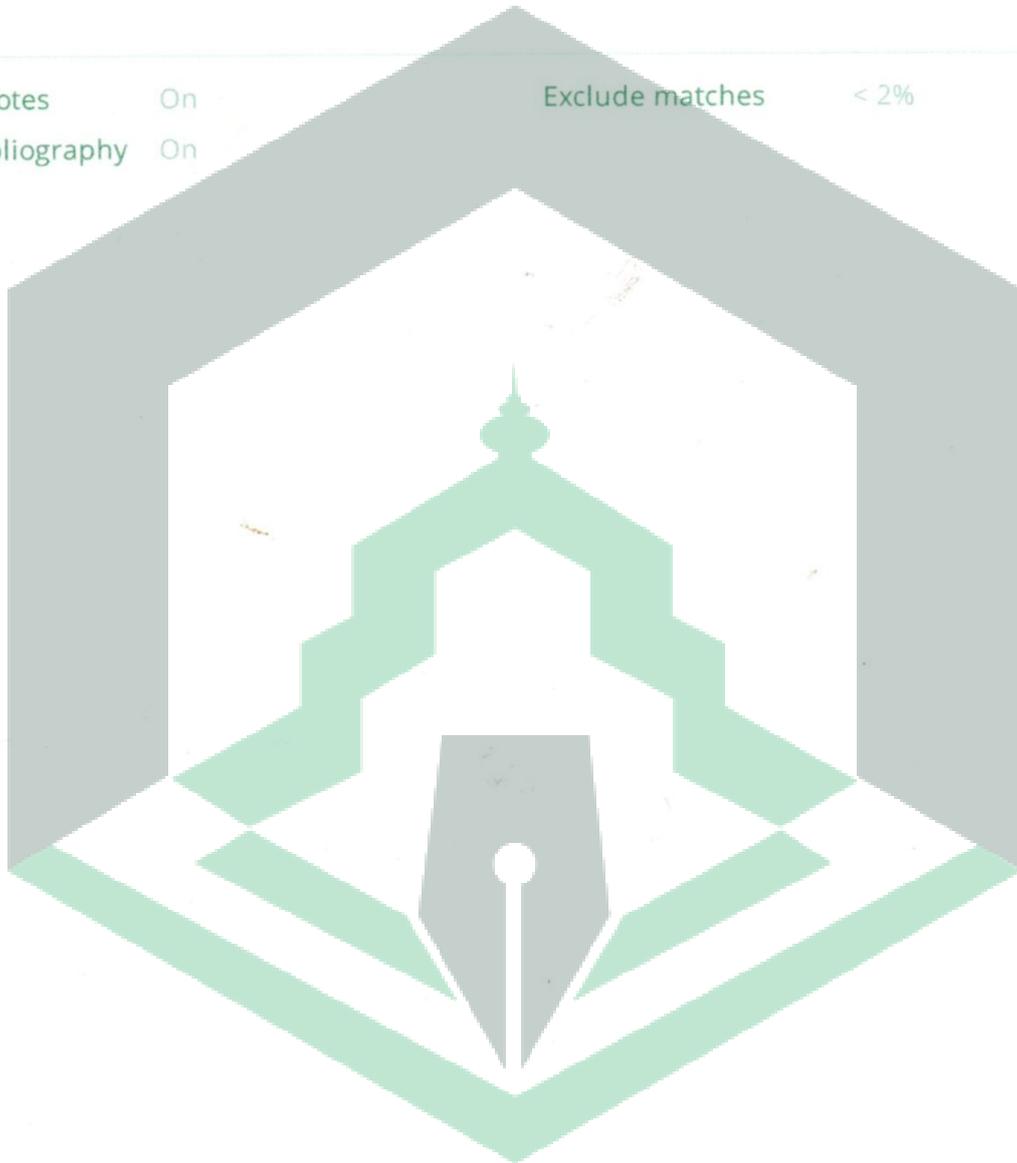
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis, Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS BUTA AKSARA AL-QUR'AN

NOMOR : 603 /In.19/FASYA/PP.00.9042/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Syariah dan Ketua Prodi Hukum Tata Negara, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Khaerul Yakin N
Nim : 17 0302 0108
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara

Telah mampu membaca dan menulis Al-Qur'an dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 April 2022

Mengetahui:

Dekan,

Dr. Mustaming, S.Ag., M.Hl.
NIP. 196805071999031004

Dosen Penasehat Akademik,

Dr. H. Hamza Hasan, Ic., M.Ag
NIP. 1970061020080110023



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Kolaka Utara

Lasusua, 19 Juli 2021

Nomor : 070 / 101 / 2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a
Yth. Kepala BKPSDM
Kabupaten Kolaka Utara
Di-
T e m p a t

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, Nomor : 386 / In.19 / FASYA / PP.00.9 / 07 / 2021 tanggal 15 Juli 2021 Perihal tersebut di atas maka bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : KHAERUL YAKIN N
NIM : 17 0302 0108
Program Studi : Hukum Tata Negara
Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bermaksud untuk melakukan penelitian/pengambilan data di Daerah/Kantor Saudara dalam rangka penyusunan KTI /Skripsi /Tesis/ Disertasi, dengan judul :

“Penegakan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara”

yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Juli 2021 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula;
3. Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan pemerintah setempat;
4. Wajib menghormati Adat-Istiadat yang berlaku di daerah setempat;
5. Menyerahkan 1 (satu) rangkap foto copy hasil penelitian kepada Bupati Kolaka Utara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kolaka Utara;
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

a.n KEPALA BALITBANG KABUPATEN KOLAKA UTARA,
SEKRETARIS



Drs. NASRUDDIN, M.Si
Pembina Tk I, Gol. IV/b
NIP.196709101993031013

Tembusan :

1. Bupati Kolaka Utara (sebagai laporan) di Lasusua;
2. Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo di Palopo;
3. Kepala Kementrian Agama Kabupaten Kolaka Utara di Lasusua;
4. Mahasiswa yang bersangkutan di Tempat;
5. Peninggal.

RIWAYAT HIDUP



Khaerul Yakin. N, Dilahirkan di Totallang, Kec. Lasusua, Kab. Kolaka Utara, pada tanggal 15 Mei 1999, Anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan bapak Nirwan dan ibu Marhanian.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu pendidikan dasar di SDN 1 Lasusua, lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Lasusua dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 3 Kolaka Utara lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo melalui Jalur SPAN PTKIN pada program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah. Sebelum menyelesaikan studi, peneliti membuat tugas berupa skripsi dengan mengangkat judul “Penegakan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Utara) sebagai syarat mendapat gelar sarjana pada jenjang Strata Satu (1).

Demikian daftar riwayat hidup peneliti, semoga peneliti dapat menjadi tenaga kerja yang amanah dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, serta dapat menjadi manusia yang bermanfaat. *Amiin Yaa robbal Alaminn.*