

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara yang mencita-citakan terciptanya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakatnya. Hal tersebut tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV¹. Implementasi dari cita-cita dari Negara Indonesia diwujudkan melalui berbagai bentuk peraturan perundang-undangan maupun kebijakan dan perbuatan pemerintah. Prinsip yang diterapkan oleh Negara Indonesia ialah konsep negara hukum. Negara hukum memiliki beberapa prinsip yang harus dipenuhi salah satunya ialah pembagian kekuasaan.

Kekuasaan yuridis ialah kekuasaan yang diberikan kepada lembaga negara untuk melakukan proses peradilan baik dari memeriksa sampai memutus suatu perkara. Kekuasaan yuridis merupakan salah satu kekuasaan yang dipisahkan dari kekuasaan lain. Lembaga yuridis di Indonesia salah satunya ialah kejaksaan.² Fungsi dari kejaksaan ini sendiri ialah penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan dalam proses persidangan. Fungsi dari kejaksaan ini dijalankan oleh pegawai kejaksaan. Para pegawai tersebut termasuk dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Pasal 6 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa ASN dibagi menjadi 2 golongan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK. PNS dan PPPK sendiri memiliki perbedaan yaitu jika PNS ialah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

¹ Gunawan Nachrawi, 2021, *BUMN Sebagai Usaha Pemerintah Menuju Kesejahteraan Rakyat Tinjauan Filosofis, Sosiologis, Politis Dan Yuridis*, Penerbit Cendekia Press, Bandung, hlm. 10.

² Marwan Effendy, 2005, *Kejaksaan RI: Posisi dan Fungsinya Dari Perspektif Hukum*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 4.

diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sementara PPPK ialah orang yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan kontrak kerja tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan.

Pegawai Kejaksaan Merauke sendiri terdiri dari pegawai yang tergolong dalam PNS maupun PPPK. Dalam menjalankan tugasnya tentu para pegawai tersebut wajib menerapkan disiplin pegawai sesuai dengan peraturan yang ada. Pasal 5 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas dan juga kewajibannya setiap ASN wajib untuk menegakkan dan menerapkan kode etik pegawai. Tujuan dari penegakan kode etik pegawai di Kejaksaan Negeri Merauke agar tercapai tujuan dari kejaksaan yaitu mengoptimalkan pelayanan kejaksaan dan juga pelayanan publik serta menciptakan pegawai kejaksaan yang handal, tangguh, profesional, bermoral dan beretika.

Dalam praktiknya disiplin pegawai sering kurang diperhatikan atau tidak diterapkan oleh pegawai Kejaksaan Negeri Merauke. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang timbul karena kelalaian maupun faktor lain yang ada pada diri pegawai maupun kelembagaan Kejaksaan Negeri Merauke. Masalah kedisiplinan pegawai ini harus cepat diatasi agar tidak menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh Kejaksaan Negeri Merauke. Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan maka penulis tertarik melakukan penulisan hukum dengan judul **“PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEJAKSAAN NEGERI MERAUKE SETELAH BERLAKUNYA UU NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke setelah berlakunya UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Apakah hambatan – hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke setelah berlakunya UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke setelah berlakunya UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Mengetahui hambatan – hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke setelah berlakunya UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan terutama dalam Hukum Administrasi Negara mengenai masalah – masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan

pikiran kepada:

a) Kejaksaan Negeri Merauke

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan masukan kepada Kejaksaan Negeri Merauke guna meningkatkan kedisiplinan pegawai agar tercapainya tujuan dari Kejaksaan Negeri Merauke.

b) Bagi penulis

Sebagai bentuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari kaitannya dengan menanggapi permasalahan nyata yang terjadi di sekitar.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum dengan judul “Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Negeri Merauke” bukan merupakan sebuah plagiasi pada skripsi yang sudah ada sebelumnya. Penulis melakukan pencarian skripsi yang sudah ada dimana skripsi tersebut berkaitan dengan skripsi yang ditulis oleh penulis, adapun skripsi yang dimaksud ialah sebagai berikut:

1. Judul

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)

a. Identitas Penulis

Nama : Yulita Rosalina

NIM : 1110048000045

Program Studi : Ilmu Hukum / Hukum Kelembagaan Negara

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana kedisiplinan jam kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan?
- 2) Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Kantor Kementerian Kota Jakarta Selatan?

c. Tujuan Penelitian

- 1) Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, yaitu:
 - a) Untuk mengetahui kedisiplinan jam kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.
 - b) Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

d. Hasil Penelitian

- 1) Kedisiplinan jam kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, professional dan bermoral, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mendorong PNS untuk lebih produktif. Dengan kesadaran dari berbagai pihak dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka mereka diharapkan mampu memberikan pelayanan prima bagi masyarakat dan tidak

melakukan penyimpangan atau melakukan perbuatan tercela baik di dalam maupun di luar jam kerja.

- 2) Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin jam kerja Pegawai Negeri Sipil dalam rangka reformasi birokrasi di kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur Negara, serta dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Apabila sebuah instansi masih melakukan pelanggaran disiplin, dirasa perlu untuk melakukan perbaikan agar kita tidak terus berada dalam keterpurukan dan ketertinggalan.

Yang menjadi pembeda antara skripsi yang ditulis oleh Yulita ialah skripsi penulis berfokus kepada disiplin pegawai Kejaksaan Negeri baik itu PNS maupun PPPK sementara yang ditulis Yulita tentang disiplin jam kerja bukan kedisiplinan PNS secara menyeluruh.

2. Judul

Penegakan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang melanggar kode etik kedisiplinan

a. Identitas Penulis

Nama : Tomi Mandala Putra Nasution

NIM : 1306200342

Program Studi : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Medan

b. Rumusan Masalah

a. Bagaimana faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar

b. Kode etik kedisiplinan? Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan?

c. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab aparatur sipil negara melanggar kode etik kedisiplinan.

2. Untuk mengetahui pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan.

3. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisiplinan.

d. Hasil Penelitian

A. Faktor-Faktor Penyebab Aparatur Sipil Negara Melanggar Kode Etik Kedisiplinan.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Adapun faktor penyebab internal dari seorang ASN melanggar kode etik kedisiplinan, antara lain:

1. Kepribadian yang malas untuk bekerja sehingga Aparatur Sipil Negara menjadi kurang bersemangat bekerja juga kurangnya berinisiatif dalam pekerjaan
2. Gaya hidup yang tidak sehat atau konsumtif menjadi indikasi atau faktor dari dalam diri ASN contoh perilaku yang tidak baik itu yang dilakukan ASN adalah bermain handphone tidur sampai larut malam, nongkrong di cafe sampai larut malam yang mengakibatkan terlambat masuk kerja.
3. Kurangnya iman (religius) seorang aparatur sipil Negara sehingga dalam pekerjaannya dapat melakukan pemerasaan, pungutan liar (pungli) dikarenakan tuntutan hidup yang sangat tinggi atau ingin memperkaya diri dengan yang di larang oleh agama.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar instansi terkait penyebab ASN melanggar kode etik kedisiplinan, yaitu:

1. Banyak pegawai ASN yang *double job* seperti jadi *driver grab car*, berdagang sehingga fokusnya mereka terbagi dan membuat ASN dalam bekerja tidak maksimal.
2. Pergaulan bebas salah satu bentuk perilaku ASN yang mengakibatkan tidak maksimalnya dalam pekerjaan karena pergaulan yang menggunakan

narkoba dan minuman alkohol sampai mabuk mabukan sehingga mengganggu pekerjaan ASN

Pengawasan terhadap ASN dari pengawas internal dan eksternal.

Pengawas internal berasal dari institusi sendiri, yaitu dengan membentuk Tim Pengawas Pelayanan Publik. Hal sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 35 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Ketentuan dalam pasal undang-undang tersebut menegaskan bahwa pengawasan penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan oleh pengawas internal dan pengawas eksternal. Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui:

1. Pengawasan oleh atasan langsung sesuai dengan peraturan perundang undangan dan,
2. Pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan eksternal sebagaimana diatur Pasal 35 ayat (3) Undang undang Nomor 25 Tahun 2009, penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui:

1. Pengawasan oleh masyarakat berupa laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik,

3. Pengawasan oleh *ombudsman* sesuai dengan peraturan perundang undangan; dan
4. Pengawasan oleh dewan perwakilan rakyat, dewan perwakilan rakyat daerah provinsi, dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota.

B. Pelaksanaan Penegakan Disiplin terhadap ASN yang Melanggar Kode Etik.

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, juga diatur dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Medan, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi.

Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang, juga dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN tersebut. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin tidak harus secara berjenjang.

Perbedaan penulisan hukum yang ditulis oleh penulis dengan Tomi adalah penulisan hukum yang ditulis Tomi mengacu pada pelanggaran kode etik di lingkungan kepegawaian secara umum di kota Medan, sedangkan penulisan Hukum yang ditulis oleh penulis berfokus pada pelanggaran disiplin

pegawai negeri di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke setelah diberlakukannya UU no 5 th 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Judul

Tinjauan Pelaksanaan Renumerasi Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Palangkaraya

a. Identitas Penulis

Nama : Sylvi Enggriani

NIM : 080509983

Program Studi : Ilmu Hukum Atma Jaya Yogyakarta

b. Rumusan Masalah

Apakah pelaksanaan renumerasi berdampak terhadap peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Palangkaraya?

c. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah pelaksanaan renumerasi berdampak terhadap peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Palangkaraya.

d. Hasil Penelitian

- 1) Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Palangkaraya merasa puas dengan perubahan gaji atau pendapatan setelah adanya renumerasi. Kepuasan terhadap gaji atau pendapatan ini mempengaruhi tingkat disiplin para pegawai.
- 2) Berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin setelah adanya renumerasi. Hal ini disebabkan tingkat disiplin para pegawai mempengaruhi kedudukan pegawai dalam kelas jabatan atau

grade yang menentukan besar tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai di Kejaksaan Negeri Palangkaraya.

Perbedaan tulisan ini dengan penulisan hukum penulis adalah, tulisan ini meneliti tentang bagaimana pelaksanaan renumerasi yang telah diterapkan dapat membawa dampak bagi peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Palangkaraya, sedangkan penulisan hukum dari penulis lebih mengarah pada bagaimana bagaimana pelaksanaan disiplin pegawai di lingkungan kejaksaan dan apa hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Merauke.

F. Batasan Konsep

1. Pelaksanaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari pelaksanaan ialah proses, cara, perbuatan menjalankan suatu rancangan ataupun suatu peraturan³.

2. Peraturan disiplin

Menurut Pasal 1 Angka (4) PP no 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS, Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 Angka 3 UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga

³ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses tanggal 1 Oktober 2021

negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

4. Kejaksaan Negeri Merauke

Kejaksaan Negeri Merauke ialah suatu lembaga yang dibentuk oleh Negara guna menjalankan tugas yudikatif yaitu memeriksa, mengadili, memutus sengketa atau perkara yang diajukan kepadanya⁴ yang menjalankan tugasnya di Kabupaten Merauke.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penulis dalam penulisan hukum ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Data yang penulis gunakan ialah data sekunder yang di dalamnya terdapat bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Yang dimaksud dengan penelitian hukum yuridis normatif ialah penelitian hukum yang fokus pembahasannya ialah Peraturan Perundang Undangan dan/atau hukum positif lainnya.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari:

a. Bahan hukum primer

Data dari bahan hukum primer yang digunakan penulis adalah peraturan perundang-undangan dan serangkaian hukum positif yang memiliki kaitan dengan penulisan skripsi ini:

⁴ Marwan Effendy, 2005, *Kejaksaan RI Posisi dan Fungsinya dari Perspektif Hukum*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 17.

- 1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Peraturan Bupati Merauke Nomor 59 Tahun 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Merauke.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang menjadi pendukung dari argumentasi dari bahan hukum primer yang berupa buku, jurnal ilmiah, naskah autentik, kamus dan juga wawancara dengan narasumber serta bahan dan data lain yang juga mendukung dan juga berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Dalam mendapatkan data baik primer maupun sekunder, penulis melakukan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah yang diperoleh dari makalah atau internet yang berhubungan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Wawancara

Wawancara ialah suatu kegiatan melakukan tanya jawab dengan narasumber guna memperoleh informasi terkait permasalahan yang diteliti. Dalam penulisan hukum ini wawancara dilakukan dengan narasumber yaitu bapak Bapak Sufri, S.SOS,SH selaku Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Merauke.

c. Metode analisis data

Penelitian pada penulisan hukum ini ialah penelitian hukum yuridis normatif yang berfokus pada peraturan perundang-undangan maupun hukum positif yang kemudian dikaji dan diuraikan dalam bentuk deskriptif yang memberikan analisa dan juga pendapat atas permasalahan yang diteliti.

d. Proses berpikir

Dalam membuat argument metode berpikir yang digunakan oleh penulis ialah metode berpikir deduktif yang artinya dalam membuat suatu argumentasi penulis mengawali dengan hal yang umum kemudian diakhiri dengan kesimpulan yang bersifat lebih khusus.

