

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) DALAM
PENYELESAIAN PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG**

Ni Nyoman Remin¹, I Nyoman Lemes², I Nyoman Gede Remaja³

Abstrak: Setiap pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil harus diselesaikan dengan tetap mengacu kepada konsep pembinaan, untuk kepentingan karier Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, maupun untuk melindungi kepentingan masyarakat luas. Proses pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan lain-lainnya sehubungan dengan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan menurut tata cara tertentu dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini membahas permasalahan peranan BKD dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng dan sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar disiplin pegawai.

Permasalahan dalam penelitian ini didekati dengan menggunakan pendekatan normatif sosiologis. Pendekatan secara normatif sosiologis maksudnya permasalahan terutama didekati dengan berpegangan pada peraturan perundang-undangan, dengan tetap memperhatikan hal-hal nyata yang terjadi di masyarakat. Dilihat dari sifat dan tujuannya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian hukum deskriptif (*descriptive legal study*).

Dapat disimpulkan bahwa: BKD Kabupaten Buleleng berperan menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS daerah yang bertugas pada seluruh Perangkat Organisasi Daerah Kabupaten Buleleng, yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan, maupun Kelurahan. Peranan BKD terutama bersifat administratif berupa penyiapan data PNS dan bahan-bahan lain yang dapat menjadi pertimbangan dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS yang terjadi. Sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar disiplin pegawai umumnya mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Penjatuhan hukuman didasarkan pada berbagai pertimbangan, kecuali hukuman yang sudah ditetapkan secara definitif oleh peraturan perundang-undangan.

Kata-kata kunci: *Pelanggaran Disiplin PNS, sanksi.*

¹ Ni Nyoman Remin, Alumni Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

² I Nyoman Lemes, Staf Edukatif pada Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

³ I Nyoman Gede Remaja, Staf Edukatif pada Fakultas Hukum Universitas Panji Sakti.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa Pegawai Negeri merupakan tulang punggung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana telah ditetapkan dalam Undang-undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Keberadaan Pegawai Negeri sebagai abdi masyarakat yang diharapkan menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dihubungkan secara langsung dengan usaha untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dapat dipahami jika pengadaan pegawai negeri, termasuk di dalamnya formasi maupun tata cara perekrutan, maupun pembinaannya harus dilaksanakan secara sistematis, prosedural, teratur dan berkelanjutan. Melalui sistem pengadaan yang baik diharapkan akan diperoleh pegawai negeri yang merupakan putra-putri terbaik bangsa, dan melalui sistem pembinaan yang efektif dan efisien diharapkan pegawai negeri yang ada mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan maupun untuk menggerakkan pembangunan dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sebagai aparatur negara ada kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri. Selain itu ada larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar. Tentang hal ini, khusus untuk Pegawai Negeri Sipil, secara normatif telah dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Meskipun demikian, karena berbagai faktor dapat saja seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dapat melaksanakan kewajibannya dan atau melanggar larangan

yang telah ditetapkan. Dalam hal demikian, Pegawai Negeri Sipil tersebut telah dianggap melakukan pelanggaran disiplin, kepadanya dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang.

Setiap pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil semestinya diselesaikan dengan tetap mengacu kepada konsep pembinaan, untuk kepentingan karier Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, maupun untuk melindungi kepentingan masyarakat luas. Proses pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan lain-lainnya sehubungan dengan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan menurut tata cara tertentu dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah, yang dalam penelitian ini selanjutnya disebut BKD, merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh kepala daerah. Menurut Pasal 1 angka 8 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Tugas pokok BKD adalah membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Penyelesaian pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, mesti ditempatkan dalam kerangka manajemen kepegawaian. Jadi, dalam hal ini ada hubungan antara pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan tugas dan fungsi BKD. Hal inilah yang melatarbelakangi dan mendorong penulis untuk meneliti permasalahan ini, dalam bentuk skripsi yang berjudul: "Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Permasalahan yang akan dibahas dan dikaji untuk ditemukan jawabannya dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah peranan BKD dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng?
2. Sanksi apakah yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar disiplin pegawai?

TINJUAN PUSTAKA

Pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian daerah. Dalam Pasal 3 Keputusan Presiden tersebut ditegaskan kembali bahwa tugas pokok BKD adalah membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya BKD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut (Pasal 4 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000) :

1. penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
2. perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
3. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian;
4. penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
5. pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar, prosedur yang ditetapkan oleh perundang-undangan;
6. penyiapan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;

7. penyiapan gaji, penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
8. penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
9. pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
10. penyampaian informasi kepegawaian kepada Badan Kepegawaian Negara.

Dalam Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng ditentukan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan dibidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng (dalam tulisan ini selanjutnya ditulis BKD Kabupaten Buleleng) mempunyai fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Bupati;
2. perencanaan pengembangan kepegawaian;
3. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian;
4. penyiapan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta pembinaan pegawai;
5. pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar, prosedur yang ditetapkan oleh perundang-undangan;
6. penyiapan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan;
7. penyiapan gaji, penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
8. penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil;

9. pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
10. penyampaian informasi kepegawaian kepada Badan Kepegawaian Negara;
11. pelaksanaan tata usaha Badan.

Kewajiban Pegawai Negeri ditegaskan dalam Pasal 4, 5, dan 6 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 (dalam penelitian ini selanjutnya disebut Undang-undang Kepegawaian). Dalam ketiga pasal ini dinyatakan bahwa Pegawai Negeri wajib:

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesabaran, dan tanggung jawab.
- c. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dijabarkan dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ada 26 kewajiban yang harus dilaksanakan setiap Pegawai Negeri sipil, sebagai berikut ini:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
- b. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;
- c. menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d. mengangkat dan mentaati sumpah janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- e. menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan sebaik-baiknya;
- f. memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku umum;
- g. melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- h. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- i. memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j. segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/ Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan meteriil;
- k. mentaati ketentuan jam kerja;
- l. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- n. memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- o. bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- p. membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- q. menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
- r. mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karier;
- t. mentaati ketentuan perundang-undangan tentang perpajakan;
- u. berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
- v. hormat-menghormati antara sesama Warga Negara yang memeluk agama kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;
- w. menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;

- x. mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- y. mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- z. memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah ini ditegaskan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 18 larangan, sebagai berikut ini:

- a. melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil;
- b. menyalahgunakan wewenang;
- c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- d. menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik negara;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- f. melakukan kegiatan bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
- g. melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;
- h. menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- i. memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;
- j. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

- k. melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- l. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- m. membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- n. bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor instansi pemerintah;
- o. memiliki saham/ modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;
- p. memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya berada tidak dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifatnya pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;
- q. melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan IV/a ke atas atau yang memegang jabatan eselon I;
- r. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melakukan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Menurut Prawoto Soediro (1983: 71-73) kewajiban Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya dapat dibedakan antara:

- a. Kewajiban untuk mengangkat sumpah/ janji Pegawai Negeri Sipil.
- b. Kewajiban untuk mengangkat sumpah/ janji jabatan negeri.
- c. Kewajiban untuk tidak melanggar kode etik Pegawai Negeri sipil.
- d. Kewajiban untuk tidak melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri sipil.

Djoko Prakoso (1996: 42) menyatakan bahwa kewajiban Pegawai Negeri berhubungan dengan tugas Pegawai Negeri untuk melayani kepentingan umum (*public service*). Tugas ini bersumber dari kedudukan Pegawai Negeri sebagai aparat

pemerintah, di mana sesuai dengan Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 harus memajukan kesejahteraan umum.

Sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil merupakan pelanggaran disiplin. Terhadap pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan hukuman disiplin yang tujuannya adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu, setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa terlebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin itu. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu sesuai dengan rasa keadilan.

Dalam Pasal 28 Undang-undang Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di luar kedinasan. Jika mengacu pada ketentuan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 maka pelanggaran kode etik tidak termasuk dalam ruang lingkup pelanggaran disiplin.

Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dinyatakan bahwa tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang.
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun.

- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan berkala untuk paling lama 1 tahun.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
 - d. Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Mengenai penghukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1980 diatur sebagai berikut:

1. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
3. Jenis hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Jenis hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan secara tertulis dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Semua jenis hukuman disiplin berat berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan surat keputusan dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai

Negeri Sipil yang bersangkutan. Penyampaian hukuman disiplin dilakukan secara tertutup.

4. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin ringan tidak dapat mengajukan keberatan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sedang dan berat dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin tersebut, diajukan secara tertulis melalui saluran hirarki. Dalam surat keberatan harus dimuat alasan-alasan dari keberatan itu. Terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden tidak dapat diajukan keberatan. Apabila ada keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, maka pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan wajib memberikan tanggapan secara tertulis dan disampaikan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya surat keberatan itu. Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang menerima surat keberatan tentang penjatuhan hukuman disiplin, wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu.
5. Apabila dipandang perlu atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu. Pejabat tersebut dapat memperkuat atau mengubah hukuman disiplin yang dijatuhkan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dibentuk dengan Keputusan Presiden.

METODE PENELITIAN

Secara teoretis dinyatakan bahwa pada hakekatnya penelitian adalah suatu cara berpikir. Penelitian bukanlah sekadar mengumpulkan data betapapun banyaknya, melainkan mengolahnya sehingga terungkap makna di dalamnya. Penelitian akhirnya bertujuan mencari kebenaran (Nasution, 1991: 1).

Suatu penelitian harus dilakukan secara metodologis. Menurut Soerjono Soekanto, metodologis artinya sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu (1986: 42).

Dihubungkan dengan kategorisasi penelitian hukum ke dalam penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku orang. Norma hukum yang berlaku itu dapat berupa norma hukum positif tertulis bentukan lembaga perundang-undangan (undang-undang dasar, kodifikasi, undang-undang, peraturan pemerintah, dan seterusnya), dan norma hukum tertulis bentukan lembaga peradilan (*judge made law*), serta norma hukum tertulis buatan pihak-pihak yang berkepentingan (kontrak, dokumen hukum, laporan hukum, catatan hukum, dan rancangan undang-undang). Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum teoritis/ dogmatik karena tidak mengkaji pelaksanaan atau implementasi hukum. Penelitian hukum normatif hanya menelaah data sekunder (Bambang Sunggono dalam Muhammad, 2004: 52).

Dalam kategorisasi berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (*descriptive research*), yaitu penelitian yang bermaksud membuat pemerian (penyanderaan) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, yang menjadi obyek penelitian.

Dalam membahas permasalahan pada penelitian ini, pendekatan permasalahan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu didekatkan dengan norma hukum positif dan sekaligus dihubungkan dengan apa yang senyatanya terjadi

dalam praktek, dalam hal ini berkaitan dengan penyelesaian pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terutama berkenaan dengan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin tersebut. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka apa yang terjadi dalam praktek lebih ditempatkan sebagai bahan pendukung untuk memantapkan kesimpulan yang akan diambil data telaah peraturan perundang-undangan.

Penelitian ini terutama dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Kemudahan untuk memperoleh data. Peneliti pada saat penelitian dilakukan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, sehingga dengan demikian penulis memiliki cukup hubungan untuk mengakses data yang diperlukan.
2. Kemudahan untuk mencari data tambahan, jika diperlukan data tambahan dari instansi lain yang terkait.

Sumber data dalam penelitian ini berupa sumber data kepustakaan dan sumber data lapangan. Sumber data kepustakaan diteliti dengan cara melakukan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Data kepustakaan dalam bentuk bahan-bahan hukum yang diperoleh berupa:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan buku yang sifatnya mengikat terutama berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, dalam hal ini berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, maupun Keputusan Bupati.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer. Dalam hal ini yang digunakan adalah pendapat ahli hukum yang tertuang dalam karangan ilmiah dalam bentuk buku.

Data primer dalam penelitian ini dihimpun dengan melakukan wawancara terstruktur dengan nara sumber. Dimaksudkan dengan wawancara terstruktur adalah

wawancara yang substansi dan redaksi pertanyaan telah disiapkan terlebih dahulu, dengan tujuan untuk memperlancar pelaksanaan wawancara dan menghindari adanya pertanyaan yang terlupakan. Untuk memaksimalkan data yang dihimpun, dimungkinkan adanya pertanyaan baru yang muncul pada saat wawancara dilakukan.

Setelah data diperoleh kemudian diperiksa/ diteliti kembali untuk dicari hubungannya satu sama yang lain, disusun secara sistematis, dideskripsikan secara runut untuk memudahkan penarikan simpulan.

Menurut Moleong (1999: 103) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan data.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan disajikan secara deskriptif analisis. Metode kualitatif yang dimaksud adalah meneliti obyek penelitian dalam situasinya yang nyata/ alamiah/ riil (*natural stting*). Analisis kualitatif diartikan sebagai penelitian yang tidak melakukan perhitungan 'jumlah' (Soejono dan abdurahman, 2003:26).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ditetapkan bahwa perangkat daerah kabupaten/ kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng merupakan bagian dari Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, pembentukan organisasi perangkat daerah tidak harus sama di setiap daerah. Pembentukannya didasarkan atas pertimbangan:

1. kewenangan pemerintah yang dimiliki oleh daerah;
2. karakteristik, potensi, dan kebutuhan daerah;

3. kemampuan keuangan daerah;
4. ketersediaan sumber daya aparatur;
5. pengembangan pola kerja sama antar Daerah dan/atau dengan pihak ketiga.

Jika ada laporan dari unit kerja bahwa telah terjadi pelanggaran disiplin PNS pada unit kerja tersebut, maka BKD menyiapkan bahan-bahan pertimbangan yang bersifat subyektif (mengenai data pribadi PNS yang bersangkutan) maupun pertimbangan yang bersifat obyektif (berlaku secara umum, misalnya mengenai prosedur, pejabat yang berhak menghukum, maupun jenis hukuman) yang relevan dengan dugaan pelanggaran disiplin yang telah terjadi.

Dengan bahan-bahan tersebut pembinaan disiplin bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin diharapkan dapat diselesaikan pada unit kerja tersebut. Dalam hal terjadi penghukuman ringan umumnya terjadi pendelegasian wewenang kepada pejabat eselon IV dan III pada unit kerja yang bersangkutan.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 eselon perangkat daerah kabupaten/ kota adalah sebagai berikut:

1. Sekretaris daerah kabupaten/ kota adalah jabatan Eselon IIa.
2. Kepala dinas, asisten sekretaris daerah kabupaten/ kota, kepala badan, dan sekretaris DPRD di kabupaten/ kota adalah jabatan Eselon IIb.
3. Kepala kantor, camat, kepala bagian dan kepala bidang, di kabupaten/ kota adalah jabatan Eselon IIIa.
4. Kepala seksi, kepala sub bagian, sekretaris camat, lurah, kepala sub bidang, dan kepala unit pelaksana teknis dinas/ lembaga teknis daerah Kabupaten/ kota adalah jabatan Eselon IVa.
5. Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi pada Kelurahan adalah jabatan Eselon IVb.
6. Eselon Kepala Tata Usaha Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah ditetapkan dengan Keputusan Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Mengenai pendelegasian wewenang untuk menghukum sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, didasarkan pada jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan, dan jenis hukuman yang dijatuhkan tentu berhubungan langsung dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 diatur tentang jenis-apa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin, jenis hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum dan lain-lainnya, tetapi tidak diatur secara pasti jenis hukuman tertentu terhadap pelanggaran yang tertentu, kecuali pelanggaran yang hukumannya berupa pemberhentian menjadi PNS. Jadi tidak diatur jika hal ini yang dilanggar, maka ini hukumannya. Hal ini memberi keleluasaan bagi pejabat yang berhak menghukum untuk mempertimbangkan berbagai hal yang meringankan maupun memberatkan agar hukuman yang dijatuhkan berkeadilan, tidak hanya bagi kepentingan PNS yang bersangkutan, tetapi juga bagi keluarganya, masyarakat, dan negara.

Pertimbangan-pertimbangan terhadap hukuman yang dijatuhkan atas pelanggaran disiplin PNS yang terjadi tidak dapat dilakukan terhadap pelanggaran yang sudah secara definitif ditentukan hukumannya menurut undang-undang, misalnya:

1. Jika PNS yang bersangkutan dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih, atau melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri tingkat berat maka PNS tersebut dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (Pasal 22 ayat (4) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999).
2. Jika PNS yang bersangkutan melanggar sumpah/ janji PNS dan sumpah/ janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan pemerintah; melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, dan UUD 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah

mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, maka PNS tersebut diberhentikan tidak dengan hormat (Pasal 22 ayat (5) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999).

3. Tidak melaksanakan tugas tanpa keterangan selama 6 bulan berturut-turut PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan tidak hormat dan tidak dapat mengajukan keberatan (Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979).

Jadi, meskipun pejabat yang berwenang menghukum memiliki keleluasaan untuk menilai pelanggaran hukuman yang terjadi dan menjatuhkan hukuman yang paling menguntungkan bagi PNS yang bersangkutan, tetapi dalam hal-hal tertentu, karena undang-undang telah menentukan secara definitif hukuman terhadap pelanggaran disiplin tertentu maka pertimbangan itu tidak relevan. Hal ini umumnya berkaitan dengan pelanggaran disiplin berat yang hukumannya berupa pemberhentian sebagai PNS.

PENUTUP

Dari pemaparan di depan dapat ditarik simpulan sebagai berikut ini:

1. BKD Kabupaten Buleleng berperan menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS daerah yang bertugas pada seluruh Perangkat Organisasi Daerah Kabupaten Buleleng, yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan, maupun Kelurahan. Peranan BKD terutama bersifat administratif berupa penyiapan data PNS dan bahan-bahan lain yang dapat menjadi pertimbangan dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS yang terjadi.
2. Sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar disiplin pegawai umumnya mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Penjatuhan hukuman didasarkan pada berbagai pertimbangan, kecuali hukuman yang sudah ditetapkan secara definitif oleh peraturan perundang-undangan.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, perlu dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada BKD Kabupaten Buleleng diharapkan tetap melakukan pengelolaan data kepegawaian, termasuk pengadaan dan pemeliharannya, karena data tersebut sangat penting bagi peningkatan karier setiap PNS Daerah dan merupakan bahan pertimbangan jika terjadi pelanggaran disiplin PNS. Data tentang pelanggaran disiplin termasuk hukuman yang dijatuhkan hendaknya juga dipelihara dengan baik untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mencegah pelanggaran disiplin PNS maupun menyelesaikan pelanggaran disiplin PNS yang terjadi di masa yang akan datang agar selain mengedepankan sisi kemanusiaan, juga memperhatikan kepentingan masyarakat yang lebih luas.
2. Bagi setiap PNS hendaknya berusaha untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dan menghindari larangan-larangan sebagai PNS karena selain menghambat perkembangan karier, pelanggaran disiplin merupakan contoh yang kurang baik bagi masyarakat mengingat seorang PNS seharusnya dapat menjadi contoh bagi anggota masyarakat yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhhamad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditia Bakti.
- Nasution, S. 1991. *Metode Research*. Bandung: Jemmars.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Sejono dan Abdurahman H. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Namawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Niti Semito, 1989. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Prakoso, Djoko. 1996. *Tindak Pidana Pegawai Negeri sipil Di Indonesia*. Jakarta: sinat Grafika.
- Prawoto Soediro, Pratisto. 1983. *Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Tulus. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Masagung.