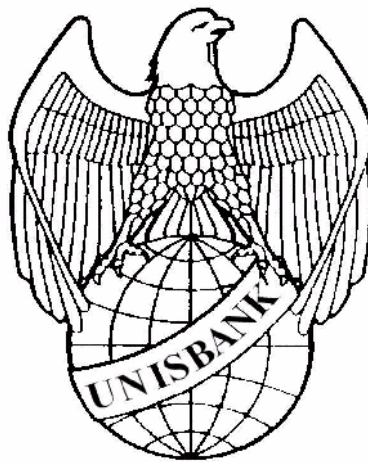


TINJAUAN HUKUM TERHADAP KETENTUAN PELAKSANAAN PEMBINAAN PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA TENGAH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Studi Ilmu Hukum

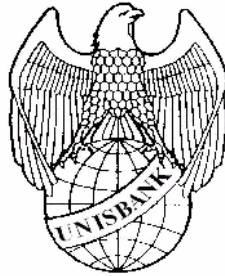


Diajukan oleh :

ANDY PURNAWAN
07.02.51.0016

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS STIKUBANK SEMARANG
2011

HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PERNYATAAN KESIAPAN SKRIPSI



Saya, **Andy Purnawan**, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :
**“Tinjauan Hukum Terhadap Ketentuan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada
Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah”** Adalah benar hasil karya saya dan
belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah, sebagian atau seluruhnya atas nama saya
atau pihak lain.

Semarang, Agustus 2011

Penulis

Andy Purnawan
NIM : 07.02.51.00016

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Tristiana Rijanti, SH, MM
NIY : Y.2.90.01.052

Dosen Pembimbing Pembantu

Adi Suliantoro SH, MH
NIY : Y.2.92.07.079

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang pada tanggal 14 September 2011 dan diterima sebagai salah persyaratan guna menyelesaikan Program Strata I Studi Ilmu Hukum.

Semarang, September 2011

Disahkan Oleh :

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II,

Dr. Tristiana Rijanti SH MM
NIY : Y.2.90.01.052

Adi Suliantoro SH, MH
NIY : Y.2.92.07.079

Dosen Penguji III,

Dr. Safik Fauzi, S.H, M.Hum.
NIY : YU.2.03.04.062

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. Safik Fauzi, S.H., M.Hum
NIY : YU.2.03.04.062

HALAMAN MOTTO

MOTTO :

“Tuntutlah ilmu, sesungguhnya menuntut ilmu adalah pendekatan diri kepada Allah SWT, dan mengajarkannya kepada orang yang tidak mengetahuinya adalah sodaqoh. Sesungguhnya ilmu pengetahuan menempatkan orangnya dalam kedudukan terhormat dan mulia (tinggi). Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya di dunia dan akhirat.”

(HR. Ar-Rabi’i)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan rasa hormat untuk :

- Bapak dan Ibu yang senantiasa berdoa untuk keberhasilanku dan terimakasih atas semua dorongan serta perhatian yang diberikan.
- Seluruh keluarga tercinta

ABSTRAK

Ketidaksiplinan para pegawai Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, misalnya tidak masuk kerja dengan tanpa ijin, atau bekerja dengan paruh waktu atau pulang lebih awal tanpa pemberitahuan, melakukan pekerjaan secara lambat membuat pekerjaan di Dinas Bina Marga tidak terselesaikan secara tepat waktu. Suatu pembinaan diperlukan untuk dapat mendukung terciptanya kedisiplinan dan keprofesionalan pegawai Bina Marga. Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan berdasarkan pada hukum tertulis, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ” **Tinjauan Hukum Terhadap Ketentuan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah**”

Masalah penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ? (2) Bagaimana tinjauan hukum terhadap ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ? (3) Masalah-masalah apa saja yang terjadi dalam penerapan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan bagaimana solusi untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Untuk mendekati permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan spesifikasi penelitian secara *deskriptif analitis*. Metode penyajian data dalam penelitian dilakukan dengan cara deskriptif. Analisis yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelaksanaan Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999, dilaksanakan berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 49 Tahun 2009 tentang Pendelegasian Wewenang Pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. melalui pembinaan disiplin dan pembinaan tanggung jawab pekerjaan. (2) Tinjauan hukum terhadap ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (3) Masalah-masalah yang terjadi dalam pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yaitu tidak masuk tanpa izin dan datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, jarang mengikuti upacara bendera di lingkungan unit kerja masing-masing, meninggalkan tugas kantor dan pulang lebih awal pada saat jam kerja tanpa surat keterangan yang sah, selain itu ada pula pegawai yang tidak disiplin dan tidak tertib dalam menggunakan pakaian dinas dan kelengkapan. Untuk mengatasi hal tersebut Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah melakukan tiga alternatif pencegahan, yaitu melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan, mengadakan pembinaan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah secara berkala dan berkesinambungan dan melaksanakan supervisi

KATA PENGANTAR

Syukur penulis panjatkan pada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Tinjauan Hukum Terhadap Ketentuan Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah”** ini dengan lancar.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Stikubank Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moril maupun materiil. Berkenaan dengan maksud di atas, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Bambang Suko Priyono, MM, selaku Rektor Universitas Stikubank Semarang.
2. Bapak Dr. Safik Fauzi, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang.
3. Ibu Dr. Tristiana Rijanti, SH, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan dan saran pada penulisan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak Adi Suliantoro, SH, MH selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam penyusunan penelitian ini.
5. Bapak Pimpinan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, yang telah memberi izin dan membantu dalam penelitian skripsi ini.

6. Staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang yang telah banyak memberikan ilmu selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu tercinta, serta seluruh keluarga yang senantiasa membantu memotivasi serta berdo'a untuk keberhasilanku dalam menyusun skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Besar harapan penulis agar penelitian ini menjadi pelengkap yang berguna. Segala bentuk sumbang saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat kepada kita semua, Amien.

Semarang, September 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Penelitian	1
2. Perumusan Masalah	4
3. Pembatasan Masalah	4
4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
4.1 Tujuan Penelitian	5
4.2 Manfaat Penelitian	5
5. Kerangka Pikir	6
6. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
1. Pembinaan	9
2. Fungsi Pembinaan	21
3. Penegrtian Pegawai Negeri Sipil	22
4. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri	24
5. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri	26

BAB III METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan	30
2. Spesifikasi Penelitian	30
3. Sumber Data	31
4. Metode Pengumpulan Data	32
5. Metode Penyajian Data	32
6. Analisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.....	34
4.1.2 Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah	44
4.1.3 Masalah-Masalah yang terjadi dalam Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah	58
4.2 Analisis Data	60
4.2.1 Tinjauan Hukum terhadap Ketentuan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah	60
4.2.2 Masalah-masalah yang terjadi Dalam Ketentuan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah	62

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Negara kesatuan Republik Indonesia adalah merupakan Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bertujuan untuk mewujudkan tata kehidupan Bangsa, Negara, dan Masyarakat yang tertib, bersih, makmur dan berkeadilan, jadi dapat ditegaskan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Hukum, tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka.¹

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan Nasional, yaitu mewujudkan masyarakat yang madani, taat hukum, berkepribadian modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, yang dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sesuai jiwa Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Hal ini sebagai wujud pelayanan dan unsur pengabdian penuh kepada masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada 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

¹Penjelasan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke 4

tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan.

Menurut penjelasan Pasal 28 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian diterangkan bahwa kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Kode etik pegawai negeri menjadikan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat mempunyai pedoman sikap tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari. Untuk itu, kode etik ini hendaknya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Demikian halnya pada instansi Dinas Marga Provinsi Jawa Tengah, seperti yang telah diamanatkan di dalam Garis – Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004 Bab IV huruf ke (3) tentang Aparatur Negara bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara 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.

Undang – Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang

sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapihan organisasi aparatur itu sendiri.

Ketidaksiplinan para pegawai Bina Marga, misalnya tidak masuk kerja dengan tanpa ijin, atau bekerja dengan paruh waktu atau pulang lebih awal tanpa pemberitahuan, melakukan pekerjaan secara lambat membuat pekerjaan di Dinas Bina Marga tidak terselesaikan secara tepat waktu. Oleh karena itu suatu pembinaan diperlukan untuk dapat mendukung terciptanya kedisiplinan dan keprofesionalan pegawai Bina Marga tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal, pelaksanaan pembinaan di Bina Marga Provinsi Jawa Tengah terasa lambat terutama dalam kedisiplinan pegawai, kinerja pegawai yang lamban, mengerjakan pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu diperlukan tingkat pembinaan yang tepat di mana pembinaan tersebut memungkinkan pegawai untuk memiliki wawasan atau ide kreatif selain itu pembinaan juga membentuk suatu motivasi kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya yaitu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih besar dalam diri pegawai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP KETENTUAN PELAKSANAAN PEMBINAAN PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA TENGAH ”**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang diungkap di atas sebagai latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengemukakan permasalahan sebagai berikut

1. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana tinjauan hukum terhadap ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ?
3. Masalah-masalah apa saja yang terjadi dalam penerapan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan bagaimana solusi untuk mengatasi masalah-masalah tersebut ?

3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan agar permasalahan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, dan menghindari banyaknya bidang yang tercantum dalam pembahasan mengenai pembinaan pegawai negeri sipil. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini mengenai tinjauan hukum terhadap ketentuan pelaksanaan pembinaan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran atau tindakan indiscipliner, jadi bukan pembinaan pada umumnya. Penelitian ini dilaksanakan terhadap pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan periode penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2011.

4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah .
- 2) Untuk mengetahui tinjauan hukum mengenai pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah .
- 3) Untuk mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam penerapan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan solusinya untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

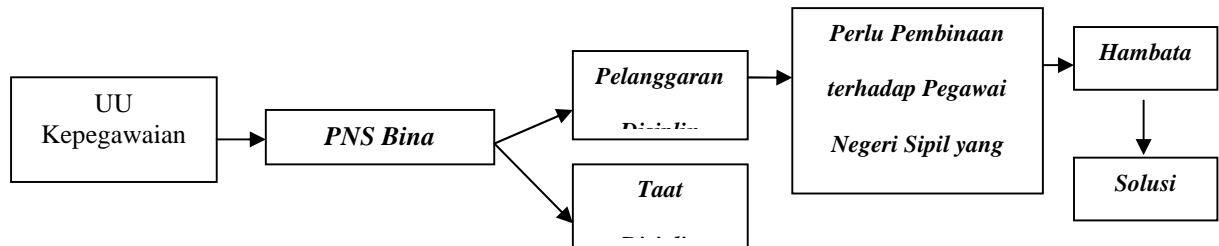
1. Secara Teoritis
 - a) Untuk membantu penerapan teori hukum yang berkaitan dengan pembinaan pegawai negeri.
 - b) Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berupa teori-teori dalam kaitannya dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan serta usaha penegakannya dalam kajian perpektif hokum, yang terkait dengan masalah pembinaan pegawai negeri.
 - c) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan kenyataan yang ada di dalam masyarakat.

2. Secara Praktis

- a) Memberikan informasi serta masukan pada pihak-pihak yang terkait khususnya bagi instansi pemerintah, yaitu dalam rangka membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.
- b) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi jawaban mengenai penegakan hukum dalam pembinaan pegawai negeri.
- c) Bagi peneliti sendiri adalah sebagai wahana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah didapat.

5. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah :



Keterangan :

Undang – Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapihan organisasi aparatur itu sendiri.

Demikian Pegawai Negeri Sipil di Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, Dinas Bina Marga telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Pegawai Negeri di Dinas Bina Marga yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, Akan tetapi sering terjadi didalam suatu instansi pemerintahan (Dinas Bina Marga) yang pegawainya melakukan pelanggaran disiplin. Pembinaan pegawai negeri sipil sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999, perlu dilakukan untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang berdinasi di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas

6. Sistematika Penulisan

Bab I berisi pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan.

Bab II tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang pembinaan, fungsi pembinaan, pengertian pegawai negeri sipil, kedudukan dan tugas pegawai negeri, kewajiban dan larangan pegawai negeri..

Bab III tentang metode penelitian yang menguraikan mengenai metode pendekatan, spesifikasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan analisa data.

Bab IV tentang hasil penelitian pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan masalah-masalah yang terjadi dalam ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , dan pembahasan mengenai tinjauan hukum terhadap ketentuan pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah serta hambatan dan solusi untuk mengatasi masalah-masalah tersebut

Bab V tentang penutup berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pembinaan

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi negara mempunyai beberapa keleluasaan demi terselenggaranya kesejahteraan masyarakat tanpa meninggalkan azas legalitas. Hal ini berarti bahwa sikap tindak administrasi negara tersebut haruslah dapat di pertanggung-jawabkan, baik secara moral maupun secara hukum.

Lord Acton mengatakan bahwa setiap kekuasaan sekecil apa pun cenderung untuk disalahgunakan. Oleh sebab itu, dengan adanya keleluasaan bertindak dari administrasi negara yang memasuki semua sektor kehidupan masyarakat, kadang-kadang dapat menimbulkan kerugian dari masyarakat tersebut. Pengawasan terhadap jalannya pemerintahan, merupakan jaminan agar jangan sampai keadaan negara menjurus kearah diktator tanpa batas, yang berarti bertentangan dengan ciri negara hukum. Pada sisi lain, berarti pula ada suatu sistem perlindungan bagi yang diperintah oleh karena adanya tindakan *diskresi* (kewenangan polisi terhadap suatu perkara). Di sisi lain juga diperlukan pula perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri agar sikap tindakannya baik dan benar menurut hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini berarti memberikan perlindungan kepada administrasi negara dari perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatige overheidsdaad*).²

²Istomo Gatot, *Himpunan Lengkap dan Peraturan-Peraturan Kepegawaian Negara*, Jilid I, Bandung : Penerbit Nusantara, 2002, hal: 4

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai berikut : “Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah.”

Pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria diatas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme.³

Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karier yang baik. Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.⁴

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan tentang pembinaan pegawai negeri, yaitu dalam Pasal 30 (ayat 1 dan 2) yang berbunyi :

(1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945.

³Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta :Ghalia Indonesia, 1998, hal: 8

⁴Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Penerbit Indra, 1998, hal: 8

(2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Negara Republik Indonesia sebagai suatu negara hukum modern yang disebut juga *Welfarestate*, menghendaki agar pemerintah tidak hanya bertanggung jawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggung jawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum.⁵

Tentang *Welfarestate* Dr.E.Utrecht, SH, menyatakan : “*Pemerintah suatu Welfarestate diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan rakyat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah, dan sebagainya. Banyak kepentingan yang dahulu diselenggarakan oleh Partikelir (usaha swasta) sekarang diselenggarakan pada usaha pemerintahan, karena kepentingan-kepentingan itu telah menjadi kepentingan umum*”. Jadi di dalam negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung di dalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut dilaksanakan melalui pembangunan tersebut aparatnya, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri.⁶

Tugas aparatur Negara Indonesia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengaturan (*Regeling*)
3. Tata Pemerintahan (*Bestuur*)
4. Kepolisian (Polisi)
5. Penyelesaian perselisihan secara Administratif

⁵Sastra Djatmika dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan, 1997, hal. 12

⁶*Ibid.* hal. 13

6. Tata Usaha Negara

7. Pembangunan

8. Penyelenggaraan usaha-usaha Negara (Perusahaan-perusahaan Negara)

Dalam hal ini dibutuhkan Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, dan abdi masyarakat.

Pembinaan terhadap Pegawai negeri Sipil sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan Pegawai Negeri yang berkualitas seperti kriteria-kriteria diatas dan memberikan suatu pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme. Pembinaan yang dilakukan dengan baik maka pelanggaran disiplin pegawai negeri sedikit banyak dapat ditekan. Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka pegawai negeri hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental. Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan oleh tujuan-tujuan dan dasar pembinaan pegawai negeri.⁷

Pembinaan pegawai negeri dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karier yang baik. Sistem pembinaan karier yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, karena dengan sistem pembinaan karier yang baik dan dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada

⁷ *Ibid.* hal. 15

sistem pembinaan karier yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 ayat (2), dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja didasarkan atas sistem karier dan sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem karier, adalah suatu sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karier, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan.

Sistem karier dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sistem karier terbuka dan sistem karier tertutup yaitu :⁸

- a. Sistem karier terbuka, adalah bahwa untuk menduduki sesuatu jabatan lowongan dalam sesuatu unit organisasi, terbuka bagi setiap Warga Negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu.
- b. Sistem karier tertutup, adalah bahwa sesuatu jabatan yang lowong dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tidak boleh diduduki oleh orang lain.

Selain sistem karier pembinaan pegawai negeri terdapat sistem lain, yaitu sistem prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk

⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenhalindo, 2003, hal. 186

pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbukti secara nyata. Sistem prestasi kerja, pada umumnya tidak memberikan penghargaan atas masa kerja dan kurang memperhatikan tentang kesetiaan dan pengabdian, oleh sebab itu pembinaan karier yang hanya didasarkan pada sistem prestasi kerja tidak memberikan kepuasan bagi mereka yang telah lama bekerja. Dalam praktek masa kerja dapat memberikan kemahiran, sehingga makin lama orang bekerja dapat makin cakap dan trampil di bidang pekerjaannya itu.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, harus menerapkan strategi yang bagus yaitu : dalam hal penerimaan Pegawai Negeri Sipil melalui proses seleksi, kebutuhan Pegawai Negeri sipil disesuaikan dengan kemampuan, formasi dalam tingkat pendidikan dari para calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Kedua, penekanan kepada pembangunan daerah yang disesuaikan dengan prioritas dan potensi masing-masing daerah dan keseimbangan antar daerah. Melalui daerah, pengaturan pendapatan, pengaturan formasi Pegawai Negeri Sipil, sistem pajak, keamanan warga, sistem perbankan dan pembangunan daerah setempat dijalankan oleh masing-masing daerah.⁹

Sehubungan dengan peran dan posisi Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu aparatur negara yang mengemban amanat masyarakat dalam melayani kebutuhan masyarakat tersebut, maka yang paling utama menjadi sorotan adalah aspek moral. Pegawai Negeri Sipil harus mengutamakan kejujuran, bertanggung jawab, mempunyai integritas dan rasa keadilan. Oleh karena itu sangat perlu mendapat perhatian terutama dalam menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang

⁹ Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 1998, hal. 76

berdedikasi dan bermoral. Pembinaan pegawai negeri sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai negeri yang profesional sesuai dengan tujuan yang tertera dalam Undang-undang, sehingga diharapkan di masa mendatang para pegawai negeri tidak dicap oleh masyarakat sebagai pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 24 dan Pasal 25.

Pasal 24

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.

Pasal 25

- (1) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden.
- (2) Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.
- (3) Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jaksa Agung, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Sekretaris Jenderal Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Sekretaris Jenderal Departemen, Direktur Jenderal, Inspektur Jenderal, dan Jabatan setingkat, ditetapkan oleh Presiden.

Bertolak dari kenyataan itu, maka perlu dibuat suatu Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memuat tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memuat pemberhentian PNS dengan hormat pada Pasal 10 ayat (9) butir (d) yang menyatakan bahwa pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pensiun. Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain pensiun.

Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil meliputi :

- a. Meninggal Dunia (Pasal 40 PP 53 Tahun 2010).
- b. Atas Permintaan sendiri.

Pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permintaan berhenti, dapat diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Permintaan berhenti tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun, apabila kepentingan dinas yang mendesak. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau masih ada sesuatu hal yang harus dipertanggungjawabkan.

- c. Mencapai Batas Usia Pensiun

Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor Nomor 65 Tahun 2008. Perpanjangan usia pensiunan sendiri terbagi menjadi tiga bagian yakni:

1. Perpanjangan batas usia pensiun sampai 65 tahun untuk PNS yang memangku jabatan peneliti madya dan peneliti utama dengan tugasnya secara penuh di bidang penelitian atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden. Perpanjangan batas usia pensiun bagi PNS yang memangku jabatan struktural Eselon I tertentu pada saat sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun, memperhatikan dengan tegas persyaratan sebagai berikut :

- a) Memiliki keahlian dan pengalaman yang sangat dibutuhkan organisasi;
- b) Memiliki kinerja yang baik;
- c) Memiliki moral dan integritas yang baik dan;
- d) Sehat jasman dan rohani yang dibuktikan oleh keterangan dokter.
- e) Ditetapkan dengan Keputusan Presiden atas usul Pimpinan Instansi/lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Jabatan Struktural Eselon 1.

2. Usia pensiun sampai 60 tahun untuk PNS yang memangku golongan struktural eselon I dan II serta jabatan dokter yang ditugaskan secara penuh pada unit pelayanan kesehatan negeri dan jabatan pengawas sekolah menengah atas atau jabatan lain yang ditentukan oleh Presiden.

3. Usia pensiun 58 tahun untuk PNS yang menjadi hakim pada Mahkamah Pelayaran dan jabatan lain yang ditentukan Presiden.

Dengan PP Nomor 65 Tahun 2008, maka bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I tertentu, Batas Usia Pensiun (BUP) dapat diperpanjang

sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun. Perpanjangan sebagaimana dimaksud dilaksanakan dengan persyaratan sebagaimana yang telah di sebutkan di atas. Perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun ditetapkan dengan Keputusan Presiden atas usul Pimpinan Instansi/Lembaga setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural Eselon I. Perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun dilakukan secara selektif bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I yang sangat strategis. Dengan demikian, tidak semua PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dapat diperpanjang Batas Usia Pensiun (BUP)-nya sampai dengan 62 (enam puluh dua) tahun.

d. Adanya Penyederhanaan Organisasi

Perubahan satuan organisasi negara adakalanya mengakibatkan kelebihan pegawai. Apabila terjadi hal yang sedemikian maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu disalurkan pada satuan organisasi negara lainnya. Kalau penyaluran dimaksud tidak mungkin dilaksanakan, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau dari jabatan negeri dengan mendapat hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani Dan Rohani Berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlakuyang dinyatakan dengan surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan:

1. Tidak dapat berkerja lagi dalam semua Jabatan Negeri karena kesehatannya.
2. Menderita penyakit atau kelainan yan berbahaya bagi diri sendiri atau lingkungan kerjanya.

Pegawai Negeri Sipil Dapat Diberhentikan Dengan Hormat Atau Tidak Hormat karena :

- a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil dan Sumpah/Janji Jabatan Selain Pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah; atau

- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.

Pegawai Negeri Sipil Dapat Diberhentikan Dengan Hormat Tidak Atas permintaan Sendiri Atau Tidak Dengan Hormat karena :

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 tahun atau lebih; atau
2. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat.

Pegawai Negeri Sipil Diberhentikan Tidak Dengan Hormat karena :

1. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
2. Melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah; atau
3. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

2. Fungsi Pembinaan

Fungsi pembinaan adalah untuk membuat agar para pegawai melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pembinaan dimulai dengan mempertahankan tindakan terhadap tujuan yang diinginkan yang saling terkait dengan kepemimpinan.¹⁰ Gaya kepemimpinan akan menjadi faktor utama dalam menjalankan fungsi pembinaan terhadap pegawai. Fungsi ini melibatkan gaya, kualitas dan kewenangan seorang pemimpin termasuk aktifitas lainnya seperti komunikasi, disiplin dan motivasi. Kegiatan pembinaan lebih banyak menyangkut pada orang-orang yang terlibat dalam organisasi.

Pembinaan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna. Sedangkan tujuan pembinaan akan tercapai apabila hasil-hasil pembinaan maupun memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pembinaan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan rencana kegiatan rutin dan rencana berikutnya. Tujuan pembinaan antara lain adalah: mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi, dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan/penanggung jawab fungsi/kegiatan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu.¹¹

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Haji Mas Agung, 1998, hal. 17

¹¹ *Ibid*, hal. 18

3. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam suatu Negara yang merdeka dan berdaulat, Pemerintah adalah suatu badan yang memegang dan menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Presiden adalah sebagai kepala pemerintahan dan disamping itu juga sebagai kepala Negara.¹²

Tugas Pemerintahan dan pembangunan dilaksanakan oleh badan-badan pemerintahan yakni mulai dari kelembagaan pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, pemerintahan kota, pemerintahan kabupaten sampai dengan pemerintahan desa/kelurahan. Disamping itu ada juga terdapat kelembagaan pemerintah yang bertugas dalam pelayanan jasa-jasa perbankan dan perekonomian. Kesemua mereka yang menduduki jabatan pada lembaga-lembaga pemerintah, lembaga keamanan dan ketertiban, lembaga pelayanan jasa perbankan dan perekonomian disebut dengan Pegawai Negeri.

Sebagaimana diketahui bahwa pengertian Pegawai Negeri telah dijelaskan pada pasal 1 huruf (a) dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Defenisi ini berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan lain kecuali jika diberikan satu defenisi yang lain. Supaya

¹²Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Rajawali Press, 1992, hal: 6

lebih jelas maka definisi tersebut dapat diperinci dalam 4 (empat) pokok sebagai berikut:¹³

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan,
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang,
- c. Diserahi tugas dan sesuatu jabatan negeri, dan
- d. Di gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 2 (dua) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 disebutkan bahwa :

(1) Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil, dan
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

(2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat,
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan
- c. Pegawai Negeri Sipil yang lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam penjelasan pasal 2 diterangkan sebagai berikut:

a. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah:

- 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang gajinya di bebaskan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Instansi Vertikal di daerah-daerah, dan kepaniteraan Pengadilan.

¹³Djoko Prakoso, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997, hal: 14

- 2) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja Perusahaan Jawatan.
 - 3) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang di perbantukan atau dipekerjakan pada daerah Otonom.
 - 4) Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan di perbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti di Perusahaan Umum, yayasan dan lain-lain.
 - 5) Pegawai Negeri Sipil Pusat menyelenggarakan tugas lainnya, seperti Hakim pada Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan lain-lain.
- b. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom.

4. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri

a. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri adalah aparatur pelaksana pemerintah dalam mencapai tujuan nasional, menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan. Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-

undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pemikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 3 ayat (1)

Pasal 3

- (1) 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.
- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- (3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik

b. Tugas Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikatif serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dan kariernya. Selain itu, pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dalam melaksanakan kedinasannya, serta dapat dijadikan suri tauladan atau panutan di tengah-tengah masyarakat.

Tugas pegawai negeri sipil diatur juga dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Pasal 3

- (1) 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.

Dengan demikian tugas setiap pegawai negeri adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

5. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri

a. Kewajiban Pegawai Negeri

Dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alenia ke-IV disebutkan tugas pemerintah secara umum adalah memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, maka tidak salah bila dikatakan bahwa pegawai negeri mempunyai tugas yang sangat penting, yakni : “melayani kepentingan umum” (*public service*). Oleh karena pelaksanaan tugas-tugas pegawai negeri menyangkut kelancaran tugas pemerintah, negara maupun warga negara, maka perlu diketahui uraian tugas (*job descriptions*) serta kewajiban pegawai negeri, yang menyangkut jabatan maupun pribadinya sebagai pegawai negeri. Oleh karena pelaksanaan tugas-tugas pegawai negeri menyangkut kelancaran tugas pemerintah, negara maupun warga negara, maka perlu diketahui uraian tugas (*job descriptions*) serta kewajiban pegawai negeri, yang menyangkut jabatan maupun pribadinya sebagai pegawai negeri.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 3 terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban dan Pasal 4 terdapat 15 (lima belas) larangan yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri. Di antara berbagai kewajiban dan larangan, yang perlu diketahui adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan.
2. Kewajiban mengangkat sumpah jabatan.
3. Kewajiban menyimpan rahasia jabatan.
4. Kewajiban menjaga keamanan serta rahasia Negara.
5. Kewajiban menjaga surat-surat Negara.
6. Kewajiban mentaati jam kerja.
7. Kewajiban bekerja dengan baik dan mengembangkan prestasi.
8. Kewajiban kelakuan baik.
9. Kewajiban memberitahu pimpinan bila tidak masuk kerja.
10. dan kewajiban-kewajiban lainnya.

b. Larangan Pegawai Negeri

Larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri, antara lain :

1. Larangan melakukan hal-hal yang dapat memalukan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil.
2. Larangan menyalahgunakan wewenang.
3. Larangan menjadi pegawai dan bekerja untuk negara asing.
4. Larangan menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto, definisi penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruktif yang dilakukan secara metodologi, sistematis dan konsisten. Metodologi berarti sesuai dengan metode atau cara-cara tertentu. Sistematis artinya berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan suatu kerangka tertentu. Penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan. Sebelum seseorang melakukan penelitian ia dituntut untuk dapat menguasai dan menerapkan metodologi dengan baik.¹⁴

Metodologi berasal dari kata “metodos” dan “logos” yang berarti “ke jalan” dan “ilmu”. Seorang peneliti yang tidak menggunakan metodologi tidak akan mungkin mampu untuk menemukan, merumuskan, menganalisis suatu masalah tertentu untuk mengungkapkan suatu kebenaran.¹⁵

Metode dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Metode Pendekatan
2. Spesifikasi Penelitian
3. Sumber Data
4. Teknik Pengumpulan Data
5. Metode Analisis Data

1. Metode Pendekatan

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press. 1992. hal. 6

¹⁵ *Ibid.* hal. 6

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara yuridis normatif.¹⁶ Pengertian yuridis dimaksudkan di dalam meninjau dan melihat serta menganalisa masalah digunakan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Sedangkan normatif berarti bahwa di dalam melakukan penelitian menekankan pada langkah-langkah spekulatif-teoritis dan analisis normatif-kualitatif yaitu mengenai tinjauan hukum terhadap ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder. Penelitian normatif dalam penelitian ini digunakan untuk menemukan hukum bagi masalah-masalah yang terjadi dalam pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini bersifat deskriptif analitis.¹⁷ Deskriptif analitis karena hasil penelitian ini hanya melukiskan atau menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dikaitkan dan dianalisa dengan teori-teori ilmu hukum dan suatu keadaan atau obyek tertentu secara faktual dan akurat mengenai pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

3. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber dimana data diperoleh. Berdasarkan jenis datanya maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang dilakukan dengan cara

¹⁶Ronny Hanitjo Soemitro, *Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994, hal. 10

¹⁷Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo, 2003, hal. 14

mempelajari dan menganalisa bahan hukum. Dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :¹⁸

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari :
1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
 2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
 5. Peraturan perundangan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan hukum ini.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu data yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain berupa buku-buku, dokumen dan publikasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu mengenai pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil.
- c) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Selain itu untuk melengkapi dan menjelaskan data sekunder tersebut, penelitian ini juga dilakukan melalui wawancara dengan manajemen Instansi Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

¹⁸Soerjono Soekanto, *Op. Cit* hal. 196

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder yaitu melalui wawancara dan studi kepustakaan.¹⁹

1. Wawancara merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu yang dilakukan secara langsung mencari data di lokasi serta wawancara dengan pihak yang terkait terhadap permasalahan validitas bahan hukum. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan melakukan wawancara dengan 2 (dua) orang staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah .
2. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan-bahan tertulis seperti perundang-undangan, karya ilmiah dari para sarjana dan buku-buku literatur yang berkaitan dengan penelitian yaitu mengenai pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

5. Metode Penyajian Data

Metode penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif yaitu menjelaskan atau menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada objek penelitian secara tepat dan jelas untuk memperoleh kejelasan tentang masalah yang timbul. Data tersebut disajikan dalam bentuk uraian keterangan mengenai pengaturan hukum tentang pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, identifikasi masalah-masalah yang memerlukan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan solusi

¹⁹Ronny Hanitjo Soemitro, *Op. Cit*, hal. 11

untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

6. Analisis Data

Metode analisis data dalam penulisan ini diperoleh dari penelitian yang akan dianalisis secara :

- a. Deskriptif, yaitu menjelaskan atau menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada obyek penelitian secara tepat dan jelas untuk memperoleh kejelasan tentang masalah yang timbul.
- b. Kualitatif, yaitu dengan menganalisis data-data yang ada berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, kemudian apa yang dikemukakan oleh responden, baik lisan maupun tertulis, diteliti dan dipelajari dengan metode berpikir secara deduktif dan induktif.

Untuk menganalisis data dari hasil penelitian digunakan teori tentang pembinaan pegawai negeri, yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999 sebagai berikut : “Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada daerah.”

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

Dinas Pekerjaan Umum ini adalah Intansi yang melakukan aktivitas pembinaan jalan, pembangunan, dan jembatan. Pada mulanya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga ini sesuai dengan Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat 1 Jawa Tengah berdasarkan surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 363 tahun 1977 menerbitkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 1988 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Tengah .²⁰

Dinas Bina Marga Kota Provinsi Jawa Tengah merupakan sub bagian dari Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Tengah, akan tetapi karena semakin meningkatnya volume pekerjaan yang harus dikelola dan dilaksanakan serta adanya tantangan kemajuan teknologi dan globalisasi politik, ekonomi, sosial dan budaya, pertahanan dan keamanan rakyat yang menghendaki pembangunan di segala bidang, dalam hal ini pemerintah mengambil kebijaksanaan mengadakan reorganisasi baik administrasi maupun teknis dalam rangka ikut serta memperdayakan sumber daya manusia ke sektor-sektor dan unit terkecil untuk menjangkau dan menyebar luaskan pemerataan pembangunan di segala pelosok desa terpencil dan langkah yang diambil adalah menjadikan Bina Marga yang semula hanya sub bagian menjadi sebuah Dinas. Pemekaran yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Tengah adalah dengan menjadikan tiga

2. Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya
3. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Tengah diatur dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 821.2/8989/1990 tanggal 1 Mei 1990.²² Adanya peraturan ini maka Bina Marga yang semula hanya sub bagian yang tunduk dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas, sekarang menjadi Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dengan adanya pemekaran tersebut berarti ada kewenangan anggaran rutin dan pembangunan.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga memiliki cabang di berbagai penjuru tanah air tetapi setelah adanya otonomi daerah, Dinas ini dipecah sehingga terdapat di berbagai daerah dan kabupaten. Salah satunya di Provinsi Jawa Tengah terdapat Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang dipimpin seorang Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah terletak di Jalan Madukoro Blok AA BB Kompleks PRPP Semarang.

²² Arsip Dokumen Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 2010

Visi dan Misi Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :²³

1. Visi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Tengah
Terwujudnya jaringan transportasi jalan yang menunjang pembangunan Daerah atau Propinsi.
2. Misi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah
 - a. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di sektor prasarana jalan.
 - b. Mendorong kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan jalan.
 - c. Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap jalan.
 - d. Meningkatkan kualitas jalan sesuai dengan kebutuhan.

Struktur organisasi pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
 - c. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
3. Kepala Bidang Teknik
 - a. Kepala Seksi Bina Teknik Jalan
 - b. Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan
 - c. Kepala Seksi Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan

²³ Arsip Dokumen Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 2010

4. Kepala Bidang Pembangunan
 - a. Seksi Pembangunan Jalan
 - b. Seksi Pembangunan Jembatan
 - c. Seksi Perencanaan Teknik Pembangunan Jalan dan Jembatan
5. Kepala Bidang Pemeliharaan
 - a. Seksi Pemeliharaan Ruas Jalan dan Jembatan
 - b. Seksi Pemeliharaan Periodik Jalan dan Jembatan
6. Kepala Bidang Bina Jalan Desa
 - a. Seksi Pembinaan Jalan Desa
 - b. Seksi Perencanaan Teknik Jalan Desa
 - c. Seksi Pembangunan Jalan Desa

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, perlu adanya pembagian dan wewenang dan tanggung jawab dari pembagian masing-masing bagian sehingga akan berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Penjelasan dari pengurus dan pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :²⁴

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas diangkat oleh Gubernur kepala Daerah setelah mendapat persetujuan Menteri Dalam Negeri berdasarkan pertimbangan dari Menteri Pekerjaan Umum. Kepala Dinas mempunyai Tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekosentrasi di bidang prasarana wilayah Bina Marga.

²⁴ Arsip Dokumen Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 2010

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknik pembangunan dan pengelolaan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur.
- b. Pengawasan dan Pengendalian teknis di bidang Bina Marga sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur.
- c. Pembinaan dan bimbingan terhadap dinas lingkup prasarana kabupaten yang bersifat teknis fungsional dalam Provinsi Sumatera Selatan di bidang Bina Marga.
- d. Pengelolaan Tata Usaha Dinas.
- e. Pengelolaan Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- f. Pembinaan Unit Pelaksana Dinas.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang prasarana wilayah Dinas PU Bina Marga.

Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Pengawasan ke dalam
- b. Pelaksanaan mewakili Kepala Dinas, bila Kepala Dinas tidak ada di tempat.
- c. Penandatanganan naskah dinas yang dilimpahkan oleh Kepala Dinas.
- d. Penandatanganan Adminstrasi Bidang Kepegawaian, Keuangan dan Pembangunan sesuai dengan pelimpahan dari Kepala Dinas.

Sekretaris ini membawahi tiga Kepala Sub Bagian, diantaranya :

A. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki fungsi :

- a. Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian umum dan kepegawaian
- b. Mengendalikan kegiatan administrasi umum di bidang perencanaan
- c. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

B. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan memiliki fungsi :

- a. Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian keuangan dan perlengkapan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

C. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program memiliki fungsi :

- a. Memimpin dan mengatur kegiatan di bagian penyusunan program
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

3. Kepala Bidang Teknik

Kepala Bidang Teknik ini memiliki fungsi memimpin, mengatur dan mengendalikan kegiatan PU Bina Marga di bidang Teknik. Kepala Bidang Teknik ini membawahi :

A. Kepala Seksi Bina Teknik Jalan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jalan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Seksi Bina Teknik Jalan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

B. Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Seksi Bina Teknik Jembatan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

C. Kepala Seksi Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Bina Teknik Jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi dalam Pemanfaatan Jalan, Peralatan dan Bahan

- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

4. Kepala Bidang Pembangunan

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Bina Marga di bidang Pembangunan dan membawahi :

A. Seksi pembangunan jalan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pembangunan jalan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

B. Seksi pembangunan jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pembangunan jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan Pembangunan jembatan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

C. Seksi Perencanaan Teknik Pembangunan Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi perencanaan teknik pembangunan jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan teknik pembangunan jalan dan jembatan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

5. Kepala Bidang Pemeliharaan

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Bina Marga di bidang pemeliharaan dan membawahi :

A. Seksi Pemeliharaan Ruas Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pemeliharaan ruas jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan ruas jalan dan jembatan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

B. Seksi Pemeliharaan Periodik Jalan dan Jembatan

Untuk melaksanakan tugasnya, Seksi pemeliharaan periodik jalan dan jembatan memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pemeliharaan periodik jalan dan jembatan
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

6. Kepala Bidang Bina Jalan Desa

Kepala Bidang Pembangunan memiliki fungsi mengatur dan mengendalikan PU Bina Marga di bidang Bina Jalan Desa dan membawahi

A. Seksi Pembinaan Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, pembinaan jalan desa memiliki fungsi

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembinaan jalan desa
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

B. Seksi Perencanaan Teknik Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, perencanaan teknik jalan desa memiliki fungsi

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perencanaan teknik jalan desa
- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

C. Seksi Pembangunan Jalan Desa

Untuk melaksanakan tugasnya, pembangunan jalan desa memiliki fungsi :

- a. Memimpin, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembangunan jalan desa

- b. Menyiapkan dan menyusun rencana dan program kerja sesuai dengan lingkup tugasnya

Dalam menyelenggarakan Misi dan Visi Dinas PU Bina Marga dimana penulis ditempatkan, Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tujuan membantu pemerintah dalam hal berkaitan dengan bangunan, jalan dan jembatan.

Untuk melaksanakan Misi dan Visi sebagaimana dimaksud di atas, maka Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah mempunyai beberapa kegiatan diantaranya:

- a. Perumusan, Perencanaan kebijaksanaan teknis pembangunan dan pengolahan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Propinsi Jawa Tengah.
- b. Pengawasan dan Pengendalian teknis bidang Bina Marga sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Tengah.
- c. Pengolahan Tata Usaha Dinas
- d. Pengelolaan pelaksanaan unit pelaksanaan teknis Dinas

4.1.2 Pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

Sebelum penulis membahas pelaksanaan pembinaan, perlu diperjelas terlebih dahulu penulis bahwa sesuai batasan masalah maka penelitian ini membahas mengenai tinjauan hukum terhadap ketentuan pelaksanaan pembinaan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran atau tindakan indisipliner, jadi bukan pembinaan pada umumnya.

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat di selesaikannya sendiri. Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, demikian halnya dengan para pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Para pegawai memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin.²⁵

Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dapat ditinjau dari tiga perspektif yaitu :

1. Perspektif Sistem (aturan hukum dan kebijakan)

Banyak peraturan perundang-undangan yang selama ini mengatur manajemen Pegawai Negeri yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan perkembangan lingkungan global sekarang ini. Sekalipun Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, karena sebagian besar peraturan pelaksanaannya masih belum disesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Upaya untuk memperbaharui belum memperlihatkan hasil yang signifikan.

2. Perspektif Kelembagaan

Secara umum belum adanya pembagian kewenangan yang tegas mengenai tindakan terhadap Pegawai Negeri, karena kebijakan mengenai pembagian

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Press, 2007, hal. 165

tugas dan kewenangan yang jelas antar instansi dalam merumuskan kebijakan mengenai pegawai negeri sehingga kebijakan kurang dapat berjalan efektif.

3. Perspektif Sumber Daya Manusia

Sistem pegawai yang lebih menonjolkan sisi administratif daripada sisi manajemen, tujuan organisasi masih bersifat sentralistis sehingga kurang mengakomodasikan nilai efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi dan tidak adanya prinsip *check and balance* dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sehingga terjadi duplikasi pegawai yang akhirnya menghambat prinsip akuntabilitas, kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian; tidak memberi ruang atau dasar hukum bagi pengangkatan pejabat non karier; tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan standar kompetensi sehingga berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu; sistem pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pengembangan karier masih banyak kelemahan, pemberian penghargaan (*reward and punishment*) juga belum terlaksana sesuai dengan harapan dan keadilan. Lembaga Administrasi Negara sebagai salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam peningkatan dan pengembangan administrasi negara termasuk didalamnya pengembangan sistem manajemen kepegawaian perlu melakukan kajian lebih lanjut.²⁶

²⁶ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 10 Mei 2011

Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai berikut : “Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, juga disebutkan tentang pembinaan pegawai negeri, yaitu dalam Pasal 30 (ayat 1 dan 2) yang berbunyi :

- (1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945.
- (2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja

Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, harus menerapkan strategi yang bagus yaitu : dalam hal penerimaan Pegawai Negeri melalui proses seleksi, kebutuhan Pegawai Negeri disesuaikan dengan kemampuan, formasi dalam tingkat pendidikan dari para calon Pegawai Negeri tersebut. Kedua, penekanan kepada pekerjaan disesuaikan dengan prioritas dan potensi masing-masing pegawai.²⁷

²⁷ Wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 12 Mei 2011

Pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 49 Tahun 2009 tentang Pendelegasian Wewenang Pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral tersebut mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sesungguhnya, upaya-upaya pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah secara lebih terarah telah menjadi perhatian pemerintah sejak lama.²⁸ Upaya-upaya tersebut berjalan sesuai dengan direvisinya beberapa undang-undang yang mengatur pegawai negeri sipil selama ini. Undang-Undang No. 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian yang dinilai sudah tidak mampu lagi mengakomodir perubahan-perubahan yang dibutuhkan pada masa itu, diubah dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Sehubungan dengan berbagai perubahan dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia yang berimplikasi terhadap manajemen Pegawai Negeri Sipil seperti antara lain

²⁸ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 14 Mei 2011

otonomi daerah, maka Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999.

Manajemen pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 pasal 1 angka 8 adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.²⁹

Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang 43 Tahun 1999 tersebut dijelaskan bahwa kebijaksanaan manajemen Pegawai mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Untuk mendukung implementasi Undang-Undang 43 Tahun 1999 tersebut di lapangan, telah diterbitkan sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri Dalam Negeri, Keputusan dan Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Keputusan dan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara, Keputusan dan Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara dan lain-lain. Namun, kondisi empirik di lapangan menemui banyak kendala sehingga banyak dari aturan-aturan tersebut tidak dapat berjalan secara efektif.

²⁹ Wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 12 Mei 2011

Pembinaan yang diterapkan pada instansi Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah antara lain : pembinaan disiplin, pembinaan tanggung jawab kerja.³⁰

1) Pembinaan disiplin

1.1 Pembinaan disiplin pada peraturan yang telah ditetapkan

Dalam suatu organisasi usaha-usaha untuk menciptakan kedisiplinan adalah adanya suatu peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk kedisiplinan pada peraturan yang ditetapkan adalah jadwal peraturan berpakaian dinas, antara lain :

Hari Senin – Kamis : Seragam harian dinas (PSH)

Hari Jum'at : Bebas rapi

Setiap tanggal 17 : KORPRI

Disiplin jam kerja pegawai berdasarkan pengaturan hari dan jam kerja bagi dinas/instansi dilingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, yaitu :

Hari Senin – Kamis : jam 07.00-14.45 WIB

Hari Jum'at : jam 07.00-14.00 WIB

Kedisiplinan pada peraturan yang telah ditetapkan, rata-rata pegawai melaksanakan peraturan yang ada, karena pegawai dituntut untuk mentaati setiap peraturan sesuai dengan kesadaran pegawai dalam hal ini sesuai dengan peraturan yang ada atau kedisiplinan yang wajar tanpa ada paksaan dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kedisiplinan disini adalah berpakaian dinas dan ketentuan jam kerja. Yang sering dilakukan pegawai adalah melanggar ketentuan jam kerja

³⁰ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 14 Mei 2011

seperti terlambat masuk kantor kira-kira 15% pegawai yang terlambat. Apabila ada yang melanggar akan dikenakan sanksi, pertama ditegur dan dibina dan kemudian dimasukkan dalam daftar penilaian pegawai atau BP3.³¹

Para pegawai sudah dapat mematuhi atau mentaati peraturan yang ada, walaupun kadang-kadang masih ada yang melanggar peraturan seperti tidak mengikuti apel atau terlambat masuk kantor, itupun masih bisa ditolerir karena pegawai walaupun tidak mengikuti apel mereka tetap menjalankan tugasnya.

Upaya-upaya yang dilakukan dalam penegakkan disiplin adalah .³²

- a. memberikan kepercayaan kepada pegawai atau kesadaran pegawai dalam hal sesuai dengan peraturan yang ada, tanpa ada paksaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing,
- b. pimpinan selalu memantau kehadiran atau absensi pegawai,
- c. menghimbau para pegawai agar taat tata tertib yang telah diberlakukan dan
- d. pimpinan melakukan tindakan langsung kepada pegawai yang melanggar.

Dengan cara ini pegawai merasa dengan peraturan yang wajar akan membuat pegawai merasa melakukan disiplin bukan karena dorongan melainkan karena pegawai sadar akan tanggung jawabnya dalam mentaati

³¹ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 14 Mei 2011

³² Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 18 Mei 2011

peraturan yang ada, sehingga penegakkan disiplin dapat terlaksana dengan baik.

1.2. Pembinaan Disiplin terhadap Pelaksanaan Tugas

Waktu dalam penyelesaian tugas adalah suatu yang sangat penting sebagai target. Oleh karena itu pegawai dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selama ini disiplin pelaksanaan tugas pada Dinas Bina Marga pegawai sering dimotivasi oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu, apabila pekerjaan belum selesai para pegawai melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu dan sesuai target pekerjaan.³³

Pembinaan disiplin terhadap pelaksanaan tugas adalah pengawasan selalu dilakukan oleh pimpinan terhadap penyelesaian tugas yang diberikan, karena dengan pengawasan tersebut pegawai akan lebih giat menyelesaikan tugasnya dan tepat waktu, sedangkan masalah pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, pimpinan akan menegur langsung agar secepatnya menyelesaikan dengan diberikannya pengarahan. Cara seperti ini dapat meningkatkan semangat pegawai dan pimpinan tidak asal memberikan sanksi kepada pegawai tergantung seberapa berat kesalahan pegawai tersebut. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, tergantung pada perilaku pimpinan dalam

³³ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 18 Mei 2011

melakukan pembinaan dalam mencapai tujuan organisasi, setelah pimpinan melakukan pembinaan maka bawahan sebagai pelaksana yang dituntut untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dengan pembinaan yang dilakukan pimpinan akan memperkecil terjadinya penyalahgunaan tugas kantor.

2) Pembinaan Tanggung jawab atas Wewenang yang Diberikan Pimpinan

Tanggung jawab merupakan hal yang pokok dan wajib dimiliki oleh semua karyawan/pegawai, dimana dengan adanya rasa tanggung jawab yang besar dari para pegawai atas wewenang yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan membawa suatu hasil yang maksimum. Rasa tanggung jawab merupakan bukti dan konsekuensi dari pada diri pribadi sebagai pegawai negeri sipil untuk bekerja sebaik-baiknya, karena itu pimpinan perlu melakukan suatu pembinaan kepada pegawai dalam hal tanggung jawab.

Selama ini pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dibidangnya masing-masing dapat dikatakan baik, karena setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai para pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik.³⁴

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :³⁵

a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

1) Teguran lisan.

³⁴ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 20 Mei 2011

³⁵ Pasal 7 Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2) Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.

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

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

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

3). Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama

satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

- 1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

- 2) Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- 3). Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah .

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai

Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada pegawai Dinas Bina Marga provinsi Jawa Tengah tersebut tidak diberikan hak – hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat – syarat masa kerja usia pensiun.

Kesimpulan dari pembinaan tanggung jawab atas wewenang yang diberikan pimpinan. adalah para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang baik, karena pimpinan selalu meminta pertanggungjawaban pada pegawai setiap pekerjaan yang diberikan dengan meminta laporan setiap akhir pekerjaan yang berbentuk hasil pekerjaan tulis maupun lisan, karena pegawai diharapkan dapat menguasai tugas yang dilaksanakannya. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pembinaan tanggung jawab atas wewenang yang diberikan pimpinan dapat dikategorikan baik.

Pegawai dituntut menyelesaikan tugas dengan baik, juga dengan kepercayaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai ini akan menjadikan pegawai dapat memegang kepercayaan dalam bentuk penyelesaian tugas dengan baik dan dapat mempertanggungjawabkan setiap tugas yang diberikan pimpinan, karena dengan pertanggungjawaban setiap penyelesaian tugas tersebut akan terlihat mana pegawai yang kurang disiplin dan mana yang mempunyai disiplin yang tinggi, sehingga dengan begitu pimpinan bisa melakukan pembinaan terhadap

bawahan yang tidak bertanggung jawab. Dengan begitu disiplin kerja yang telah diterapkan akan dapat bermanfaat dan dapat membuat instansi yang terkait akan lebih berdedikasi tinggi.

4.1.3 Masalah-masalah yang terjadi dalam Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah pegawai Dinas Bina Marga yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah pegawai dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.³⁶

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti pegawai harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

³⁶ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 20 Mei 2011

Peraturan Disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

Jenis-jenis pelanggaran disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah adalah tidak masuk tanpa izin dan datang terlambat, tergolong jenis-jenis penjatuhan hukuman disiplin ringan dan sedang. Sedangkan untuk jenis pelanggaran disiplin berat yaitu seperti melakukan tindak pidana yang diputus oleh hakim dan mempunyai kekuatan hukum tetap. Akan tetapi selama ini belum ada pelanggaran berat yang Pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yaitu pelanggaran ringan terhadap ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban sebagai pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.³⁷

Kewajiban dan larangan itu sendiri telah diatur dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam peraturan tersebut, maka terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban dan 15 (lima belas) larangan. Selain itu, para pegawai yang melakukan pelanggaran diatur dalam ketentuan dari Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dimana pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah karena :

³⁷ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 20 Mei 2011

- a. Melanggar sumpah/ janji pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , sumpah/ janji Jabatan Negeri atau Peraturan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah ; atau
- b. Di hukum penjara berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena dengan sengaja melakukan tindak pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang paling berat.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Tinjauan Hukum Terhadap Ketentuan Pembinaan Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

Tinjauan hukum mengenai ketentuan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah,³⁸ pada dasarnya telah diuraikan seperti tersebut di atas, antara lain mengenai kewajiban dan larangan pegawai negeri berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, hak-hak pegawai negeri berdasar Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, kedudukan dan tugas pegawai negeri berdasar pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasar pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 jo. Undang-undang nomor 53 Tahun 2010, pejabat yang berwenang memberikan hukuman disiplin berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, serta hal-hal lain yang ada kaitannya dengan tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

³⁸ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, 21 Mei 2011

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 3 terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban. Kewajiban pegawai tersebut harus dipatuhi oleh para pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, akan tetapi ada sebagian pegawai sering melakukan pelanggaran kewajiban yaitu tidak mentaati jam kerja dan sering tidak memberitahu pimpinan bila tidak masuk kerja. Pelanggaran disiplin tersebut pada hakekatnya merupakan salah satu masalah perilaku sosial pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan pembinaan disiplin tersebut. Hal ini di karenakan manusia adalah unsur penggerak dan pelaksanaan dari kebijakan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat dikatakan berhasil jika dalam suatu lembaga birokrasi seperti Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, pegawainya memiliki keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

4.2.2 Masalah-masalah yang Terjadi dalam Ketentuan Pembinaan Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan Solusi Untuk mengatasi Masalah

Pembinaan pegawai berdasarkan pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan pembinaan pegawai. Hal ini di karenakan manusia adalah unsur penggerak dan pelaksanaan dari kebijakan itu sendiri terutama dalam masalah kedisiplinan pegawai.³⁹

³⁹ Wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 15 Mei 2011

Kedisiplinan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :⁴⁰

a. Faktor Peraturan atau Tata Tertib.

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal – hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai yang dapat dilihat dari banyaknya peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

b. Faktor Kepemimpinan

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan pemimpin harus melakukan pengawasan. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa mempertanggungjawabkannya. Atasan bisa dianggap gagal melakukan pembinaan dan pengawasan.

Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

⁴⁰ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 20 Mei 2011

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin. Setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.⁴¹

Apabila pejabat pada waktu memeriksa pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.⁴²

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan,

⁴¹ Wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 12 Mei 2011

⁴² Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 20 Mei 2011

dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 53 Tahun 2010. Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Hasil penelitian tentang pelanggaran disiplin kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Jenis Pelanggaran
Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pegawai		
		2008	2009	2010
1	Tidak Ikut Upacara	8	5	9
2	Terlambat Apel Pagi	19	13	12
3	Meninggalkan Jam Kantor	3	3	2
4	Pulang lebih awal	9	11	13
5	Tidak berpakaian lengkap	5	4	6
6	Tidak masuk Kerja tanpa ijin	2	5	3
7	Tidak masuk kerja 3 bulan	-	-	-
8	Tidak masuk kerja 6 bulan	-	-	-
9	Melakukan Tindak Pidana	-	-	-
10	Lain-lain	-	-	-

Sumber : Data

Sekunder, 2011

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jenis pelanggaran yang sering terjadi adalah terlambat apel pagi, akan tetapi dari tahun 2008 sampai tahun 2010 mengalami penurunan dari 13,6 % (2008 – 2009) sampai 2,3 % (2009 – 2010). Sedangkan jenis pelanggaran yang sering juga terjadi adalah pulang lebih awal yang mengalami peningkatan dari 9 pegawai (2008) menjadi 11 pegawai (2009) sekitar 6 % dan dari 11 (2009) - 13 pegawai (2010) juga 6 %.

Tabel 2
Prosentase Kenaikan / Penurunan Jenis Pelanggaran

	Jml pegawai	%	Selisih	Jumlah pegawai	%	selisih
2008	9	27,27	-6,06	19	43,18	13,64
2009	11	33,33	-6,06	13	29,55	2,27
2010	13	39,39		12	27,27	
Jml	33	100		44	100	

Sumber : Data sekunder, 2011

Tindakan yang dikenakan terhadap pelaku tindakan indisipliner yaitu hanya surat teguran dan peringatan pertama. Hal ini dilakukan atas dasar Pasal 8 angka 3 dan Pasal 8 angka 9 item a.

Pasal 8 Angka 3 yang menyatakan bahwa hukuman disiplin ringan sebagaimana Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran kewajiban : melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 3 angka 5 bahwa yang dimaksud dengan tugas kedinasan adalah tugas yang diberikan atasan yang berwenang dan berhubungan dengan :

- a. Perintah kedinasan
- b. Peraturan perundang-undangan

- c. Peraturan kedinasan
- d. Tata tertib di lingkungan kantor
- e. Standar prosedur kerja

Pasal 8 angka 9 menyatakan bahwa hukuman disiplin ringan sebagaimana Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran kewajiban : masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

Yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas.

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis-jenis pelanggaran disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, tidak ada pengelompokan yang khusus. Jenis-jenis tersebut hanya dikelompokkan ke dalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat saja. Untuk penjatuhan hukuman disiplin, maka hal pertama yang dilakukan adalah dengan menjerat dahulu si pelanggar dengan hukuman yang paling ringan, kecuali untuk jenis hukuman disiplin berat. Apabila telah dijatuhi hukuman disiplin ringan dan tidak mengulangnya lagi, maka tidak perlu dijatuhi hukuman yang lebih tinggi. Hal ini yang menyebabkan jenis pelanggaran disiplin tidak ada pengelompokan khusus, karena pada dasarnya jenis pelanggarannya itu sama akan tetapi penjatuhan hukumannya yang berbeda tinggal melihat kasusnya.⁴³

⁴³ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 21 Mei 2011

Dalam proses penjatuhan hukuman disiplin pertama-tama adalah menentukan dahulu jenis pelanggaran disiplinnya, apakah masuk ke dalam jenis pelanggaran disiplin ringan, sedang, ataukah berat. Hal tersebut sangat penting untuk menentukan jenis hukuman apa yang setimpal, karena tujuan penjatuhan hukuman disiplin itu adalah untuk mendidik. Maka, dalam menjatuhkan hukuman disiplin harus sesuai dengan pelanggaran apa yang telah dilakukannya.

Seorang pegawai yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan kecuali untuk jenis hukuman disiplin ringan, yakni teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Dalam peraturan Disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, setiap pegawai yang melanggar disiplin ringan yang berupa tidak masuk tanpa ijin selama 5 hari berturut-turut tanpa surat ijin akan dapat dikenai penjatuhan hukuman ringan, yang sanksinya berupa teguran. Akan tetapi, peraturan ini sulit untuk diterapkan karena untuk menjatuhkan hukuman disiplin juga harus memperhatikan faktor kemanusiaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka untuk penjatuhan hukuman disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, masih belum sesuai dengan ketentuan yang ada. Untuk pelanggaran disiplin sedang, dari data yang diperoleh penulis dari Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, hanya terdapat kasus-kasus dengan jenis penjatuhan hukuman disiplin ringan. Apabila kasus disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sudah dapat dijerat dengan hukuman disiplin ringan, maka selanjutnya tidak perlu lagi dijerat dengan hukuman sedang. Kepada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan pelanggaran disiplin. Akan tetapi, apabila

dikemudian hari ia melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.⁴⁴

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berat, hukuman disiplin yang dikenakan telah sesuai dengan ketentuan yang ada. Meskipun dalam peraturannya menyebutkan bahwa apabila seorang pegawai melakukan tindak pidana dan dijatuhi hukuman selama 4 (empat) tahun, maka secara otomatis pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah tersebut akan diberhentikan tidak dengan hormat. Akan tetapi kasus yang dialami pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, belum mendapat putusan hakim yang bersifat tetap. Untuk kasus pelanggaran disiplin berat dan sedang bisa dimintakan keberatan yang prosedurnya dapat dilihat pada hasil penelitian. Akan tetapi di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah belum ada yang mengajukan keberatan. Pada tahun tersebut, kasus yang dapat diajukan keberatan berjumlah 1 (satu) kasus, namun pada kasus tersebut tidak diajukan keberatan karena yang bersangkutan telah menerima, atau yang bersangkutan tidak mengetahui apabila terdapat prosedur yang demikian itu.

Berlakunya Surat Keputusan tentang penjatuhan hukuman disiplin bagi setiap jenis hukuman disiplin dapat berbeda-beda. Untuk jenis hukuman disiplin ringan misalnya, maka Surat Keputusan penjatuhan hukumannya mulai berlaku sejak tanggal disampaikannya Surat Keputusan tersebut oleh pejabat yang berwenang menghukum pegawai yang bersangkutan. Sedangkan untuk jenis

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 21 Mei 2011

hukuman disiplin sedang dan berat, mulai berlakunya Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin dapat dibedakan menjadi :⁴⁵

1. Apabila tidak ada keberatan, maka mulai berlakunya adalah pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal si pegawai yang bersangkutan menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
2. Apabila ada keberatan, mulai berlakunya adalah sejak tanggal keputusan atas keberatan itu, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
3. Untuk hukuman disiplin pembebasan dari jabatan ini mulai berlakunya adalah sejak tanggal ditetapkannya oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Untuk semua jenis hukuman disiplin, apabila si pegawai yang bersangkutan tidak hadir pada waktu penyampaian Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin akan mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh), terhitung mulai tanggal ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut.

Dalam mengatasi masalah pelanggaran disiplin, pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah berupaya mengatasi dengan melakukan pembinaan, sosialisasi akan pentingnya disiplin, dan supervisi. Dari ketiga cara itu, cara yang paling efektif adalah melakukan supervisi, karena supervisi dilakukan tiap satu bulan sekali. Caranya adalah dengan mendelegasikan kepada para pegawai untuk melakukan supervisi tiap satu bulan sekali. Akan tetapi, masih banyak pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang tidak melaksanakan penyuluhan-penyuluhan yang disampaikan oleh Kepala Dinas. Hal ini terbukti dari masih

⁴⁵ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 21 Mei 2011

adanya pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai.⁴⁶

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah sudah berupaya untuk mengarahkan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah untuk selalu berdisiplin dalam bekerja dengan melakukan supervisi. Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah juga melakukan sosialisasi mengenai kedisiplinan kerja. Akan tetapi, upaya Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah belum mencapai hasil yang maksimal karena masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin meskipun persentasenya sedikit.

Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah melakukan beberapa alternatif pencegahan terhadap pelanggaran disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, yang dalam hal ini adalah tiga alternatif pencegahan, yaitu :⁴⁷

1. Melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan.

Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan dilakukan melalui forum-forum penataran atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Dengan dilaksanakannya kegiatan tersebut diharapkan bisa menumbuhkan motivasi yang baik bagi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

2. Mengadakan pembinaan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah secara berkala dan berkesinambungan.

⁴⁶ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 21 Mei 2011

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Sardiono, staf Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah , 25 Mei 2011

Kegiatan ini dilakukan secara berkala oleh Dinas Bina Marga melalui forum Nasional yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Dari kegiatan tersebut diharapkan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah memahami tugas dan fungsinya sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat, yang akhirnya bisa mewujudkan suatu etos kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

3. Melaksanakan supervisi

Kegiatan tersebut diharapkan terjadi interaksi positif antar pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Kegiatan supervisi tersebut bila dilaksanakan secara intensif akan memberikan hasil yang efektif. Karena dengan diselenggarakannya supervisi tersebut, pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang mangkir atau melakukan pelanggaran disiplin akan diketahui.

Dengan demikian Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah berupaya melakukan pencegahan pelanggaran disiplin dengan jalan melakukan pembinaan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, pembinaan, dan supervisi. Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah untuk mencegah adanya pelanggaran disiplin telah maksimal, terbukti bahwa Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah melakukan upaya-upaya pencegahan seperti melakukan sosialisasi peraturan-peraturan perundang-undangan, melakukan pembinaan terhadap pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah melakukan supervisi setiap 1 (satu) bulan sekali.

Berdasarkan hasil penelitian selama penulis melakukan penelitian pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, jenis pelanggaran yang sering dilakukan para pegawai adalah tindakan indiscipliner yang berupa tidak masuk tanpa izin dan datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, jarang mengikuti upacara bendera di lingkungan unit kerja masing-masing, meninggalkan tugas kantor dan pulang lebih awal pada saat jam kerja tanpa surat keterangan yang sah, selain itu adanya pegawai yang tidak disiplin dan tidak tertib dalam menggunakan pakaian dinas dan kelengkapannya.

Tindakan terhadap pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah yang melakukan pelanggaran, oleh pimpinan hanya dikenai penjatuhan hukuman disiplin ringan sesuai dengan Pasal 8 Angka 3 dan Pasal 8 Angka 9 (a).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dilakukan melalui taat dan patuh pada peraturan yang ditetapkan dan melaksanakan tugas sesuai perintah pimpinan serta tanggung jawab kerja atas wewenang yang diberikan pimpinan.
2. Pelaksanaan pembinaan pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan berdasarkan pada hukum tertulis, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Bahwa pada dasarnya Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah tetap melakukan pelanggaran yaitu tidak masuk tanpa izin dan datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, jarang mengikuti upacara bendera di lingkungan unit kerja masing-masing, meninggalkan tugas kantor dan pulang lebih awal pada saat jam kerja tanpa surat keterangan yang sah, selain itu adanya pegawai yang tidak disiplin dan tidak tertib dalam menggunakan pakaian dinas dan kelengkapannya. Untuk mengatasi hal tersebut Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah telah melakukan tiga alternatif pencegahan, yaitu melaksanakan sosialisasi Peraturan Perundang-undangan, mengadakan pembinaan pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah secara berkala dan berkesinambungan dan melaksanakan supervisi.

5.2 Saran

1. Hendaknya pelaksanaan pembinaan diterapkan pada pegawai dengan melakukan pertemuan rutin sebulan sekali, dan itu wajib dilaksanakan oleh seluruh perwakilan dari bagian Dinas Bina Marga.
2. Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 minimal 3 (tiga) bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo, 2003
- Djoko Prakoso, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenhalindo, 2003
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 1998
- Istomo Gatot, *Himpunan Lengkap dan Peraturan-Peraturan Kepegawaian Negara*, Jilid I, Bandung : Penerbit Nusantara, 2002
- Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Penerbit Indra, 1998
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994,
- Sastra Djatmika dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan, 1997
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Rajawali Press, 1992
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press. 1992.
- Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Haji Mas Agung, 1998
- Sudiby Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta :Ghalia Indonesia, 1998

Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke 4
- UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memuat tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Arsip Dokumen Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, 2010