

## **PENERAPAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL PELAKU TINDAK PIDANA KORUPSI**

**Ranoto**

*Program Studi Hukum Program Magister Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*

### **ABSTRAK**

Penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pelaku Tindak Pidana bertujuan untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan tindak pidana di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang, dan efektifitas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan tindak. Metode pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumen. Analisa data menggunakan anilisa kualitatif. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi dilaksanakan melalui 2 (dua) tahap yaitu penentuan kesalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi melalui proses peradilan pidana terhadap tindak pidana korupsi dan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tindak pidana korupsi merupakan pelanggaran disiplin kategori berat sehingga hukuman disiplin yang diberikan berupa hukuman disiplin berat. Secara umum implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi telah berjalan efektif dengan turunnya angka korupsi pada tiga tahun terakhir. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pemberian sanksi membawa dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana terwujud disiplin pegawai dan penurunan jumlah pelanggaran disiplin dari tahun ke tahun termasuk pelanggaran disiplin kasus korupsi. Namun dalam pelaksanaannya masih menemui berbagai kendala seperti lemahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan yang disebabkan tingginya volume kerja dan kegiatan serta rendahnya kesejahteraan pegawai. Untuk mengatasinya dilakukan dengan meningkatkan pengawasan eksternal dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Perlu adanya peningkatan pengawasan dan pembinaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar terwujud disiplin pegawai dan meningkatnya pelayanan masyarakat di bidang hukum. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) hendaknya disertai dengan peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

**Kata Kunci:** Tindak Pidana Korupsi; Disiplin; Pegawai.

### **ABSTRACT**

*Research on the Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning the Discipline of Civil Servants Against Civil Servants Actors Corruption aims to determine the implementation of Government Regulation No. 53 Year 2010 on Disiplin Civil Servant to Civil Servants (PNS) which do criminal offense in Pemalang regency government environment, and the effectiveness of the implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 on Civil Servants Disiplin against Civil Servants (PNS) who commits an offense. The method used by the juridical sociological specification descriptive analytical research. Data collected through interviews and document study. Data were analyzed using qualitative anilisa. Implementation of Government Regulation No. 53 Year 2010 on Disiplin Civil Servant to Civil Servants (PNS) Actors Corruption implemented through two (2) phases, namely the determination of fault Civil Servants (PNS) perpetrators of corruption through the process*

*criminal justice against corruption and the imposition of disciplinary punishment of Civil Servants (PNS) perpetrators of corruption based on Government Regulation No. 53 of 2010 on discipline of Civil Servants (PNS). Corruption is a violation of discipline so severe category given disciplinary punishment in the form of heavy disciplinary punishment. In general the implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 on Civil Servants Disipin against Civil Servants (PNS) Actors Corruption has been effective with the drop in the number of corruption in the last three years. implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 on Disipin Civil Servant to Civil Servants (PNS) through sanctions have an impact on civil servants (PNS) in question as well as others which reflected discipline and a decrease in the number of violations of discipline over the years included disciplinary offenses of corruption cases. But in pelaksanaannya various constraints such as the lack of oversight and lack of guidance is due to the high volume and low labor and employee welfare activities. To fix done by increasing external monitoring and improving the welfare of employees. Need to improve the supervision and guidance for civil servants (PNS) to realize the discipline and improved public services in the field of law. Increased prosperity Civil Servants (PNS) should be accompanied by improved performance and service to the community.*

**Keywords:** *Crime of Corruption; Discipline; Officer.*

---

## **A. PENDAHULUAN**

Sejak munculnya era reformasi, birokrasi menjadi sorotan utama yang mendesak untuk dilakukan reformasi. Reformasi birokrasi merupakan upaya memperbaiki kinerja birokrasi ke arah yang lebih baik. Namun kenyataannya pelaksanaan reformasi birokrasi dirasakan masih kurang maksimal. Birokrasi kurang berjalan sesuai dengan tuntutan reformasi. Masalah-masalah pelayanan publik yang berkaitan dengan birokrasi dianggap masih belum memuaskan. Pelayanan yang berbelit-belit, biaya yang mahal, lamanya birokrasi dan Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) merupakan masalah utama birokrasi yang sangat dirasakan oleh masyarakat.

Jika membicarakan masalah birokrasi pemerintah, maka tidak akan terlepas dari peran aparatur negara sebagai pelaksana birokrasi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur pemerintah yang menjalankan birokrasi sesuai dengan bidang tugasnya. Kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Melihat ketentuan tersebut di atas maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus profesional dan netral dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keprofesionalan Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus ditunjukkan dengan disiplin yang tinggi dan tidak melakukan penyelewengan berkaitan dengan tugas dan jabatan yang diemban. Namun kenyataannya masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersikap tidak disiplin, seperti meninggalkan tugas tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, datang terlambat maupun tidak disiplin dalam hal pakaian dinas.

Ketidaksiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih berlanjut pada bidang pelayanan publik. Masyarakat banyak yang merasakan pelayanan yang buruk dari aparatur pemerintah. Pelayanan yang lambat, diskriminasi dan pungutan liar sering mewarnai pelaksanaan tugas aparatur pemerintah.

Pemerintah sudah berupaya mengantisipasi berbagai keluhan masyarakat yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Upaya yang dilakukan oleh pemerintah diantaranya dengan membuat berbagai peraturan yang harus ditaati oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka menegakkan disiplin, tetapi berbagai macam peraturan tersebut belum mampu meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bahkan pemerintah juga telah memberikan berbagai macam penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kinerja baik, tapi tetap belum mampu secara signifikan meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diberikan kepercayaan tugas Negara, maka harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan penuh keikhlasan, kejujuran dan tanggung jawab. Sumpah janji yang telah diucapkan harus dimaknai dengan sesungguhnya, artinya tidak hanya sekedar diucapkan, tetapi harus dipahami dan dihayati serta dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengingat sumpah janji tersebut harus dipertanggungjawabkan tidak saja kepada Negara, sesama manusia namun juga Tuhan Yang Maha Esa.

Salah satu kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun demikian tentunya merubah sesuatu yang sudah lama melekat terhadap perubahan yang berlaku sangat sulit diterima, karena selama ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah merasa "nyaman" dengan kondisi yang ada, dan sudah menjadi rahasia umum di masyarakat bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu kurang disiplin dalam bekerja dan lambat dalam pelayanan.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.<sup>1</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) membawa konsekuensi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja dengan profesional dan disiplin. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar peraturan disiplin tersebut dapat dikenai sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Untuk itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai hak mengajukan keberatan jika hukuman yang dijatuhkan kepadanya dirasa tidak adil atau sewenang-wenang.

Pada praktiknya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menemui berbagai kendala. Kendala tersebut

---

<sup>1</sup> M. Suparno. 1992 *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta. PT. Pural Mundial, hal. 85, dalam <http://www.repositoryundip.ac.id>, diakses 21 Mei 2016.

misalnya keterbatasan sarana dan prasarana dalam meningkatkan disiplin, kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri seperti tempat tinggal, tingkat kesejahteraan maupun rendahnya pengetahuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena minimnya sosialisasi. Hal ini memerlukan pemecahan agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak saja dituntut untuk berdisiplin namun perlu diperhatikan pula aspek-aspek yang mempengaruhinya seperti *reward* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja dengan disiplin dan profesional serta berprestasi.

Berbagai permasalahan yang dihadapi Pegawai Negeri Sipil (PNS) turut mempengaruhi perilaku disiplin. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai pekerjaan sampingan di luar tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu contoh upaya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraannya. Hal demikian tersebut dipengaruhi keadaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tindak pidana korupsi merupakan tindak pidana yang paling rawan dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ada beberapa perilaku korupsi yang sewaktu-waktu dapat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti pungutan liar (Pungli), gratifikasi dan penyalahgunaan wewenang. Tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berhubungan dengan pelayanan publik sangat rentan terhadap perbuatan korupsi. Masyarakat yang dilayani terkadang memberikan penawaran dan peluang bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan perbuatan korupsi.

Perbuatan korupsi dalam pelayanan publik terjadi karena adanya hubungan timbal balik antara petugas pelayanan publik dengan masyarakat yang dilayani. Pada sisi masyarakat menginginkan pelayanan yang mudah dan cepat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian tidak jarang masyarakat melakukan jalan pintas dengan memberi penawaran uang agar mendapatkan pelayanan yang lebih dari masyarakat lainnya. Pada sisi petugas, penawaran tersebut merupakan peluang untuk mendapatkan tambahan penghasilan sehingga timbullah perbuatan korupsi. Terhadap perilaku korupsi tersebut pelakunya dapat dikenakan pidana tanpa pandang bulu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara seperti masyarakat pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kedudukan yang sama dimata hukum. Hal ini berakibat jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan tindak pidana maka harus diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan pidana juga diproses berdasarkan peraturan kepegawaian mengingat kedudukannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan

pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang adan hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap yaitu sebagai berikut:

1. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
2. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);
3. Hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang dari 2 (dua) tahun dan telah dijalani yang bersangkutan, maka Kepala Instansinya segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengaktifkan kembali PNS yang diberhentikan sementara karena kasus tindak pidana.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Atasan langsungnya segera membuat surat panggilan dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap yang bersangkutan (PNS yang telah diaktifkan dari pemberhentian sementara karena kasus pidana) untuk selanjutnya di proses atau dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya. Apabila kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangannya, maka Atasan langsung segera menjatuhkan hukuman disiplin. Namun apabila Atasan langsung tidak berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, maka segera melaporkan ke Atasannya secara berjenjang untuk diproses penjatuhan hukuman disiplinnya.

Pada Pemerintah Kabupaten Pemalang juga terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan tindak pidana. Salah satu contoh kasus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang yang melakukan tindak pidana yaitu kasus Kepala Dinas Pendidikan Pemalang yang melakukan tindak pidana korupsi. Tindak pidana yang dilakukan yaitu korupsi proyek pengadaan buku ajar Kabupaten Pemalang tahun 2004 dan 2005. Yang bersangkutan divonis dua tahun penjara. Atas perbuatannya tersebut pelaku dikenai sanksi disiplin berupa pemecatan dengan tidak hormat.

Melalui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) bagi segenap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Pemalang, diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai dampak yang positif di kalangan Pegawai Negeri Sipil

(PN S) untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan meminimalisir terjadinya tindak pidana korupsi.

Pengaruh tersebut antara lain meningkatnya disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu dapat diwujudkan pelayanan publik yang bersih dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi tauladan bagi masyarakat. Namun demikian masih ada saja oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan pelanggaran disiplin walaupun telah diterapkan sanksi disiplin yang berat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya di Pemerintah Kabupaten Pemalang kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan tindak pidana.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumen. Analisa data menggunakan analisa kualitatif.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi**

Khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi penentuan hukuman disiplin berdasarkan kesalahan dari pelaku terhadap tindak pidana korupsi yang dilakukan. Untuk menentukan kesalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi dilaksanakan melalui proses peradilan pidana. Dengan demikian penentuan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan setelah adanya putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap terhadap tindak pidana korupsi. Dari putusan hakim tersebut dilihat lamanya hukuman pidana sebagai dasar penentuan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hal tersebut di atas maka proses penjatuhan sanksi hukuman disiplin dilaksanakan melalui dua tahap. Tahap pertama penentuan kesalahan pelaku melalui proses peradilan pidana terhadap tindak pidana korupsi yang dilakukan. Pada proses peradilan pidana pelaku tindak pidana korupsi penentuan kesalahan pelaku dan hukumannya dilaksanakan dalam proses pemeriksaan di sidang pengadilan. Tahap kedua penentuan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah adanya putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap terhadap tindak pidana korupsi yang dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut maka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dilaksanakan sebagai berikut:

- (1) Penentuan kesalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi melalui proses peradilan pidana terhadap tindak pidana korupsi

Remington dan Ohlin mengemukakan bahwa *criminal justice system* adalah pendekatan sistem terhadap mekanisme administrasi peradilan pidana, dan peradilan pidana sebagai suatu sistem yang merupakan hasil dari interaksi antara peraturan perundang-undangan, praktik administrasi dan sikap atau tingkah laku sosial. Mardjono memberikan batasan pengertian sistem peradilan pidana adalah sistem dalam suatu masyarakat untuk menanggulangi masalah kejahatan. Menanggulangi disini diartikan sebagai mengendalikan kejahatan agar berada dalam batas-batas toleransi masyarakat.<sup>2</sup>

Sistem Peradilan Pidana pada hakekatnya identik dengan Sistem Penegakan Hukum Pidana (SPHP) atau Sistem Kekuasaan Kehakiman di bidang Hukum Pidana (SKK-HP). Sistem Peradilan Pidana yang terpadu diimplementasikan dalam 4 (empat) sub sistem kekuasaan, yaitu kekuasaan penyidikan, kekuasaan penuntutan, kekuasaan mengadili / menjatuhkan pidana, dan kekuasaan eksekusi / pelaksanaan pidana.<sup>3</sup>

Peradilan pidana diartikan sebagai suatu proses yang bekerja dalam beberapa lembaga penegak hukum, kegiatan peradilan pidana adalah meliputi kegiatan yang bertahap dimulai dari penyidikan, penuntutan, pemeriksaan di sidang pengadilan dan pelaksanaan putusan hakim.<sup>4</sup>

Proses penyelesaian perkara pidana (peradilan pidana) menurut Hukum Acara Pidana merupakan proses yang panjang membentang dari awal sampai akhir melalui beberapa tahapan sebagai berikut :<sup>5</sup>

- a. Tahap penyidikan;
- b. Tahap penuntutan;
- c. Tahap pemeriksaan di sidang Pengadilan;
- d. Tahap pelaksanaan dan pengawasan putusan Pengadilan.

Apabila proses pidana itu ditinjau dari segi pemeriksaannya yakni pemeriksaan terhadap tersangka atau terdakwa dan para saksi, maka tahapannya dapat dibagi dua. Tahap pertama tahap pemeriksaan

---

<sup>2</sup> Trisno Raharjo. 2011. *Mediasi Pidana Dalam Sistem Peradilan Pidana*. Mata Padi Pressindo, Yogyakarta, hal. 3 dalam binti. *Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*. <http://ilmuhukumuinsuka.blogspot.com/2013/05/>. Diakses 16 Pebruari 2017.

<sup>3</sup> Barda Nawawi Arief, *Pokok-Pokok Pikiran Kekuasaan Kehakiman Yang Merdeka dan Sistem Peradilan Pidana Terpadu*, dalam Aulia, 2004, *Sistem Peradilan Pidana*, Fakultas Hukum Universitas Pemalang, Pemalang, hal. 6.

<sup>4</sup> M. Faal. 1991. *Penyaringan Perkara Pidana Oleh Polisi : Diskresi Kepolisian*. Pradnya Paramita. Jakarta, hal. 24.

<sup>5</sup> Suryono Sutarto. 1991. *Hukum Acara Pidana*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, hal. 34.

pendahuluan (*vooronderzoek*) dan tahap ke dua, tahap pemeriksaan pengadilan (*gerechtelijk onderzoek*).

Adapun menurut sistem yang dipakai di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP), maka pemeriksaan pendahuluan merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh penyidik termasuk di dalamnya penyidikan tambahan atas dasar petunjuk-petunjuk dari Penuntut Umum dalam rangka penyempurnaan hasil penyidikannya. Atau dengan perkataan lain pemeriksaan pendahuluan adalah proses pemeriksaan perkara pada tahap penyidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan pemeriksaan pengadilan (*gerechtelijk onderzoek*) adalah pemeriksaan yang dilakukan di depan pengadilan, yang dipimpin oleh Hakim dan sifatnya terbuka untuk umum.

Mencari kebenaran materiil, pemeriksaan pendahuluan merupakan tahap awal dari suatu proses perkara pidana, yang menurut Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana dilakukan oleh pihak Kepolisian. Pemeriksaan terakhir dilakukan di muka sidang pengadilan yang terbuka untuk umum guna menentukan salah tidaknya seseorang yang didakwa telah melakukan suatu tindak pidana<sup>6</sup>

- (2) Penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Proses pemberian sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil pelaku tindak pidana korupsi di Pemerintah Kabupaten Pematang Lela dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya ketentuan Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 yang mengatur tentang Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin yaitu sebagai berikut :<sup>7</sup>

a. Pemanggilan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi 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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 33.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Ibnu Pratomo, Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang Lela, tanggal 10 Januari 2017.



menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan (Pasal 23).

b. Pemeriksaan

Sebelum Pegawai Negeri Sipil (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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut merupakan kewenangan (Pasal 24) :

- a) Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
- b) Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim Pemeriksa dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain (Pasal 25). Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain (Pasal 26).

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, Pegawai Negeri Sipil (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 tersebut berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi. Hal ini disebutkan pada Pasal 27.

Pada Pasal 28 disebutkan bahwa berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperiksa. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan.

c. Penjatuhan Hukuman Disiplin

Berdasarkan hasil pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin. Dalam keputusan hukuman disiplin tersebut harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan (Pasal 29).

Pegawai Negeri Sipil (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. Pegawai Negeri Sipil (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. Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan. Hal ini terdapat dalam ketentuan Pasal 30.

d. Penyampaian Keputusan Hukum Disiplin

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan tersebut disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. (Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2))

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan. (Pasal 31 ayat (3) dan ayat (4))

## **2. Efektifitas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang**

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas (hasil) yaitu mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,

kualitas dan waktu) telah dicapai. Di mana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya. Efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan". Jadi, efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Dengan demikian, pengertian efektivitas dalam beberapa definisi di atas menunjukkan pada kualifikasi sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jadi efektivitas adalah pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan pemakaian proses yaitu pemilihan cara-cara yang sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan pengertian efektifitas tersebut di atas maka efektifitas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya berorientasi pada hasil tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya yaitu terwujudnya terwujudnya aparatur pemerintah yang berdisiplin tinggi, berintegritas, profesional dan bersih dari korupsi kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan hal tersebut maka efektifitas implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi merupakan kondisi pencapaian tujuan dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang menyangkut proses maupun hasil yang dicapai.

Pada aspek proses implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih ada beberapa kendala yang dijumpai sehingga implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kurang berjalan maksimal yang mempengaruhi hasil pencapaian proses. Adapun kendala yang dihadapi Pemerintah daerah Kabupaten Pematang Jaya dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain sebagai berikut :<sup>8</sup>

- a. Lemahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan yang disebabkan tingginya volume kerja dan kegiatan.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Bapak Ibnu Pratomo, Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Pematang Jaya, tanggal 10 Januari 2017..

Pembinaan pegawai negeri perlu memperhatikan proses kepegawaian yang terdiri dari tahap-tahap atau unsur-unsur :<sup>9</sup>

1) Penerimaan dan pemilihan yang efektif

Unsur pengadaan pegawai yang meliputi usaha mendapatkan pelamar dan memilih calon diantara para pelamar itu harus dapat menjamin tersedianya calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Sistem penggolongan dan pembayaran yang baik

Satu pengelompokan jabatan diciptakan dengan jalan menganalisa dan menggolong-golongkan jabatan berdasarkan persamaan-persamaan yang terdapat diantara tugas, tanggungjawab dan persyaratan-persyaratan jabatan tersebut. Pengelompokan yang demikian ini akan bermanfaat dalam penentuan skala gaji dan untuk kegiatan-kegiatan kepegawaian termasuk pembinaan pegawai.

3) Penempatan yang tepat

Hal ini dilakukan agar pegawai dapat menunjukkan ketrampilan, kemampuan kerja, kecerdasan yang dimiliki serta berkesempatan untuk mengembangkan karir dan potensinya

4) Latihan dan pengembangan yang cocok.

Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai mengembangkan kecakapan, kecerdasan, pengetahuan, menemukan potensi dan mempersiapkan penugasan yang akan datang.

5) Kenaikan pangkat dan pemindahan yang adil dan memuaskan

Kenaikan pangkat/promosi dan pemindahan dilaksanakan untuk menaikkan seseorang pegawai dalam arti jabatan atau gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih daripada sebelumnya Sistem promosi dan pemindahan perlu dilaksanakan dengan adil dan hati-hati agar sejalan dengan pemeliharaan moril pegawai.

6) Hubungan pegawai dan pimpinan yang lancar

Penciptaan hubungan yang serasi antara. pimpinan dapat ditempuh dengan memberi kesempatan berpartisipasi dalam merumuskan kebijaksanaan dan prosedur kerja.

7) Ketentuan yang tepat baik mengenai pemberhentian maupun pensiun.

Pemutusan dan penghentian ataupun pensiun didasarkan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang telah disusun.

---

<sup>9</sup> Buchari Zainun. 1982. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Balai Aksara, hal. 48

Pengawasan diperlukan untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai, melihat apakah penyimpangan terjadi dan mengambil langkah-langkah perbaikan dalam proses pelaksanaan itu apabila diperlukan. Dengan kata lain pengawasan berusaha mencegah terjadinya penyimpangan arah yang ditempuh oleh organisasi dari arah yang telah ditetapkan untuk ditempuh.

Enam sasaran utama pengawasan adalah :<sup>10</sup>

- 1) Untuk menjamin bahwa kebijaksanaan dan strategi yang telah ditetapkan terselenggara sesuai dengan jiwa dan semangat kebijaksanaan dan strategi yang dimaksud.
- 2) Untuk menjamin bahwa anggaran yang tersedia untuk membiayai berbagai kegiatan operasional benar-benar dipergunakan untuk melakukan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif.
- 3) Untuk menjamin bahwa para anggota organisasi benar-benar berorientasi kepada kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi sebagai keseluruhan dan bukan kepada kepentingan individu yang sesungguhnya harm ditempatkan dibawah kepentingan yang lebih penting dan luas, yaitu kepentingan organisasi.
- 4) Untuk menjamin bahwa penyediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana kerja sedemikian rupa sehingga organisasi memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana tersebut.
- 5) Untuk menjamin standar mutu hasil kerja terpenuhi semaksimal mungkin.
- 6) Untuk menjamin bahwa prosedur kerja ditaati oleh semua pihak.

Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu :

- 1) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri ditempat pekerjaannya dan menerima laporan-laporan langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.
- 2) Pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana atau bawahannya baik lisan atau tulisan.<sup>11</sup>

Rasa perlindungan kepada korps (*esprit de corps*) sering kali membuat atasan yang berwenang menjatuhkan sanksi yang ringan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (pengawasan melekat) yang umumnya digunakan dalam pengawasan di lembaga

<sup>10</sup> Buchari Zainun. 1982. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta ; Balai Aksara, hal. 48, <http://www.eprints.uns.ac.id>, dikses 12 Pebruari 2017

<sup>11</sup> Lembaga Administrasi Negara RI. 1984. *Manajemen Dalam Pemerintahan*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi, hal. 65, <http://www.eprints.uns.ac.id>, dikses 26 Pebruari 2017

pemerintahan sering kali menimbulkan problematik yang selalu dikeluhkan masyarakat, seperti sikap atasan yang terlalu melindungi bawahannya walaupun bawahannya melakukan penyimpangan, kesulitan pimpinan menindak bawahannya karena antara bawahan dan atasan sudah seperti akrab atau bisa saja atasan juga memiliki kebiasaan atau perilaku yang sama dengan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian di Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya pengawasan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilaksanakan oleh atasan langsung di masing-masing SKPD secara berjenjang ke tingkat pimpinan yaitu Kepala UPTD Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya. Pelaksanaan pengawasan langsung terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya masih menemui kendala berkaitan dengan tingginya volume kerja dan kegiatan petugas pengawas sehingga pengawasan kurang berjalan maksimal.

Pegawai sebagai atasan langsung secara berjenjang mempunyai volume kerja dan kegiatan yang tinggi. Banyak kegiatan – kegiatan pimpinan yang menyita waktu, seperti kegiatan ke luar kota. Keadaan ini menyebabkan pengawasan terhadap pegawai di bawahnya kurang berjalan maksimal. Sedangkan pengawasan tidak langsung melalui laporan-laporan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi tertunda pemeriksaannya.

b. Faktor kesejahteraan pegawai yang belum memadai

Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Pemerintah. Tak dapat dipungkiri bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (*side jobs*) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai pekerjaan lain tentu dapat mengabaikan tugas dan tanggung jawab pokoknya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keadaan ini dapat menyebabkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan kurang berdisiplin dalam bertugas.

Berdasarkan kendala-kendala tersebut di atas dialk upaya penanggulangan dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya. Untuk menanggulangi kendala-kendala tersebut maka upaya yang dilaksanakan yaitu sebagai berikut :

a) Pengawasan eksternal

Untuk menanggulangi lemahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan pegawai maka pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan

oleh pimpinan saja tetapi juga bisa dilakukan oleh masyarakat dan pers. Masyarakat yang mengetahui telah terjadinya pelanggaran oleh pegawai hendaknya segera melaporkan masalah tersebut kepada pimpinan atau atasan yang lebih tinggi.

Praktek di Pemerintah Kabupaten Pemalang, untuk meningkatkan pengawasan eksternal maka dilakukan peningkatan peran serta masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang. Langkah nyata yang dilakukan yaitu dengan membuka kotak pengaduan, baik pengaduan secara tertulis maupun secara lisan melalui telepon.

Terhadap pengaduan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan akan ditindaklanjuti. Pengaduan dan atau laporan yang tidak jelas dan tidak dapat dipertanggungjawabkan tidak akan ditindaklanjuti. Pengaduan dan atau laporan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan harus disertai dengan identitas palapor. Terhadap pengaduan dan laporan tersebut akan dilakukan penelaahan dan kajian dan ditindaklanjuti dengan pemanggilan terlapor.

Melalui kotak pengaduan dan atau laporan diharapkan masyarakat turut berperan aktif dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang. Hal ini akan sangat menunjang peran aktif Pemerintah Kabupaten Pemalang sebagai pengadilan umum terhadap perkara-perkara yang masuk dapat diselesaikan sesuai alokasi waktu dan biaya yang ditetapkan undang-undang.

#### b) Peningkatan kesejahteraan

Peningkatan kesejahteraan telah diupayakan dan direalisasikan pemerintah, dengan berbagai upaya seperti pemberian tunjangan remunerasi. Tunjangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat diminimalisir penyimpangan-penyimpangan. Tunjangan tersebut juga dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus diimbangi dengan peningkatan kinerjanya.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi dan sanksi pidana bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi. Tujuan sanksi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Sebagai contoh adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi disamping mendapat hukuman administrasi sebagaimana dimaksud pada

implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga mendapat sanksi pidana..

Pemberian sanksi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat.

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Adanya penerapan sanksi yang dijatuhkan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran – pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberhentikan tidak dengan hormat karena terbukti sebagai pelaku tindak pidana korupsi tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Di Pemerintah Kabupaten Pematang pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi sangat berdampak pada peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme. Hal ini mengingat hukuman juga diimbangi dengan peningkatan pembinaan kepada pegawai. Selain itu pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara, disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik – teknik pengawasan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan *management* lainnya yang menurut pengalaman pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.

Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh kemauan pimpinan atau pemegang kebijakan untuk mengawasi para pegawainya dan kemauan mereka untuk memberikan sanksi kepada oknum yang bermasalah. Sanksi yang diterapkan dengan benar dapat menekan



penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Pemalang dimana akan timbul efek jera bagi para pegawai yang melakukan kesalahan dan mencegah pegawai lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.

Pelatihan – pelatihan juga sangat diperlukan untuk membentuk kepribadian yang matang dan kedisiplinan yang tinggi. Pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh individu tertentu melainkan oleh seluruh pegawai. Dewasa ini juga sedang berkembang pelatihan di luar ruangan (outbound) yang bertujuan untuk membentuk kerja sama team dan meningkatkan tanggung jawab pribadi.

Pada akhirnya sebuah peraturan beserta sanksinya, dalam hal ini adalah sanksi administrasi dan sanksi pidana Pegawai Negeri Sipil tidak akan berdampak besar dalam pembentukan aparatur yang bersih dan berwibawa bila tidak adanya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan tersebut, tidak ditegakkannya hukum sebaik mungkin, tidak dilakukan pembinaan yang berkesinambungan serta pengawasan yang ketat.

Segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin oleh para pelaksananya. Disiplin dimulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada dirinya sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat disimpulkan yaitu Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang dilaksanakan melalui 2 (dua) tahap yaitu penentuan kesalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi melalui proses peradilan pidana terhadap tindak pidana korupsi dan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pelaku tindak pidana korupsi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tindak pidana korupsi merupakan pelanggaran disiplin kategori berat sehingga hukuman disiplin yang diberikan berupa hukuman disiplin berat. Secara umum implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pelaku Tindak Pidana Korupsi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang telah berjalan efektif dengan turunnya angka korupsi pada tiga tahun terakhir. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pemberian sanksi membawa dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana terwujud disiplin pegawai dan penurunan jumlah pelanggaran disiplin dari tahun ke tahun termasuk pelanggaran disiplin kasus korupsi. Namun dalam pelaksanaannya masih menemui berbagai

kendala seperti lemahnya pengawasan dan kurangnya pembinaan yang disebabkan tingginya volume kerja dan kegiatan serta rendahnya kesejahteraan pegawai. Untuk mengatasinya dilakukan dengan meningkatkan pengawasan eksternal dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Perlu adanya peningkatan pengawasan dan pembinaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang agar terwujud disiplin pegawai dan meningkatnya pelayanan masyarakat di bidang hukum. Meningkatnya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang hendaknya disertai dengan peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A Siti Soetami. 1990. *Hukum Administrasi Negara II*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Buchari Zainun. 1982. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Balai Aksara
- Dolet Unaradjan. 2003. *Manajemen Disiplin*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Direktorat Jenderal Pendidikan tinggi, Depdikbud, 2009, *Kurikulum Pendidikan MIPA*, Jakarta
- Evi Hartanti. 2005. *Tindak Pidana Korupsi*. Sinar Grafika, Jakarta
- Fadmie, 2015, *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*, Jurnal, Ilmu Pemerintahan, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Logeman dalam A Siti Soetami. 1990. *Hukum Administrasi Negara II*, Semarang : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1984. *Manajemen Dalam Pemerintahan*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia dan Yayasan Penerbit Administrasi, hal. 65, <http://www.eprints.uns.ac.id>
- M. Suparno. 1992 *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta. PT. Pirel Mundial, hal. 85, dalam <http://www.repositoryundip.ac.id>,
- M. Faal. 1991. *Penyaringan Perkara Pidana Oleh Polisi : Diskresi Kepolisian*. Pradnya Paramita. Jakarta
- Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung ; Penerbit Mandar Maju
- Muchdarsyah, Sinungan, 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta,
- Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty Yogyakarta

- Marzuki, 2000, *Metodologi Riset*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta
- P. Joko Subagyo, 1997, *Metode Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Retno Sri Harini. 2007. *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat bandung Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007*.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Soegeng Prijodarminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung
- Sulistyowati Irianto, dkk., 2012, *Kajian Sosio Legal*, Pustaka Larasan Bekerja Sama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, Jakarta.
- Soejono; H. Abdurrahman, 1997, *Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Soerjono Soekanto. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta,
- Soegeng Prijodarminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung
- Sudarto. 1990. *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto, Fakultas Hukum Undip, Semarang
- Suryono Sutarto. 1991. *Hukum Acara Pidana*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,
- Suryono Sutarto; Sudarsono, 1991. *Hukum Acara Pidana Jilid II*. Fakultas Hukum Universitas Muria, Kudus,
- Teguh Prasetyo. 2005. *Hukum Pidana Materiil Jilid I*. Kurnia Kalam, Yogyakarta,
- Tim Penyusun, 1995, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Balai Pustaka, Jakarta
- Tri Ekasari, 2015, *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Negeri Padang*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang
- Trisno Raharjo. 2011. *Mediasi Pidana Dalam Sistem Peradilan Pidana*. Mata Padi Pressindo, Yogyakarta
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Widodo dkk, 2002, *Kamus Ilmiah Populer Dilengkapi EYD Dan Pembentukan Istilah*, Absolut, Yogyakarta
- Winardi. 1974. *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Bandung

- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Bappenas, *Penciptaan Tata Pemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa* [www.bappenas.go.id/get-file-server/node/819/](http://www.bappenas.go.id/get-file-server/node/819/)
- M. Suparno. 1992. *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*. Jakarta. PT. Pirel Mundial. hal. 85. <http://www.repositoryundip.ac.id>.
- <http://www.repositoryundip.ac.id>, diakses 21 Mei 2016.
- Binti. *Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*. <http://ilmuhukumuin-suka.blogspot.com/2013/05/>. Diakses 16 Pebruari 2017.
- Yonas Muanley, 2016, *Teori Efektifitas*, <http://teoriefektivitas.blogspot.co.id/2016/02/pengertian-efektivitas.html>,
- Website. 2009. *Analisis Pengendalian Pemekaran Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Teoritik. Normatif Dan Gagasan Awal Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Daerah Otonom Di Indonesia)*. Jakarta. pamongpraja.com.
- Aulia, 2004, *Sistem Peradilan Pidana*, Bahan Ajar, Fakultas Hukum Universitas Pekalongan
- Fauzunnas, 2011, *Penegakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Khusus Tenaga Pendidik di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Tesis, Universitas Negeri Semarang
- Retno Sri Harini. 2007. *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat bandung Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007*.
- Silawati, Rita, 2014, *Penegakkan Hukum Disiplin PNS dalam Sistem Pengelolaan Kepegawaian di Indonesia (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kota Singkawang)*, Tesis, Universitas Taruma Negara