

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam peraturan perundang-undangan, dalam meningkatkan kualitas aparatur Negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta, kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 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 dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.¹

Penyusun aparatur Negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri sipil adalah kedudukan yang sangat penting dan menentukan, berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur Negara itu sendiri karena pegawai negeri sebagai aparatur Negara yang menyelenggarakan pemerintah dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan meajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang di rencanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanaka secara bertahap. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan

¹ Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 57.

pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara kesatuan republik Indonesia. Tugas kenegaraan dan jabatan yang di emban pegawai negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*).²

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut, di perlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, abdi Negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana kriteria tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Atas dasar sistem karir dan sistem prestasi kerja.

² F.X. Oerip S Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Grasindo, Jakarta, 2000, hlm 26.

Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian dimana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat syarat objektif lainnya. Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaianm dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi di buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.³

Pegawai negeri bukan saja unsur aparat Negara, tetapi juga merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga Negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan. Apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai

³ IG Wursanto, *Manajemen Kepegawaian Yang Kedua*, Kanisius, Yogyakarta, 1988, hlm 33.

negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-bener merupakan aparatur yang berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Terkait dengan pembinaan pegawai negeri sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undanag Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah ke disiplinian para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Akan tetapi sering terjadi didalam suatu instansi pemerintahan, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol,

dan penyimpangan penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

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 medidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil tersebut, sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Kenyataannya menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas masih terdapat oknum pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, terlebih khusus ketentuan yang terdapat dalam peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil, oleh karena itu salah satu indikasi rendahnya kualitas pegawai negeri sipil tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran yang di jalankannya dalam kedudukannya sebagai pelayan publik. Pegawai Negeri

Sipil sebagai Aparatur Negara dan Abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, namun dalam realita, pegawai negeri sipil sering melakukan pelanggaran disiplin yang dapat menghambat efektifitas kinerja baik pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran hukum disiplin seyogianya dijatuhi sanksi hukuman disiplin. Walaupun sanksi hukuman disiplin merupakan konsekuensi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, namun sanksi hukuman disiplin yang diberikan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku maupun asas-asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seringkali pegawai negeri sipil yang di jatuhi sanksi hukuman disiplin menanggapi bahwa sanksi yang dijatuhkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau merupakan tindak penyalahgunaan wewenang maupun tindak sewenang-wenang dan melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga pegawai negeri sipil mempunyai hak hukum untuk melakukan upaya hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Dapat dikaitkan dengan kedisiplinan, di pusat pengembangan sumber daya manusia geologi, mineral dan batu bara (PPSDM GEOMINERBA)

⁴ D soejono, *Menegakan Hukum*, Majalah Ikatana Alumni Fakultas Hukum UNIKA Parahyangan Bandung, Bandung, hlm 84.

sebagai unit kerja pemerintah yang mempunyai penegak hukum, kedisiplinan pegawai ini sangat penting untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dan dari uraian tersebut di atas, 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.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti, menyusun dan melakukan penelitian skripsi dengan judul : **“PENEGAKAN HUKUM DISPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA DIHUBUNGAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISPLIN PEGAWAI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan mengidentifikasi hasil laporan data kepegawaian yang perlu diselesaikan dalam penulisan akhir ini, yaitu:

1. Bagaimana penerapan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam sistem kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai?

2. Apakah yang menjadi hambatan dalam penerapan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam sistem kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai ?
3. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Disiplin Pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam sistem kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji proses penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam sistem kepegawaian di Indonesia serta bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

Melalui bagian ini selanjutnya dapat ditentukan bahwa kegunaan penelitian ini terbagi dalam 2 (dua) kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi Negara, Hukum Tata Usaha Negara, dan perangkat hukum lain yang berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai negeri sipil dengan sistem kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan kepada pemerintah termasuk dalam hal ini instansi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batu Bara yang berkaitan dengan bagaimana seharusnya penegakan disiplin pegawai negeri sipil dengan sistem kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi ide atau pemikiran yang dapat dijadikan bahan pengetahuan bagi siapa saja yang memerlukan, khususnya kalangan Fakultas Hukum Universitas Pasundan dan perguruan tinggi lainnya serta masyarakat pada

umumnya pada umumnya yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang fungsi pengekan disiplin pegawai negeri sipil dengan sistem pengelolaan kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*. Sebagai kegiatan isu hukum yang dihadapi, disinilah di butuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran memberikan pemecahan atas masalah tersebut.⁵

Fondasi penting dinamisasi ketatanegaraan tersebut adalah reformasi konstitusi yang memungkinkan perubahan atau amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Sebelum dilakukan perubahan, jumlah butir ketentuan yang tercakup dalam naskah Undang-Undang Dasar 1945 yang asli yaitu hanya terdiri dari 71 butir ketentuan. Setelah dilakukan perubahan sebanyak empat kali dalam satu rangkaian proses perubahan dari Tahun 1999 hingga tahun 2002, butir ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melonjak drastis menjadi 199 butir. Dari 199 butir ketentuan tersebut, hanya 25 butir ketentuan yang berasal dari naskah asli yang disahkan oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 18

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (edisi revisi), Prenadamedia Group, Jakarta, 2005, hlm. 60

Agustus 1945. Sebanyak 174 butir ketentuan selebihnya atau lebih dari 300 persen adalah ketentuan yang baru sama sekali.⁶

Selama ini kita tahu salah satu profesi terbesar di Indonesia adalah pegawai negeri sipil. Jumlahnya menurut data dari BPS hingga akhir tahun 2013 mencapai 4,46 juta jiwa. Orang awam mungkin mengartikan pegawai negeri sipil itu orang yang kerjanya di instansi pemerintah dan pemerintah daerah yang hidupnya enak karena dapat gaji dan tunjangan rutin tiap bulan. Akan tetapi definisi Pegawai Negeri Sipil sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang kepegawaian yang lama maupun Undang-Undang Apartur Sipil Negara (ASN).⁷

Dalam bahasa Inggris pegawai negeri sipil diistilahkan dengan sebutan *Civil Servant* (Pelayan Publik) yang pada intinya mempunyai tugas utama melayani kepentingan publik atau rakyat. Di setiap negara di dunia memiliki definisi masing-masing tentang Pegawai Negeri Sipil. Di Inggris misalnya, pegawai negeri sipil atau *civil servant* adalah sebutan untuk orang yang dipekerjakan oleh Ratu Inggris. Pegawai yang dipekerjakan oleh Parlemen maupun badan publik yang lain. Di negeri Ratu Elisabeth tersebut hanya ada 1 dari 12 badan publik yang pegawainya di sebut dengan pegawai negeri sipil.

⁶ Jurnal <https://www.jimlyschool.com/diklat/hukum-tata-negara,25> juni 2019 diakses pada pukul 20.02

⁷ Jurnal WikiPEGAWAI NEGERI SIPIL Lansir <http://wikiPegawai Negeri Sipil.com/apa-pengertian-Pegawai Negeri Sipil/23 Juni 2019>, diakses pada pukul 11.47

Di amerika pegawai negeri sipil disebut dengan *Civil Sevice*. *Civil sevice* adalah orang-orang yang bekerja untuk badan pemerintah meliputi yang bekerja di Negara Federal (*Federal State*), Negara (*State*), dan Lembaga Pemerintah Daerah. Masing-masing pegawai negeri sipil di sana bertanggung jawab penuh pada daerah yang di kelolanya. Itulah tadi beberapa definisi Pegawai Negeri Sipil. Semoga bisa menambah khasanah pengetahuan kita semua.⁸

Penegekan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal, masalah penegakan hukum merupakan suatu persoalan yang dihadapi oleh setiap masyarakat. Setiap masyarakat dengan karakteristiknya masing-masing, mungkin memberikan corak permasalahannya tersendiri di dalam kerangka penegakan hukumnya. Setiap masyarakat mempunyai tujuan yang sama, agar di dalam masyarakat tercapai kedamaian sebagai akibat dari penegakan hukum yang formil. Kedamaian tersebut dapat di artikan bahwa di satu pihak, terdapat ketertiban antara pribadi yang bersifat ekstern, dan di lain pihak terdapat ketentraman pribadi intern. Demi tercapainya suatu ketertiban dan kedamaian, mak hukum berfungsi untuk memberikan jaminan bagi seseorang agar kepentingannya diperhatikan oleh setiap orang lain. Hukum harus bisa melindungi jika ada kepentingan itu terganggu, oleh karena itu

⁸ <http://www.ngelmu.id/pengertian-Pegawai Negeri Sipil/>22 Juni 2019 , diakses pada pukul 12.39

hukum itu harus dilaksanakan dan ditegakan tanpa membeda bedakan atau tidak memberlakukan hukum secara diskriminatif.⁹

Penegakan Hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Hakikat dari penegakan hukum adalah untuk mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran. Fungsi hukum secara konkrit harus dapat mengendalikan pertentangan kepentingan-kepentingan kehidupan manusia menjadi keadaan yang teratur dan mantap. Fungsi hukum perlu dipertahankan secara terus-menerus dalam waktu yang lama, mulai dari pokok-pokok pikiran tersebut fungsi hukum sebagai pengendali sosial yang terkait dengan stabilitas sosial.¹⁰

Hakekatnya melaksanakan disiplin kerja merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai yang bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan setiap pegawai. Sebaliknya jika Disiplin kerja pegawai kurang, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi kurang. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan

⁹ Sri Soemantri, *Hukum Tata Negara Indonesia Pemikiran dan Pandangan*, Remaja Rosdakarya, 2016, hlm 13.

¹⁰ Soejono Soelanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Rajawali pers, 1979, hlm. 53.

kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Prijodarminto mengemukakan mengenai 3 (tiga) aspek tentang disiplin kerja yaitu :

1. Sikap mental (*attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara dan tertib.¹¹

Pendapat di atas, dalam Meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mereka menyakini bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya terpelihara pula.

Kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, dapat diukur dari prestasi kerja organisasi tersebut serta pengukurannya berdasarkan kepada

¹¹ Soegeng Prijodarminto, *Kiat menuju sukses*, Jakarta, 1993, hlm 23.

keuntungan yang didapat organisasi. Hasil kerja pegawai yang dapat menumbuhkan kemampuan kerja, baik secara individu maupun secara kelompok sehingga tumbuh kinerja pegawai yang optimal. Kegiatan pegawai dalam organisasi harus dinilai dalam setiap saat hasil kerjanya, yaitu sebatas pekerjaan yang telah dilakukan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan dan tanggungjawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, mengemukakan bahwa mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari 4 faktor, :

1. Kualitas kerja yang meliputi : ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu kerja.
2. Kuantitas kerja yang meliputi : jumlah hasil kerja,waktu penyelesaian,target yang dicapai.
3. Keandalan meliputi : target dipercaya,keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
4. Sikap meliputi : kemampuan berkomunikasi,pribadi yang menarik dan pandai bergaul.¹²

Ketertarikan antara disiplin kerja dan kinerja dalam memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu kunci

¹² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hlm 75.

keberhasilan pencapaian tujuan. Pada konteks ini, Disiplin kerja sebagai salah satu fungsi administrasi merupakan faktor kunci sebagaimana dikemukakan oleh Hersey *Disiplin kerjae play a large part in the level of performance of employers, which in turn influences how efectively the organizational goal will be meet*” Disiplin kerja memegang peran sangat besar dalam menentukan level kinerja pegawai yang gilirannya akan mempengaruhi kinerja. Hal serupa dikemukakan oleh Keith Davis menyatakan bahwa Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.¹³ Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Marthis dan Jackson bahwa Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja.¹⁴

Pemerintah dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan, maka diberlakukanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tersebut, ditetapkan dalam surat edaran Kepala Badan Administrasi Negara Nomor 21 Tahun 2010, yang menetapkan kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil tersebut. Adapun kewajiban tersebut

¹³ Keith Davis, *Perilaku dalam berorganisasi*, Terjemahan Erlangga, Jakarta, 2003, hlm 129.

¹⁴ Mathis, Robert, L/Jackson, John, *Manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan Salemba empat, Jakarta, 2002, hlm 78.

termuat dalam pasal 3, dari pasala 3 tersebut telah mencakup semua kewajiban bagi para pegawai negeri sipil tersebut. Mengenai larangan Pegawai Negeri Sipil termuat dalam pasal 4.

Sudargo Gautama mengatakan bahwa ciri-ciri atau unsur-unsur dari negara hukum adalah¹⁵ :

1. Terdapat pembatasan kekuasaan negara terhadap perseorangan, maksudnya negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan negara dibatasi oleh hukum, individual mempunyai hak terhadap penguasa;
2. Asas legalitas, sebuah tindakan negara harus berdasarkan hukum yang terlebih dahulu diadakan yang harus ditaati juga oleh pemerintah dan aparaturnya;

Pemisahan kekuasaan, agar hak-hak asasi ini betul-betul terlindungi adalah dengan pemisahan kekuasaan yaitu badan yang membuat peraturan perundang-undangan melaksanakan dan mengadili harus terpisah satu sama lain, tidak berada dalam satu tangan.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam menyusun skripsi ini dilakukan dengan cara deskriptif analitis yaitu menggambarkan permasalahan yang ada kemudian menganalisisnya dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

2. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu menguji dan mengkaji data sekunder yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Dalam hal ini berkaitan dengan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam sistem pengelolaan kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010.

3. Tahap Penelitian

Berkenaan dengan pendekatan yuridis normatif yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan melalui dua tahap yaitu studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan merupakan tahap penelitian utama, sedangkan penelitian lapangan merupakan hanya bersifat penunjang terhadap data kepustakaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui data yang diperoleh dari :

- a. Penelitian kepustakaan, yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedia dan lain lain.
- b. Penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara.

5. Analisis Data

Dalam proses penelitian ini, analisis data yang dipergunakan adalah analisis yuridis kualitatif, yaitu data diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk mencapai kejelasan masalah tentang penegggakan hukum disiplin pegawai negeri sipil dengan sistem pengelolaan kepegawaian di Indonesia dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Displin Pegawai.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan pendukung dalam melengkapi data.

- a. Perpustakaan Fakultas Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Dalam No 17 Bandung
- b. Kantor Pusat Penganmbangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batu Bara, Jalan Jend. Sudirman Nomor 623 Kota Bandung, Jawa Barat.