

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia dalam pelaksanaan kehidupan berbangsa dan bernegara tidak terlepas dari peraturan atau hukum yang mengikatnya, yang mana komitmen tersebut dituangkan dalam konstitusi negara, Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Indonesia adalah negara hukum.¹ Gagasan atau ide negara hukum telah lama dikembangkan oleh para filsuf dari zaman Yunani Kuno.

Senada dengan Plato, tujuan negara menurut Aristoteles adalah untuk mencapai kehidupan yang paling baik (*the best life possible*) yang dapat dicapai dengan supremasi hukum. Hukum adalah wujud kebijaksanaan kolektif warga negara (*collective wisdom*), sehingga peran warga negara diperlukan dalam pembentukannya.²

Konsep negara hukum modern di Eropa Kontinental dikembangkan dengan menggunakan istilah Jerman yaitu "*rechtsstaat*" antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte. Sedangkan dalam tradisi Anglo Amerika konsep negara hukum dikembangkan dengan sebutan "*The Rule of Law*" yang dipelopori oleh A.V. Dicey.

Selain itu, konsep negara hukum juga dengan istilah nomokrasi (*nomocratie*) yang berarti bahwa penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan negara adalah hukum.³ Kekuasaan menjalankan atau menyelenggarakan pemerintahan haruslah berdasarkan pada kedaulatan hukum atau supremasi hukum dengan tujuan utamanya adalah mewujudkan adanya ketertiban hukum dalam

¹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² George H. Sabine, *A History of Political Theory*, Third Edition, (New York – Chicago – San Fransisco – Toronto – London; Holt, Rinehart and Winston, 1961), hal. 35-86 dan 88-105. Dikutipdalam *Modul Pendidikan Negara Hukum dan Demokrasi*, Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi Mahkamah Konstitusi, 2016, hlm. 8

³ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta:Konstitusi

penyelenggaraan Pemerintahan yang adil dan sejahtera serta nyaman bersama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka penyerahan kewenangan dari pemerintahan secara umum yang diharapkan tumbuh dan berkembang prakarsa dankemandiriannya dalam iklim demokrasi Indonesia dewasa ini.⁴

Pelaksanaan otonomi daerah merupakan cerminan dari demokrasi yang berlaku di Indonesia perundang-undangan pada tingkat pertama melainkan ditentukan oleh peraturan daerah masing-masing "Kewenangan dan penentuan kebijakan yang dibuat harus berdasarkan kepada peraturan daerah karena kebijakan tersebut merupakan dasar dalam melakukan berbagai aktifitas pemerintahan, peralihan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai wujud dari *desentralisasi* dapat memberikan kesejahteraan, partisipasi masyarakat serta pelaksanaan pemerintahan yang transparan. Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtstaat*) dan bukan berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*).⁵

Dinyatakan oleh Moh Yamin bahwa negara Republik Indonesia ialah suatu negara kesatuan yang didasarkan atas hukum (*rechtsstaat*, government of law) tempat keadilan yang tertulis berlaku, bukanlah negara kekuasaan (*machtsstaat*) tempat tenaga senjata dan kekuatan badan melakukan sewenang-wenang.⁶

Perkembangan tipe negara hukum berakhir pada tipe negara hukum kesejahteraan yang unsurnya paling kompleks dengan karakteristik yang berbeda dari kedua tipe negara hukum yang sudah dikemukakan lebih dulu.⁷ Pembatasan kekuasaan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak individu warga negara dan hak-hak asasi manusia.⁸ Seperti dikemukakan oleh seorang ahli hukum Anglo-Amerika,

⁴ Aminudin Ilmar, *Membangun Negara Hukum Indonesia*, Makasar: Phinatama Media, 2014, hlm.237.

⁵ Moh. Mahfud. MD., *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta, 1999, hal. 30

⁶ Muh Yamin, *Proklamasi dan Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982, hlm.12

⁷ Hotma P. Sibuea & Dwi Seno Wijanarko, *Dinamika Negara Hukum*, Depok : Rajawali Pers, 2021, hlm. 178.

⁸ *Ibid*, hlm. 411.

A.V. Dicey yang memperkenalkan tiga ciri penting setiap negara hukum, yaitu:⁹

- 1) Supremacy of Law (tidak boleh ada kesewenang-wenangan yang membuat seseorang dihukum hanya jika dirinya melanggar hukum).
- 2) Equality before the Law (kedudukan yang dimilikinya dihadapan hukum sama semua).
- 3) Due Process of Law (adanya jaminan hak manusia didalam undang-undang atau berupa

keputusan pengadilan).

Selanjutnya diubah dengan PP 94 Tahun 2021 merupakan ketentuan pokok yang harus dipatuhi dan pelanggaran ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin pada instansi Pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama. Sedangkan Julius Stahl mengembangkan elemen-elemen kerangka kehidupan bernegara demokratis dengan elemen-elemen sebagai berikut:

1. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang sanksi disiplin ASN.
2. Untuk melindungi hak dan kewajiban dalam menjalankan kewajiban ASN tersebut harus berdasarkan pada teori-teori.
3. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah berdasarkan undang-undang (*wetmatig bestuur*).
4. Apabila dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang akan menyelesaikannya.¹⁰

⁹ Moh. Mahfud MD” *Mahkamah Konstitusi dan Masa Depan Demokrasi Indonesia*, Bahan Orasi Ilmiah disampaikan dihadapan Rapat Senat Terbuka Universitas Andalas, Padang, 2008, hlm. 15

¹⁰ Azhary, *Negara Hukum Indonesia, Analisis Yuridis tentang Unsur-Unsurnya*, hlm. 46. Dikutip dalam Hotma P. Sibuea & Dwi Seno Wijanarko, *Dinamika Negara Hukum*, (Depok : Rajawali Pers, 2021), hlm. 23

Unsur-unsur negara hukum formal di atas dapat dipandang sebagai prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai pedoman bernegara dan praktik penyelenggaraan negara ideal pada zamannya. Salah satu unsur negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.¹¹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 angka 1 menyebutkan hak asasi manusia ialah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara.

Dengan terbitnya PP Nomor 94 Tahun 2021 merubah ketentuan mengenai pengertian

masuk kerja yakni keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor, selanjutnya dalam point 5 ditegaskan tentang sanksi disiplin yang diberikan terkait dengan pelanggaran disiplin jam kerja.

Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin ringan terdiri :

- a. hari kerja teguran lisan;
- b. 4 s/d 6 hari kerja teguran tertulis;
- c. 7 s/d 10 hari kerja pernyataan tidak puas secara tertulis.

Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin sedang yaitu:

- a. 11 s/d 13 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 6 bulan
- b. 14 s/d 16 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 9 bulan
- c. 17 s/d 20 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan

¹¹ Asmak Sugeng Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin berat yaitu ;

- a. 21 s/d 24 hari kerja penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
- b. 28 hari kerja atau lebih pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- c. 10 hari kerja terus menerus pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, Soegeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan

ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah. PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan pemerintah, selanjutnya Pasal 4 huruf (f) disebutkan setiap pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan”.

Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan keadaan pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparansi. Sikap disiplin PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparat negara dapat dilihat dari sikap taat dan patuh PNS dalam mematuhi disiplin jam kerja yang telah ditetapkan, PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf (f).

Latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Sebagai norma yang ditujukan bagi pengakuan hak semua orang, maka setiap orang baik sendiri-sendiri maupun kelompok perlu mengenali dasar-dasar hak asasi manusia dan selanjutnya menuntut peningkatan pelaksanaannya. Adapun norma-norma yang mengatur hubungan antara negara dengan individu (warga) adalah seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) tahun 1948. Berdasarkan deklarasi ini semua negara menyatakan kewajibannya untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfil*) hak-hak asasi setiap warganya. Hak sipil terdiri dari hak diperlakukan sama di muka hukum, hak bebas dari kekerasan, hak khusus bagi kelompok anggota masyarakat tertentu, dan hak hidup dan kehidupan.¹²

Sanksi ringan berupa teguran lisan dan tertulis merupakan sanksi disiplin yang paling banyak dikenakan kepada PNS yang tidak mematuhi aturan yang ada namun sanksi tersebut dinilai tidak efektif dalam memberikan rasa jera kepada PNS, berdasarkan survey yang penulis lakukan pada setiap pelanggaran yang dilakukan oleh PNS setelah diberikan sanksi belum berdampak perubahan secara signifikan terhadap tingkah laku atau perbuatan sehari-hari yang dilakukan oleh PNS tersebut.

¹² Serlika Aprita & Yonani Hasyim, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media, 2020, hlm. 15.

Warga negara dan hak asasi manusia dalam konstitusi atau undang-undang dasar mengandung makna yang hendak menegaskan kewajiban pemerintah untuk menghormati hak-hak individu dan hak-hak warga negara.¹³

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.¹⁴ bagi setiap orang juga tercantum dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.¹⁵

Sebagaimana amanah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, kepada setiap orang/warga negara menjadi kewajiban negara untuk memenuhinya yang mana negara harus menjamin pemenuhan hak tersebut. Hak warga negara adalah segala sesuatu yang harus didapatkan warga negara dari negara (pemerintah).¹⁶

Pembinaan disiplin PNS bertujuan untuk mewujudkan aparatur negara yang handal, profesional dan bermoral sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, PNS dituntut memiliki sikap disiplin, jujur dan adil dalam melaksanakan tugasnya selain itu sikap tidak disiplinnya PNS dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat dapat mempengaruhi kinerja PNS.

Tidak terlaksananya program kerja sesuai dengan jangka waktu yang direncanakan karena kehadiran PNS menjadi tolak ukur dari program kerja yang dibuat oleh karenanya PNS dilingkungan Pemerintahan Kota Bekasi dituntut untuk selalu menaati peraturan disiplin.

¹³ Hotma P. Sibuea & Dwi Seno Wijanarko, *Loc. cit.*

¹⁴ *Op. cit.* Pasal 28D ayat (1).

¹⁵ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

¹⁶ Sigit Dwi Nuridha, *Hak Warga Negara*, Klaten: Penerbit Cempaka Puti.

Sanksi disiplin yang dijatuhkan kepada setiap pelanggaran disiplin oleh PNS maka penulis tertarik untuk mengetahui penerapan sanksi disiplin bagi PNS terhadap pelanggaran masa cuti bersama berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan kendala

yang dihadapi.¹⁷

Hukum disiplin merupakan peraturan yang diterapkan negara dan sebagai bagian dari kewenangan pimpinan yang diamanatkan untuk melakukannya hukum. Kewajiban pemerintah untuk memberikan pengetahuan informasi bagi PNS diatur dalam Pasal 92 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum.¹⁸

Bantuan hukum bagi PNS sebagaimana dimaksud adalah bantuan hukum diberikan juga terhadap PNS yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang sudah ditetapkan.

Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin

Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah layanan kepegawaian terkait kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

¹⁷ Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta : Gramedia, 1986, hlm.38.

¹⁸ Pasal 92 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Prosedur Operasi Standar

1. Atasan langsung melakukan verifikasi data disiplin pegawai dan melaporkan pada pimpinan.
2. Mengetahui dan mengarahkan proses pemeriksaan.
3. Pemanggilan secara tertulis terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
4. Melakukan pemeriksaan secara tertutup terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
5. Memberikan sanksi kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

Berkas Administrasi

1. Surat Panggilan I dan II;
2. Rekapitulasi Absensi;
3. Surat Keterangan Rekan Sejawat;
4. Surat Pertimbangan Hukum;
5. Nota Dinas Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukum Disiplin;
6. Foto Copy SK. CPNS;
7. Foto Copy SK. PNS;
8. Foto Copy SK. Pangkat terakhir;
9. Foto Copy SK. Jabatan terakhir;

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Pemberian sanksi dalam bentuk bantuan hukum kepada PNS dalam perkara yang dihadapi terkait pelaksanaan tugasnya masih terdapat permasalahan yang harus dipecahkan, antara lain:

1. Faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan pelanggaran dalam pelaksanaantugas ASN di DPRD Kota Bekasi?
2. Langkah apa yang harus dilakukan untuk mengoptimalisasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di DPRD Kota Bekasi?

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah tersebut di atas, maka penulis bermaksud untuk membahas permasalahannya sebagai berikut?

1. Apakah penerapan sanksi hukum bagi PNS sudah diterapkan sesuai Pasal 92 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Apa yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan efektivitas Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bekasi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di DPRD Kota Bekasi

1. Langkah Pemerintah daerah dalam menangani disiplin pegawai berdasarkan UU no 5 pasal 92 ayat 1 tahun 2014.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur

mengenai disiplin pegawai ASN, termasuk langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemerintah daerah dalam menangani pelanggaran disiplin pegawai. Pasal 92 ayat (1) UU tersebut berisi daftar tindakan disiplin yang dapat diambil terhadap ASN yang melakukan pelanggaran. Berikut adalah beberapa langkah yang biasanya diambil oleh pemerintah daerah dalam menangani disiplin pegawai berdasarkan Pasal 92 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014:., Pemerintah daerah dapat memberikan peringatan tertulis kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Peringatan ini biasanya berisi teguran dan imbauan agar pegawai tidak mengulangi pelanggaran yang sama di masa mendatang, Apabila pegawai melakukan pelanggaran disiplin, pemerintah daerah dapat menunda kenaikan gaji berkala yang seharusnya diterima oleh pegawai tersebut. Penundaan ini dapat dilakukan sebagai bentuk sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan, Jika pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ASN cukup serius, pemerintah daerah dapat mengambil langkah lebih lanjut dengan menurunkan pangkat pegawai tersebut. Langkah ini memiliki dampak yang lebih berat terhadap karier pegawai, Jika pelanggaran yang dilakukan sangat serius dan melanggar hukum atau etika yang berlaku.

pemerintah daerah dapat memberhentikan pegawai dengan tidak hormat. Ini adalah tindakan paling drastis yang dapat diambil terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran serius, Pemerintah daerah biasanya memiliki lembaga atau unit khusus yang mengurus masalah disiplin pegawai. Prosedur dan tahapan penanganan disiplin pegawai ini dapat diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan setempat atau peraturan internal instansi pemerintah daerah, Perlu dicatat bahwa penerapan sanksi disiplin harus mematuhi prinsip keadilan, transparansi, dan prosedur yang berlaku. Pegawai yang dituduh melakukan pelanggaran harus diberikan kesempatan untuk membela diri dan mengajukan klarifikasi terkait tuduhan yang diajukan kepada mereka Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam menangani disiplin pegawai berdasarkan Pasal 92 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 haruslah berdasarkan prinsip-prinsip hukum dan keadilan. Berikut beberapa langkah lanjutan yang dapat diambil Penyelidikan dan Pemeriksaan Internal sebelum mengambil tindakan disiplin, pemerintah daerah biasanya akan melakukan penyelidikan dan pemeriksaan internal terkait pelanggaran yang diduga dilakukan oleh pegawai. Hal ini untuk mengumpulkan bukti dan informasi yang diperlukan sebelum mengambil keputusan, Pegawai yang dituduh melakukan pelanggaran harus diberikan kesempatan untuk memberikan klarifikasi dan membela diri terkait tuduhan yang dihadapkan kepada mereka. Prinsip praduga tak bersalah harus tetap dijunjung tinggi, dan pegawai harus dianggap tidak bersalah hingga terbukti sebaliknya Pegawai yang menghadapi tindakan disiplin serius, seperti penurunan pangkat atau pemberhentian, berhak untuk mendapatkan bantuan hukum. Hal ini penting agar hak-hak pegawai terlindungi dan proses hukum berjalan dengan benar. Setelah proses

penyelidikan, pemeriksaan, dan pembelaan diri selesai, pemerintah daerah akan mengambil keputusan terkait sanksi disiplin yang akan diterapkan. Keputusan ini haruslah didasarkan pada bukti dan fakta yang jelas serta prosedur yang benar. Keputusan ini kemudian akan diumumkan kepada pegawai terkait. Selain memberikan sanksi, pemerintah daerah juga sebaiknya mempertimbangkan langkah-langkah rehabilitasi dan pembinaan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Tujuannya adalah agar pegawai dapat memperbaiki perilaku dan kembali menjadi anggota ASN yang baik.

2. Apa yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan efektivitas Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bekasi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di DPRD Kota Bekasi.

Proses penanganan disiplin pegawai sebaiknya dilakukan secara transparan dan dokumentasi yang lengkap. Ini penting untuk menjaga akuntabilitas dan memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa pemerintah daerah serius dalam menangani masalah disiplin. Perlu diingat bahwa setiap pemerintah daerah dapat memiliki aturan dan prosedur tambahan yang mengatur penanganan disiplin pegawai sesuai dengan kondisi setempat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pegawai dan pihak terkait untuk mengacu pada peraturan daerah yang berlaku dan mendapatkan informasi terbaru mengenai prosedur dan tindakan yang diterapkan dalam menangani masalah disiplin pegawai. Dalam rangka memberikan perlindungan hukum yang lebih lanjut bagi pegawai yang merasa tindakan disiplin yang diterapkan tidak adil atau bermasalah, biasanya ada mekanisme banding dan peninjauan kembali. Pegawai yang merasa tidak puas dengan keputusan yang diambil oleh pemerintah daerah dapat mengajukan banding atau meminta peninjauan kembali ke instansi yang berwenang. Langkah ini memberikan peluang untuk mengoreksi keputusan yang mungkin kurang tepat. Selain mengambil tindakan setelah terjadi pelanggaran, pemerintah daerah sebaiknya juga melibatkan diri dalam meningkatkan kesadaran pegawai terkait dengan disiplin dan etika kerja. Pelatihan, seminar, atau kampanye internal dapat membantu membentuk budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Proses penanganan disiplin sebaiknya juga melibatkan komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan pegawai. Memberikan umpan balik dan menjelaskan alasan di balik tindakan yang diambil dapat membantu meminimalisir konflik dan meningkatkan pemahaman semua pihak. Pemerintah daerah juga dapat melakukan pengawasan dan audit internal secara berkala terkait proses penanganan disiplin pegawai. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses-proses tersebut sesuai dengan hukum dan berjalan

dengan baik. Penting untuk menjaga proporsionalitas antara pelanggaran yang dilakukan dengan sanksi yang diberikan. Sanksi yang diberikan sebaiknya sejalan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Pada akhirnya, penanganan disiplin pegawai merupakan proses yang kompleks dan sensitif. Pemerintah daerah perlu memastikan bahwa semua langkah yang diambil didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan prinsip-prinsip keadilan. Dalam konteks yang lebih luas, tujuan utama dari tindakan disiplin adalah untuk memastikan integritas, etika, dan kinerja yang baik dalam pelayanan publik.

1.2.3 Studi Kasus

Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor: 800/Kep.44-BKPSDM/IV/2022 tentang Hukuman Disiplin Berat Berupa Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS dilingkungan Pemerintah Kota Bekasi atas nama Muhammad Asgar S.H NIP. 199005052015041001.

Muhammad Asgar telah melakukan perbuatan melanggar disiplin berat dengan tidak hadir melaksanakan tugasnya selama 4 bulan berturut turut tanpa memberikan keterangan dan alasan yang tepat sehingga pejabat Sub kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Bekasi melaporkan kepada pejabat yang lebih tinggi lagi Kabag Bagian Umum SDM untuk mengambil tindakan terhadap yang bersangkutan untuk dilaporkan kepada pimpinan Sekretaris DPRD Kota Bekasi sebagai pengambil kebijakan secara umum.

Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor: 800/Kep.98-BKPSDM/X/2022 tentang Hukuman Disiplin Berat Berupa Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai TTK (Tenaga Kerja Kontrak) dilingkungan Pemerintah Kota Bekasi atas nama Abdillah.S.Ip NIK. 327503190585002.

Abdillah telah melakukan perbuatan melanggar disiplin berat dengan tidak hadir melaksanakan tugasnya selama 3 bulan berturut turut tanpa memberikan keterangan dan alasan yang tepat sehingga pejabat Sub kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Bekasi melaporkan kepada pejabat yang lebih tinggi lagi Kabag Bagian Umum SDM untuk mengambil tindakan terhadap yang bersangkutan untuk dilaporkan kepada pimpinan Sekretaris DPRD Kota Bekasi sebagai pengambil kebijakan secara umum agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Menimbang: Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Berita Acara Majelis Kode Etik Aparatur sipil negara Pemerintah Daerah Kota Bekasi Saudara Muhammad Asgar, S.H telah melanggar ketentuan tentang kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil yaitu tidak mentaati aturan yang sudah

ditetapkan oleh pemerintah seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga perlu dijatuhi hukuman disiplin berat pemberhentian secara hormat.

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang dikemukakan pada latar belakang, teridentifikasi permasalahan yaitu kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan oleh Pejabat atau Pimpinan atasan langsung yang berwenang dalam mengambil kebijakan. Pemberian sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil sering mendapat hambatan dan tidak sesuai ekspektasi hal ini terjadi karena kurangnya wibawa dari pejabat atasan langsung hal ini terjadi karena adanya unsur tekanan dari pihak-pihak lain yang berkompeten dalam upaya membiaskan satu persoalan. yang terjadi, masalah ini berjalan sudah lama dan menjadi hambatan pada penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2021 di Sekretariat DPRD Kota Bekasi.

Hal ini dilakukan agar disiplin pegawai bisa diterapkan lebih baik lagi secara proposional tanpa melihat siap orang terdekat atau beking dari pelaku tersebut serta menjadi contoh dan menjadi kewibawaan pimpinan terhadap pegawai yang bekerja dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Bekasi.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil dari identifikasi masalah penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Perlunya perubahan mekanisme dalam melakukan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dalam penerapannya?
2. Harus lebih profesional dalam mengambil kebijakan hal ini harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk meningkatkan kualitas dalam penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021 di Sekretariat DPRD Kota Bekasi.
3. Terjadinya persoalan dalam instansi Sekretariat DPRD Kota Bekasi dalam melaksanakan Peraturan sanksi disiplin?
4. Adanya tekanan dan permintaan dari beberapa unsur sehingga lemahnya penerapan PP Nomor 94 Tahun 2021.

1.3.3. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan hukum, khususnya hukum tata negara/hukum administrasi negara dalam kaitannya dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam pemenuhan hak PNS berupa Sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan pemerintah terhadap ASN.

1.4. Kerangka, Teoritis dan Konseptual

Seperangkat konstruk (konsep) definisi dan proposisi yang menyajikan gejala (fenomena) secara sistematis disusun dan merupakan abstraksi dari hasil pemikiran sebagai kerangka acuan pada penelitian ini, yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi yang dianggap relevan untuk penelitian ini, diantaranya yaitu:

Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor: 800/Kep.44-BKPSDM/IV/2022 tentang Penjatuhan Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS dilingkungan Pemerintah Kota Bekasi atas nama Muhammad Asgar, S.H NIP. 199005052015041001.

Menimbang: Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Berita Acara Majelis Kode Etik Aparatur Pemerintah Kota Bekasi Saudara Muhammad Asgar, S.H telah melanggar ketentuan tentang kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sehingga perlu dijatuhi hukuman disiplin berat hal ini sama dilakukan oleh saudara Abdillah.

Teori hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS): Teori Hukum Disiplin PNS merupakan kerangka hukum yang mengatur tata cara dan mekanisme penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS). Disiplin PNS sangat penting untuk menjaga profesionalisme, etika, dan integritas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara. Penegakan disiplin ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan publik yang baik dan efisien serta menjamin kinerja PNS sesuai dengan prinsip efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas.

Beberapa prinsip dasar dalam teori hukum disiplin PNS antara lain:

- a. Prinsip Proporsionalitas: Hukuman atau sanksi yang diberikan harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa sanksi yang diberikan harus sebanding dengan kesalahan yang dilakukan oleh PNS.
- b. Prinsip Kepastian Hukum: PNS harus mengetahui dengan jelas peraturan dan tata cara penegakan disiplin yang berlaku. Ini termasuk pemberian peringatan, proses penyidikan, hak untuk membela diri, dan lain sebagainya.
- c. Prinsip Kesetaraan: Seluruh PNS harus diperlakukan secara adil dan setara dalam proses penegakan disiplin. Tidak boleh ada diskriminasi dalam penegakan hukum disiplin ini.
- d. Prinsip Transparansi: Proses penegakan disiplin harus dilakukan secara terbuka dan transparan, sehingga masyarakat dapat mengawasi dan menilai apakah proses tersebut berlangsung dengan adil dan benar.
- e. Prinsip Keadilan: Penegakan hukum disiplin harus berdasarkan pada bukti-bukti yang kuat dan obyektif. PNS yang dituduh harus diberikan kesempatan untuk membela diri dan memberikan penjelasan atas tuduhan yang dihadapkan.

Dalam penerapan hukum disiplin terhadap PNS, biasanya terdapat prosedur dan tahapan-tahapan tertentu yang harus diikuti. Beberapa tahapan tersebut antara lain:

1. Peringatan: Pelanggaran ringan biasanya dimulai dengan pemberian peringatan tertulis untuk memperingatkan PNS agar tidak mengulangi pelanggaran tersebut.
2. Penyelidikan: Untuk pelanggaran yang lebih serius, dilakukan penyelidikan yang melibatkan berbagai pihak untuk mengumpulkan bukti-bukti terkait dugaan pelanggaran.
3. Pemeriksaan Disiplin: Setelah penyelidikan selesai, pemeriksaan disiplin dilakukan untuk menentukan apakah PNS benar-benar melakukan pelanggaran dan jika iya, jenis sanksi yang akan diberikan.
4. Sanksi: Jika terbukti bersalah, PNS dapat dikenai sanksi berupa teguran, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, penurunan tunjangan, pembebasan dari jabatan, atau bahkan pemecatan (pemberhentian dengan tidak hormat).
5. Penting untuk diingat bahwa proses penegakan hukum disiplin harus dilakukan secara adil, berdasarkan fakta dan bukti yang kuat. PNS juga memiliki hak untuk memberikan pembelaan dan banding jika merasa bahwa prosesnya tidak adil atau terdapat kesalahan dalam penegakan hukum disiplin tersebut.

Beberapa aspek penting yang perlu dipahami dalam penerapan hukum disiplin terhadap PNS:

- a. Prinsip Kesetiaan dan Netralitas: Sebagai aparatur negara, PNS harus senantiasa berpegang teguh pada prinsip kesetiaan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan netral dalam melaksanakan tugasnya. Netralitas ini mengharuskan PNS untuk tidak memihak pada kepentingan kelompok atau golongan tertentu.
- b. Pelanggaran Etika: Selain pelanggaran hukum, PNS juga dapat dikenai sanksi disiplin karena melanggar etika atau norma-norma perilaku yang berlaku di instansi pemerintah. Etika PNS meliputi integritas, profesionalisme, tanggung jawab, pelayanan publik, dan lain sebagainya.
- c. Proses Banding: Jika PNS merasa tidak puas dengan keputusan pemeriksaan disiplin yang dijatuhkan, ia memiliki hak untuk mengajukan banding. Proses banding biasanya dilakukan melalui mekanisme dan lembaga tertentu yang berwenang menangani banding atau gugatan administratif.
- d. Pencegahan Pelanggaran: Selain penegakan hukum disiplin setelah terjadi pelanggaran, upaya pencegahan juga sangat penting. Instansi pemerintah harus aktif dalam memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai peraturan dan etika kepada seluruh PNS untuk mencegah terjadinya pelanggaran.
- e. Pengawasan Internal: Pengawasan internal merupakan langkah penting untuk memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab PNS berjalan sesuai dengan peraturan dan etika yang berlaku. Pengawasan ini dilakukan oleh unit atau tim internal di lingkungan instansi pemerintah.
- f. Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN): KASN adalah lembaga yang bertugas mengawasi dan memberikan rekomendasi terkait penegakan disiplin PNS. KASN memiliki peran penting dalam memastikan proses penegakan hukum disiplin berjalan adil dan transparan.
- g. Penyelenggaraan Sidang Disiplin: Dalam kasus-kasus yang kompleks, penyelenggaraan sidang disiplin dapat dilakukan. Sidang ini dihadiri oleh tim penyidik, PNS yang terlibat, dan saksi-saksi yang relevan untuk membahas dan menilai pelanggaran yang terjadi.

Semua aspek di atas harus diikuti dan diimplementasikan dengan seksama untuk menjaga disiplin PNS dan memastikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Penting juga bagi seluruh pihak, termasuk PNS dan pimpinan instansi pemerintah, untuk bekerja sama guna menciptakan lingkungan kerja yang profesional, berintegritas, dan mematuhi prinsip-prinsip

hukum disiplin PNS.

Teori hukum disiplin PNS:

1. **Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Penerapan hukum disiplin PNS harus disertai dengan upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan, PNS dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dan mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran.
2. **Sistem Pengaduan dan *Whistleblowing*:** Penting untuk menyediakan mekanisme pengaduan atau *whistleblower* yang aman dan terbuka bagi masyarakat dan PNS. Dengan adanya sistem ini, pelanggaran atau tindakan tidak etis dapat dilaporkan dengan mudah tanpa takut akan adanya represi.
3. **Penghormatan HAM dan Keadilan Gender:** Proses penegakan hukum disiplin harus menghormati hak asasi manusia (HAM) dan keadilan gender. Tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau faktor lainnya dalam penerapan sanksi atau pelaksanaan proses hukum disiplin.
4. **Penerapan dengan Prinsip Edukasi:** Selain memberikan sanksi, penting juga memberikan edukasi kepada PNS tentang konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan dan pentingnya menjaga integritas dan etika dalam menjalankan tugas pelayanan publik.
5. **Perlindungan *Whistleblower*:** PNS yang berani melaporkan pelanggaran atau kecurangan harus dilindungi dari segala bentuk balas dendam atau tindakan represif. Perlindungan ini bertujuan untuk mendorong lebih banyak PNS untuk melaporkan pelanggaran demi kebaikan pelayanan publik.
6. **Evaluasi dan Revisi Kebijakan:** Proses penegakan hukum disiplin perlu dievaluasi secara berkala dan jika diperlukan, dilakukan revisi terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku. Tujuannya adalah untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem penegakan disiplin PNS.
7. **Tindakan Pemulihan:** Selain memberikan sanksi, ada juga pendekatan pemulihan yang dapat dilakukan untuk membantu PNS yang melakukan kesalahan agar dapat memperbaiki perilaku dan kinerjanya di masa depan.
8. **Pengawasan Masyarakat:** Masyarakat juga memiliki peran penting dalam menjaga disiplin PNS. Masyarakat harus menjadi mitra dalam pengawasan dan melaporkan jika menemukan adanya dugaan pelanggaran atau perilaku tidak etis oleh PNS. Dengan demikian, pengawasan menjadi lebih efektif dan partisipatif.

9. Penanganan Pelanggaran Internal: Instansi pemerintah harus memiliki mekanisme untuk menangani pelanggaran yang terjadi di lingkungan internal. Hal ini mencakup proses penyelesaian masalah atau konflik secara internal sebelum mencapai tingkat penegakan disiplin formal.
10. Penyampaian Informasi Publik: Informasi mengenai proses penegakan hukum disiplin PNS sebaiknya disampaikan secara publik, sehingga masyarakat dapat mengetahui bagaimana prosesnya berlangsung. Transparansi ini meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem penegakan disiplin PNS.
11. Penyediaan Sarana dan Prasarana: Instansi pemerintah harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses penegakan hukum disiplin, seperti ruang sidang, sistem informasi, atau fasilitas lain yang diperlukan.
12. Penerapan Reward dan Penghargaan: Selain sanksi, penting juga untuk memberikan penghargaan atau reward bagi PNS yang telah menunjukkan kinerja dan perilaku yang baik serta berintegritas. Reward dapat menjadi stimulus positif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
13. Pembelajaran dari Kasus: Setiap kasus pelanggaran atau penyimpangan yang terjadi harus dijadikan sebagai pembelajaran bagi semua PNS dan instansi terkait. Dari setiap kasus, bisa diidentifikasi faktor-faktor pemicu pelanggaran dan langkah-langkah pencegahan untuk masa depan.
14. Kolaborasi dengan Institusi Terkait: Proses penegakan hukum disiplin PNS akan lebih efektif jika ada kolaborasi dengan lembaga atau institusi lain yang terkait, seperti kejaksaan, kepolisian, atau Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
15. Penegakan secara Proporsional: Penegakan hukum disiplin harus proporsional dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Tindakan disiplin yang diambil harus sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, untuk memastikan keadilan dan efektivitas.
16. Peningkatan Kualitas Hukum dan Regulasi: Pemerintah perlu terus memperbaiki kualitas hukum dan regulasi yang mengatur disiplin PNS agar sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan zaman.

Penerapan teori hukum disiplin PNS tidak boleh dilakukan secara sembarangan atau sewenang-wenang. Penegakan disiplin harus mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, proporsionalitas, dan transparansi. Selain itu, pencegahan pelanggaran dan pembinaan sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan bermartabat bagi seluruh PNS. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara

baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperkuat integritas serta citra PNS sebagai pilar penyelenggara pemerintahan yang bertanggung jawab.

Kesimpulannya, teori hukum disiplin PNS adalah landasan hukum yang mengatur tata cara penegakan disiplin bagi para Pegawai Negeri Sipil. Proses penegakan hukum ini harus memperhatikan prinsip keadilan, transparansi, dan proporsionalitas. Penting untuk melibatkan masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang profesional, dan memberikan pembinaan yang berkesinambungan bagi PNS. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, diharapkan pelayanan publik akan semakin baik dan citra PNS sebagai pilar pemerintahan yang bertanggung jawab dapat terjaga dengan baik.

1.4.1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian harus berdasarkan pada landasan teori yang sesuai dengan karakteristik cabang ilmu pengetahuan yang bersangkutan agar hasil yang diperoleh penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini bertitik tolak dari teori-teori dan asas-asas hukum. Teori-teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas 3 (Tiga) macam dengan kedudukan yang berbeda yakni sebagai berikut:

- (1) Teori Negara Kesatuan sebagai *grand theory*;
- (2) Teori yang berada pada level menengah *middle rank theory*;
- (3) Teori yang berada di level mikro (Teori Otonom Daerah) *applied theory*.

Ketiga hal tersebut di atas adalah landasan teoretik penelitian ini. Tiap teori memiliki kedudukan dan fungsi yang berbeda dalam penelitian yakni sebagai *grand theory*, *middle rank theory* dan *applied theory*. Ketiga teori dipergunakan sebagai wawasan penelitian sampai pada tingkat filosofi (*grand theory*) dan tingkat aplikasi (*applied theory*). Sebagai landasan teoretik, ketiga teori berfungsi sebagai dasar untuk mengungkap permasalahan (problematika) penelitian dan sekaligus berfungsi sebagai landasan ilmiah untuk menyusun argumentasi dalam rangka membangun sikap ilmiah yang bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian yang menghasilkan ide baru sebagai temuan penelitian.

1. Teori Kausalitas (*Causation Theory*):

Teori ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antara pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dan tindakan disipliner yang diambil oleh pihak berwenang. Menurut teori kausalitas,

untuk memberlakukan tindakan disiplin, harus ada hubungan langsung antara pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dan sanksi atau tindakan disiplin yang diberlakukan terhadapnya. Pihak berwenang harus dapat menunjukkan bahwa pelanggaran tersebut benar-benar terjadi dan merupakan penyebab sah dari tindakan disipliner.

2. Teori Keselarasan (*Conformity Theory*):

Teori keselarasan berfokus pada pentingnya disiplin untuk mencapai kesesuaian dan keselarasan dalam organisasi atau lingkungan kerja. Menurut teori ini, tindakan disiplin diperlukan untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi peraturan, kebijakan, dan etika yang berlaku dalam organisasi. Tujuan utama dari tindakan disiplin adalah untuk menciptakan lingkungan yang efisien, adil, dan harmonis di tempat kerja.

3. Teori Pencegahan dan Pembelajaran (*Preventive and Learning Theory*):

Teori ini menekankan pada aspek pencegahan dan pembelajaran dari tindakan disiplin. Penggunaan disiplin tidak hanya bertujuan untuk menghukum pelanggaran yang telah terjadi, tetapi juga untuk mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan. Selain itu, tindakan disiplin juga dapat menjadi kesempatan bagi pegawai untuk belajar dari kesalahan mereka dan berkembang menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Aspek pembelajaran dari tindakan disiplin bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku pegawai secara keseluruhan.

Dalam hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, terdapat kerangka teori yang mengatur proses pelaksanaan sanksi disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran. Kerangka teori ini mencakup beberapa prinsip dan asas yang menjadi dasar dalam penegakan hukum disiplin PNS.

Berikut adalah beberapa elemen penting dalam kerangka teori tersebut:

- a. Prinsip Legalitas Prinsip ini menegaskan bahwa sanksi disiplin hanya dapat dikenakan apabila PNS melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, sanksi harus didasarkan pada aturan hukum yang jelas dan tidak boleh sewenang-wenang.
- b. Prinsip Proporsionalitas Sanksi disiplin yang diberikan haruslah sebanding dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Prinsip ini mengharuskan penerapan sanksi yang adil dan wajar sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.

- c. Prinsip Non-retroaktif Sanksi disiplin tidak dapat dikenakan untuk perbuatan yang dilakukan sebelum aturan disiplin tersebut berlaku. Artinya, sanksi hanya dapat diterapkan untuk pelanggaran yang dilakukan setelah aturan hukum disiplin tersebut berlaku.
- d. Asas Kepastian Hukum PNS harus mengetahui dengan jelas tindakan atau perbuatan yang dapat dikenai sanksi disiplin. Oleh karena itu, peraturan dan ketentuan mengenai hukum disiplin haruslah mudah diakses dan dipahami.
- e. Asas Kesetaraan Setiap PNS harus diperlakukan secara adil dan setara di hadapan hukum disiplin, tanpa memandang status atau jabatan dalam instansi pemerintah.
- f. Asas Akuntabilitas Penegakan hukum disiplin harus transparan dan akuntabel. Penerapan sanksi disiplin harus didasarkan pada bukti-bukti yang jelas dan disajikan secara terbuka.
- g. Asas Keadilan Prosedural PNS yang dihadapkan pada proses disiplin harus diberikan kesempatan untuk memberikan pembelaan atau klarifikasi terhadap tuduhan yang dihadapkan kepadanya.
- h. Asas Kepentingan Umum Penegakan hukum disiplin haruslah bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja aparatur pemerintah demi kepentingan masyarakat dan negara.
- i. Asas Pencegahan Selain memberikan sanksi, sistem hukum disiplin juga harus berfokus pada upaya pencegahan agar pelanggaran tidak terjadi kembali di masa mendatang.

Kerangka teori di atas mencerminkan pentingnya menjaga integritas dan kedisiplinan dalam lingkungan PNS untuk meningkatkan pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan. Implementasi kerangka teori ini sangat penting agar proses penegakan hukum disiplin PNS berjalan efektif dan adil.

Beberapa langkah atau tahapan dalam proses penegakan hukum disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam konteks Indonesia:

1. **Penyelidikan dan Penyidikan** Proses penegakan hukum disiplin dimulai dengan penyelidikan terhadap dugaan pelanggaran disiplin. Tim penyidik atau pihak berwenang akan mengumpulkan bukti-bukti dan informasi terkait untuk menentukan apakah ada dugaan pelanggaran yang patut diselidiki lebih lanjut.
2. **Pemberitahuan Pemberian Sanksi** Setelah dugaan pelanggaran ditemukan dan terbukti,

PNS yang terlibat akan diberikan pemberitahuan tentang jenis dan alasan sanksi yang akan dikenakan. Pemberitahuan ini mencakup hak PNS untuk memberikan klarifikasi atau pembelaan terhadap tuduhan yang dihadapkan kepadanya.

3. Sidang Disiplin Jika PNS tidak menerima tindakan disiplin atau memiliki klarifikasi, maka akan diadakan sidang disiplin. Sidang ini memberikan kesempatan kepada PNS untuk menyampaikan pembelaan secara lisan dan tertulis. Selama sidang, bukti-bukti akan dipertimbangkan dan keputusan mengenai sanksi akan diambil.
4. Setelah proses sidang selesai dan terbukti bahwa pelanggaran telah dilakukan, sanksi disiplin akan diterapkan sesuai dengan tingkat pelanggaran dan prinsip proporsionalitas. Sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan atau tertulis, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, pembebasan dari jabatan, atau pemecatan tergantung tingkat pelanggarannya.
5. Jika PNS merasa tidak puas dengan keputusan sidang, dia memiliki hak untuk mengajukan banding atau gugatan ke instansi yang lebih tinggi, seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) atau Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).
6. Selain memberikan sanksi, proses hukum disiplin juga bertujuan untuk memberikan efek jera dan pembinaan kepada PNS agar pelanggaran tidak terulang. Pembinaan dapat dilakukan melalui program pelatihan, pengawasan, dan pengawalan kinerja.

Proses penegakan hukum disiplin PNS ini harus dilakukan dengan transparan, adil, dan berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan akuntabel, sehingga kinerja PNS dapat berkontribusi secara positif terhadap pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

Contoh pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia:

- a. Kehadiran Tidak Teratur atau Bolos : Ketidaksiplinan dalam kehadiran kerja, sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas, atau bolos dari tugas-tugas yang telah ditugaskan.
- b. Keterlambatan: Selalu datang terlambat ke kantor atau dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan.
- c. Penyalahgunaan Wewenang: Memanfaatkan wewenangnya untuk kepentingan

pribadi/keuntungan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan publik.

- d. Korupsi atau Suap: Menerima atau memberikan suap, hadiah, atau gratifikasi dengan maksud untuk mempengaruhi keputusan atau tindakan yang merugikan kepentingan pelayanan publik.
- e. Penyelewengan Dana atau Aset Negara: Menggunakan dana atau aset negara untuk kepentingan pribadi atau melanggar aturan penggunaan dana pemerintah.
- f. Pelanggaran Etika: Melakukan tindakan atau ujaran yang tidak pantas, merendahkan martabat orang lain, atau melakukan pelecehan verbal atau fisik terhadap rekan kerja atau bawahan.
- g. Tidak Melaksanakan Tugas dengan Baik: Kurangnya kinerja atau tidak menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan dengan baik dan tepat waktu.
- h. Penyalahgunaan Narkoba atau Minuman Keras: Menggunakan narkoba atau minuman keras di tempat kerja atau pada saat bertugas.
- i. Penyebaran Informasi Rahasia: Membocorkan informasi rahasia atau data pribadi yang tidak seharusnya disebarluaskan kepada pihak luar.
- j. Kecurangan dalam Seleksi dan Pengadaan: Terlibat dalam kecurangan atau manipulasi dalam proses seleksi dan pengadaan, baik untuk promosi atau penerimaan PNS baru.
- k. Melanggar Tata Tertib: Melanggar peraturan-peraturan internal kantor atau tata tertib yang telah ditetapkan.
- l. Absen tanpa Izin: Tidak mengajukan izin cuti atau tidak ada alasan yang sah untuk absen dari tugas tanpa izin.

Pelanggaran-pelanggaran di atas adalah contoh dari berbagai pelanggaran disiplin yang bisa menyebabkan PNS mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat keparahannya. Proses penegakan hukum disiplin PNS harus tetap mengikuti prinsip-prinsip yang telah dijelaskan sebelumnya agar sanksi yang diberikan tepat, adil, dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menjaga integritas aparatur pemerintah.

Evaluasi dan Monitoring: Setelah penerapan sanksi, perlu dilakukan evaluasi dan monitoring terhadap PNS yang mendapat sanksi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa PNS tersebut mematuhi sanksi yang telah ditetapkan dan memperbaiki perilaku kerjanya.

Upaya Rehabilitasi: Dalam beberapa kasus, pemberian sanksi disiplin harus diikuti dengan upaya rehabilitasi bagi PNS yang terlibat. Hal ini bertujuan untuk membantu PNS kembali beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya setelah menerima sanksi. **Kepatuhan dan Peningkatan Disiplin:** Selain memberikan sanksi, penerapan hukum disiplin juga bertujuan untuk mendorong kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan budaya disiplin di lingkungan kerja dan pembinaan terhadap PNS agar memiliki kesadaran untuk tetap patuh pada peraturan dan etika kerja.

Sistem Penghargaan dan Pengakuan: Untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja, perlu pula diterapkan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap PNS yang memiliki kinerja dan disiplin yang baik. **Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN):** KASN berperan penting dalam mengawasi dan mengawal penerapan hukum disiplin di lingkungan PNS. KASN juga memiliki wewenang untuk memberikan panduan dan rekomendasi terkait penegakan hukum disiplin. **Pendidikan dan Pelatihan:** PNS harus diberikan pendidikan dan pelatihan terkait etika kerja, penerapan disiplin, dan penegakan hukum disiplin. Dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman, diharapkan PNS akan lebih berkomitmen untuk tetap berdisiplin dalam bekerja.

Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas: Institusi pemerintah perlu menunjukkan komitmen untuk menjalankan proses penegakan hukum disiplin secara transparan dan akuntabel. Informasi mengenai pelanggaran dan sanksi yang diterapkan harus dapat diakses oleh publik. **Perbaikan Sistem dan Prosedur:** Jika terdapat kelemahan dalam sistem atau prosedur penegakan hukum disiplin, perlu dilakukan perbaikan guna memastikan proses yang lebih efektif dan adil. Melalui tahapan lanjutan ini, diharapkan penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memperkuat integritas dan profesionalisme aparatur pemerintah.

Proses penegakan hukum disiplin terhadap PNS:

1. Konsistensi Penting bagi pihak yang menegakkan hukum disiplin untuk memastikan

konsistensi dan keadilan dalam penerapan sanksi. Tidak boleh ada perlakuan khusus atau diskriminatif terhadap PNS tertentu. Setiap pelanggaran harus ditindak dengan konsekuensi yang sesuai tanpa pandang bulu.

2. Melibatkan Profesionalisme penegakan hukum disiplin harus dilakukan oleh tim atau pihak yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam melakukan penyelidikan, penyidikan, serta sidang disiplin. Hal ini untuk memastikan bahwa proses berjalan objektif dan berdasarkan bukti yang kuat.
3. Hak PNS yang dihadapkan pada proses hukum disiplin harus diberikan hak-hak yang dijamin oleh undang-undang, termasuk hak untuk mengajukan pembelaan, hak atas pendampingan hukum, dan hak untuk mengajukan banding jika merasa tidak puas dengan keputusan.
4. Perbaikan dan Pembinaan Proses penegakan hukum disiplin tidak hanya berfokus pada pemberian sanksi, tetapi juga harus mengedepankan upaya perbaikan dan pembinaan agar PNS yang terlibat dapat memperbaiki perilaku dan kinerjanya.
5. Dokumentasi Setiap tahap proses hukum disiplin harus didokumentasikan secara akurat dan transparan. Dokumentasi yang lengkap dan rinci akan memudahkan pemantauan dan evaluasi selama dan setelah proses penegakan hukum disiplin berlangsung.
6. Integritas dan Independensi yang bertanggung jawab menegakkan hukum disiplin harus menjunjung tinggi integritas dan independensi dalam melakukan tugasnya. Mereka tidak boleh dipengaruhi oleh tekanan atau intervensi dari pihak manapun yang dapat mengganggu proses keadilan.
7. Sanksi Proporsional Penerapan sanksi haruslah sebanding dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Sanksi harus mempertimbangkan kepentingan umum dan tujuan dari penegakan hukum disiplin.
8. Peran Pengawasan Internal Institusi pemerintah harus memiliki mekanisme pengawasan internal yang efektif untuk mencegah pelanggaran disiplin dan memastikan ketaatan terhadap aturan dan prosedur.
9. Masyarakat juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan memberikan masukan terkait penegakan hukum disiplin PNS. Partisipasi masyarakat dapat membantu mencegah terjadinya tindakan korupsi dan melaporkan pelanggaran yang terjadi.

10. Evaluasi setelah proses penegakan hukum disiplin selesai, penting untuk melakukan evaluasi terhadap proses dan hasilnya. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas sistem penegakan hukum disiplin di masa mendatang.
11. Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, diharapkan proses penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat berjalan dengan baik, menghasilkan sanksi yang adil, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan bersih dari pelanggaran.
12. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS:
13. Birokrasi yang Lambat: Proses penegakan hukum disiplin di sektor publik seringkali terhambat oleh birokrasi yang kompleks dan lambat. Lamanya proses ini dapat mengurangi efektivitas sanksi dan mengurangi efek jera terhadap pelanggar.
14. Intervensi tergantung pada konteks politik, terkadang ada upaya untuk melakukan intervensi politik dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS. Hal ini dapat mengganggu independensi proses hukum dan mengurangi kredibilitas penegakan hukum.
15. Keterbatasan sulit untuk mengumpulkan bukti yang cukup kuat untuk menegakkan hukum disiplin, terutama dalam kasus-kasus korupsi atau penyelewengan keuangan.
16. Perlindungan dari Kelompok beberapa PNS yang terlibat dalam pelanggaran disiplin mungkin memiliki dukungan dari kelompok atau asosiasi tertentu yang berusaha melindungi mereka dari tindakan disiplin.
17. Kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin dan etika kerja mungkin masih rendah di kalangan beberapa PNS. Pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai juga dapat menjadi tantangan dalam mengubah perilaku.
18. Jika kasus hukum disiplin PNS berlanjut ke jalur pengadilan, proses pengadilan yang lambat dan rumit dapat menyebabkan penundaan dalam penerapan sanksi.
19. Perlawanan dari rekan dalam beberapa kasus, rekan kerja atau lingkungan kerja yang mendukung PNS yang terlibat dalam pelanggaran dapat menghalangi atau mengintimidasi proses penegakan hukum disiplin.
20. Pelanggaran Hukum yang Sulit beberapa jenis pelanggaran disiplin, seperti

penyalahgunaan wewenang atau korupsi, mungkin sulit dideteksi karena melibatkan praktik yang tersembunyi.

21. Kurangnya sanksi yang di beberapa kasus, sanksi yang diberikan mungkin dirasa tidak cukup tegas atau tidak memberikan efek jera yang diharapkan, sehingga tidak efektif dalam mencegah pelanggaran berulang.
22. Kurangnya sumber daya manusia, anggaran, dan teknologi dapat menjadi hambatan dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap pelanggaran disiplin.

Meskipun ada berbagai tantangan dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS, tetap penting untuk terus berupaya meningkatkan efektivitas dan transparansi dalam proses ini. Dengan memperkuat integritas dan disiplin di kalangan PNS, diharapkan kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah meningkat, dan pemerintahan yang bersih dan efisien dapat terwujud.

Langkah dan strategi untuk mengatasi tantangan dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS:

Reformasi Birokrasi perlu dilakukan reformasi birokrasi untuk memperbaiki efisiensi dan transparansi dalam proses penegakan hukum disiplin. Ini termasuk penyederhanaan prosedur, penggunaan teknologi informasi yang lebih baik, dan peningkatan kompetensi pegawai dalam menangani kasus-kasus disiplin. Meningkatkan independensi lembaga atau unit yang bertanggung jawab atas penegakan hukum disiplin akan membantu mengurangi risiko intervensi politik dan memastikan keadilan dalam proses. Peningkatan Kesadaran dan Pendidikan Penting untuk melakukan kampanye penyuluhan dan pendidikan tentang pentingnya disiplin, etika kerja, dan akuntabilitas bagi PNS. Pendidikan ini juga dapat melibatkan pengenalan nilai-nilai integritas dan tata kelola yang baik.

Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi pihak yang terlibat dalam penegakan hukum disiplin akan meningkatkan kompetensi mereka dalam menangani kasus-kasus disiplin yang kompleks.

Penggunaan Pengawasan Internal dan Eksternal: Mengintensifkan pengawasan internal dan eksternal dapat membantu mencegah pelanggaran dan memperkuat penegakan hukum disiplin.

Whistleblower Protection: Memastikan perlindungan bagi whistleblowers atau pihak

yang melaporkan pelanggaran disiplin akan mendorong pengungkapan pelanggaran yang lebih cepat dan akurat. Penghargaan dan Pengakuan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang transparan bagi PNS yang berprestasi dan berdisiplin akan memberikan insentif positif untuk kinerja yang baik.

Kolaborasi dengan Pihak Eksternal melibatkan pihak eksternal, seperti lembaga antikorupsi atau masyarakat sipil, dalam proses pengawasan dan evaluasi dapat meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas penegakan hukum disiplin.

Perbaikan Sistem Pelaporan memperbaiki sistem pelaporan untuk melaporkan pelanggaran disiplin secara anonim dan mudah akan membantu masyarakat memberikan informasi tentang pelanggaran yang terjadi.

Evaluasi dan Pembaharuan melakukan evaluasi rutin terhadap proses penegakan hukum disiplin dan melakukan pembaharuan sesuai kebutuhan akan membantu mengatasi tantangan yang muncul dari waktu ke waktu.

Dengan mengadopsi langkah-langkah di atas, diharapkan penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat menjadi lebih efektif, transparan, dan menghasilkan dampak positif dalam mendorong integritas dan kualitas pelayanan publik. Tantangan yang dihadapi dalam proses ini tidak mudah, tetapi dengan tekad dan komitmen bersama, pemerintah dan masyarakat dapat bekerja sama untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan bersih.

Contoh keberhasilan atau best practice dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS yang dapat dijadikan contoh dan inspirasi:

Pendekatan Preventif: Beberapa institusi pemerintah telah mengadopsi pendekatan preventif dalam penegakan hukum disiplin dengan fokus pada pencegahan pelanggaran. Mereka melakukan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan bagi PNS untuk meningkatkan kesadaran tentang etika kerja dan tata kelola yang baik.

Sistem pelaporan online memungkinkan masyarakat dan rekan kerja melaporkan pelanggaran secara anonim dan mudah. Hal ini telah membantu dalam mengungkap pelanggaran yang terjadi dan memperkuat pengawasan partisipatif.

Penggunaan Teknologi untuk Analisis Data: Beberapa lembaga pemerintah telah memanfaatkan teknologi untuk menganalisis data terkait kinerja PNS dan potensi pelanggaran. Dengan analisis yang lebih mendalam, mereka dapat lebih cepat mengidentifikasi pola perilaku

yang mencurigakan.

Transparansi dalam Proses Hukum Disiplin, Beberapa lembaga telah berkomitmen untuk melakukan proses hukum disiplin secara terbuka dan transparan. Mereka mengumumkan hasil sidang disiplin dan alasan di balik sanksi yang diberikan, sehingga menciptakan keyakinan masyarakat atas integritas proses tersebut. Peran Aktif Masyarakat Sipil: Partisipasi aktif masyarakat sipil dalam mengawasi dan melaporkan pelanggaran telah menjadi kekuatan pendorong untuk meningkatkan akuntabilitas dan keberhasilan penegakan hukum disiplin, Kolaborasi Antar Lembaga: Kolaborasi antar lembaga pemerintah, seperti antara KASN dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), telah membantu meningkatkan sinergi dan efektivitas dalam menangani kasus-kasus disiplin yang melibatkan pelanggaran korupsi.

Pemberdayaan Whistleblower Perlindungan dan pemberdayaan whistleblower menjadi penting dalam mendukung pengungkapan pelanggaran disiplin dan membantu memperkuat sumber daya manusia yang terlibat dalam penegakan hukum disiplin, Reward dan Punishment System Implementasi sistem insentif dan sanksi yang jelas bagi PNS yang berprestasi dan yang melanggar disiplin telah membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan integritas, Evaluasi dan Perbaikan Terus-Menerus Lembaga pemerintah yang berhasil dalam penegakan hukum disiplin terus melakukan evaluasi atas proses dan sistem yang ada, serta melakukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum.

Pentingnya komitmen kepemimpinan dalam mendukung dan mendorong penegakan hukum disiplin tidak dapat diremehkan. Kepemimpinan yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas dan menegakkan hukum secara adil.

Contoh-contoh di atas menunjukkan bahwa penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat berhasil jika ada komitmen dari berbagai pihak, penggunaan teknologi, partisipasi masyarakat, dan pendekatan holistik yang mencakup pencegahan dan penguatan kapasitas. Dengan mengadopsi praktik terbaik ini, diharapkan penegakan hukum disiplin PNS dapat semakin efektif dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan negara dijelaskan beberapa langkah lanjutan untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum disiplin terhadap PNS, Pengawasan Independen memperkuat lembaga pengawasan independen yang memiliki wewenang untuk menyelidiki dan menindak pelanggaran disiplin akan membantu memastikan penegakan hukum yang adil dan tanpa tekanan dari pihak lain.

Reward and Recognition System Selain penerapan sanksi, perlu juga diberlakukan

sistem penghargaan dan pengakuan bagi PNS yang berkinerja baik dan memiliki integritas tinggi. Penghargaan ini dapat menjadi insentif positif bagi PNS untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja dan berdisiplin. Penegakan Hukum Secara Proporsional: Penting untuk memastikan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Proses penegakan hukum disiplin harus mengikuti prinsip proporsionalitas untuk menjaga keadilan.

Pendekatan Restoratif dalam beberapa kasus, pendekatan restoratif atau rekonsiliasi antara PNS dan pihak yang terkena dampak dapat diterapkan sebagai alternatif sanksi, terutama dalam kasus-kasus minor. Pendekatan ini dapat membantu menghindari konflik yang lebih besar dan memperbaiki hubungan kerja. Penyuluhan dan Advokasi Publik melakukan penyuluhan dan advokasi publik tentang pentingnya penegakan hukum disiplin dan peran masyarakat dalam memastikan akuntabilitas PNS dapat meningkatkan dukungan dan partisipasi masyarakat dalam proses penegakan hukum disiplin.

Peran Media Massa media massa dapat berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan hukum disiplin dengan memberitakan kasus-kasus disiplin dan memberikan informasi yang akurat kepada masyarakat.

Penggunaan Teknologi dan Digitalisasi Menerapkan teknologi dan digitalisasi dalam proses penegakan hukum disiplin dapat membantu mengurangi birokrasi, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pengawasan yang lebih ketat. Penilaian Kinerja yang Berbasis Kompetensi: Penilaian kinerja PNS harus didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja, sehingga memberikan insentif bagi PNS untuk meningkatkan kualitas kerja dan berdisiplin.

Kolaborasi dan koordinasi antara berbagai instansi pemerintah, seperti Komisi Aparatur Sipil Negara, lembaga pemberantasan korupsi, dan kepolisian, dapat meningkatkan keberhasilan dalam penegakan hukum disiplin.

Melakukan audit internal dan eksternal secara rutin akan membantu mengidentifikasi kelemahan dalam sistem dan proses penegakan hukum disiplin dan memberikan rekomendasi perbaikan.

Dengan mengadopsi langkah-langkah lanjutan ini, diharapkan penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat semakin kuat, efektif, dan berdampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas dan profesional. Proses ini merupakan bagian integral dari upaya membangun pemerintahan yang baik dan berkeadilan, serta meningkatkan kualitas

pelayanan publik bagi masyarakat.

Strategi tambahan untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum disiplin terhadap PNS:

Penguatan Pengawasan Internal: Meningkatkan peran dan kapasitas unit pengawasan internal di setiap instansi pemerintah untuk secara proaktif mendeteksi dan mencegah potensi pelanggaran disiplin. Unit pengawasan internal harus memiliki otoritas yang cukup untuk melakukan investigasi secara independen.

Mengadopsi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan analisis data besar (big data), dapat membantu mengidentifikasi pola perilaku mencurigakan dan pelanggaran disiplin yang tidak terdeteksi sebelumnya.

Melaporkan Pelanggaran mendorong dan memberikan insentif bagi rekan kerja dan masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin yang mereka ketahui akan membantu meningkatkan transparansi dan aksesibilitas dalam mengungkap kasus-kasus disiplin.

Program Pelatihan Etika dan Integritas memperkuat program pelatihan etika dan integritas bagi PNS dari tingkat manajemen hingga staf operasional akan membantu membangun budaya kerja yang berintegritas dan menanamkan nilai-nilai disiplin dalam setiap aspek pekerjaan.

Selain sanksi hukum, memberlakukan sanksi administratif seperti penundaan kenaikan pangkat, penurunan jabatan, atau penundaan kenaikan gaji dapat menjadi alternatif dalam menegakkan disiplin tanpa melalui proses pengadilan yang rumit.

Memberikan dukungan dan perlindungan yang kuat bagi whistleblower yang melaporkan pelanggaran disiplin adalah langkah penting dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas.

Kemitraan dengan Sektor Swasta dan Akademisi: Melibatkan sektor swasta dan akademisi dalam upaya penguatan penegakan hukum disiplin dapat membawa perspektif baru, ide, dan dukungan teknis dalam peningkatan efektivitas proses.

Monitoring Kinerja PNS menerapkan sistem monitoring kinerja yang efektif dan berkelanjutan akan membantu mengidentifikasi kinerja buruk dan pelanggaran disiplin, sehingga dapat segera ditindaklanjuti.

Mengedukasi dan memberdayakan masyarakat dalam memahami hak-hak mereka

terkait layanan publik akan meningkatkan partisipasi mereka dalam pengawasan dan pelaporan pelanggaran disiplin, Komitmen Jangka Panjang Meningkatkan efektivitas penegakan hukum disiplin tidak dapat terjadi dalam semalam. Diperlukan komitmen jangka panjang dari semua pihak terkait untuk terus memperkuat sistem dan proses penegakan hukum disiplin.

Dengan mengambil langkah-langkah tambahan ini, penegakan hukum disiplin terhadap PNS diharapkan menjadi lebih efektif, efisien, dan adil. Proses ini merupakan bagian dari upaya menuju pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas yang dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat dijelaskan beberapa poin penting terkait transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS

Pengungkapan Informasi Publik Institusi pemerintah harus mengedepankan transparansi dengan secara rutin mengungkapkan informasi tentang kasus-kasus disiplin yang sedang atau sudah diselesaikan, termasuk detail tentang pelanggaran, sanksi yang diberikan, dan alasan di balik keputusan tersebut, Publikasi Pedoman dan Prosedur Pedoman dan prosedur terkait penegakan hukum disiplin harus tersedia secara publik dan mudah diakses oleh masyarakat. Hal ini akan membantu mengedukasi masyarakat tentang hak dan kewajiban PNS serta proses penegakan hukum disiplin.

Pelibatan Masyarakat Institusi pemerintah harus memberikan ruang bagi partisipasi masyarakat dalam proses penegakan hukum disiplin. Masyarakat dapat memberikan masukan dan memantau transparansi dan keadilan dalam penegakan hukum disiplin PNS. Laporan Keuangan dan Penggunaan Sumber Daya: Peningkatan transparansi dalam penggunaan sumber daya publik dan laporan keuangan akan membantu mengurangi risiko penyelewengan dana atau aset negara oleh PNS. Pengaduan Publik Masyarakat harus diberikan akses yang mudah dan aman untuk mengajukan pengaduan terkait pelanggaran disiplin oleh PNS. Pengaduan ini harus ditindaklanjuti dengan serius dan transparan oleh lembaga pemerintah terkait.

Pengawasan Independen Institusi pemerintah harus memperkuat lembaga pengawasan independen dan memastikan bahwa mereka memiliki otoritas dan sumber daya yang cukup untuk melakukan penyelidikan dan mengawasi penegakan hukum disiplin PNS. Penerapan Hukum yang Konsisten, Proses penegakan hukum disiplin harus berjalan konsisten dan tidak ada bentuk perlakuan khusus terhadap PNS tertentu. Konsistensi ini akan memastikan adilnya proses dan kepercayaan masyarakat.

Evaluasi Terbuka, Institusi pemerintah harus memberikan laporan publik tentang hasil evaluasi atas proses penegakan hukum disiplin. Hasil evaluasi ini harus mencakup upaya perbaikan dan langkah-langkah yang diambil untuk memperkuat sistem. Perlindungan hukum yang kuat harus diberikan kepada whistleblower yang melaporkan pelanggaran disiplin. Mereka harus merasa aman untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut represalias. Hubungan dengan Media, Institusi pemerintah harus menjalin hubungan yang baik dengan media untuk memastikan berita tentang pelanggaran disiplin dan proses penegakan hukum disiplin disampaikan secara tepat, objektif, dan akurat. Dengan menerapkan transparansi dan akuntabilitas dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS, diharapkan masyarakat dapat memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap pemerintahan dan lembaga publik. Hal ini juga akan meningkatkan efektivitas dari penegakan hukum disiplin itu sendiri, karena akan ada lebih banyak pihak yang terlibat dalam pengawasan dan pengawalan proses tersebut.

Penguatan integritas dan budaya disiplin di lingkungan PNS yaitu menanamkan nilai-nilai etika kerja yang tinggi menjadi landasan dalam kultur organisasi. PNS harus diberikan pemahaman mengenai etika kerja, tata kelola yang baik, dan berintegritas dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Menilai kinerja PNS berdasarkan integritas dan disiplin akan memberikan insentif bagi PNS untuk menjaga tingkat integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Pembinaan dan pemberian penghargaan bagi PNS yang menunjukkan integritas dan disiplin yang baik akan memperkuat budaya disiplin dan memberikan contoh positif bagi PNS lainnya. Mensosialisasikan kode etik kepada seluruh PNS dan memastikan mereka memahami dan berkomitmen untuk mengikuti kode etik tersebut. Membangun sistem pengawasan dan evaluasi internal yang efektif untuk mengontrol perilaku PNS dan mendeteksi potensi pelanggaran disiplin. Pemimpin di semua tingkatan harus menjadi contoh teladan dalam hal integritas dan disiplin. Pemimpin harus berperan aktif dalam mempromosikan budaya disiplin dan memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin. PNS harus diberikan pembinaan dan pelatihan secara berkala mengenai etika kerja, manajemen konflik, penanganan pengaduan, dan tata kelola yang baik. Inspeksi mendadak atau uji kinerja dapat dilakukan untuk mendeteksi potensi pelanggaran disiplin dan memberikan efek jera bagi PNS yang tidak berdisiplin.

Penting untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara konsisten dan adil, sehingga PNS merasa diperlakukan dengan baik dan dapat memahami konsekuensi dari

tindakan mereka. Mendorong pelaporan dan pengaduan terbuka tentang pelanggaran disiplin akan memberikan kesempatan bagi pihak lain untuk memberikan masukan atau melaporkan potensi pelanggaran yang mungkin terjadi. Dengan menguatkan integritas dan budaya disiplin di lingkungan PNS, diharapkan PNS akan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, profesionalisme, dan berintegritas. Budaya disiplin yang kuat akan memberikan dampak positif dalam pelayanan publik yang baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan institusi publik.

Penerapan sanksi yang efektif dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS yaitu, Proporsionalitas Sanksi, sanksi yang diberikan harus sebanding dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Sanksi yang terlalu ringan dapat merendahkan efek jera, sementara sanksi yang terlalu berat dapat menyebabkan ketidakadilan.

Konsistensi dalam penerapan sanksi sangat penting untuk menciptakan rasa keadilan di kalangan PNS. Sanksi yang serupa harus diberlakukan untuk kasus-kasus yang serupa, tanpa memandang status atau pangkat PNS. Transparansi Proses, proses penegakan hukum disiplin dan penerapan sanksi harus dilakukan secara transparan dan diungkapkan kepada masyarakat. Hal ini akan menciptakan kepercayaan bahwa sanksi yang diberikan berdasarkan fakta dan bukti yang kuat. Institusi pemerintah harus mempertimbangkan penerapan sanksi administratif atau hukum tergantung pada tingkat pelanggaran. Sanksi administratif dapat digunakan untuk kasus-kasus minor, sementara sanksi hukum diberlakukan untuk pelanggaran serius atau korupsi. Selain memberikan sanksi, institusi pemerintah juga harus menyertakan pendekatan pemulihan bagi PNS yang terlibat dalam pelanggaran. Program pemulihan ini dapat berupa pembinaan, pelatihan, atau penempatan ulang dengan tujuan memperbaiki perilaku dan kinerja PNS, sanksi harus juga berfungsi sebagai tindakan pencegahan bagi PNS lainnya agar tidak tergoda melakukan pelanggaran disiplin. Efek jera dari sanksi yang diberikan akan menjadi contoh bagi PNS lain untuk tidak melanggar aturan.

Peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yaitu bertugas mengawasi dan memberikan sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. KASN harus memiliki otoritas yang cukup dan independen untuk melakukan fungsi pengawasan dan sanksi dengan tegas. Pendampingan Hukum, PNS yang menghadapi proses penegakan hukum disiplin harus diberikan akses untuk mendapatkan pendampingan hukum. Ini akan memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan proses berlangsung adil. Institusi pemerintah harus

secara berkala mengevaluasi dampak sanksi yang diberikan terhadap perilaku PNS dan efektivitas sistem penegakan hukum disiplin secara keseluruhan. Evaluasi ini akan membantu meningkatkan kebijakan dan praktik yang lebih efektif di masa depan. Dalam beberapa kasus, penerapan keadilan restoratif dapat dipertimbangkan sebagai alternatif sanksi. Pendekatan ini dapat melibatkan PNS dalam proses perbaikan atau rekonsiliasi dengan pihak yang terkena dampak akibat pelanggaran.

Dengan menerapkan sanksi yang efektif dan adil, diharapkan penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat berjalan dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan berintegritas. Sanksi yang tepat juga akan mendorong PNS untuk selalu berpegang pada etika kerja yang baik dan menghindari pelanggaran aturan.

Langkah penting untuk memperkuat kerjasama antara institusi pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS, Meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antara lembaga pemerintah yang terlibat dalam penegakan hukum disiplin, seperti KASN, KPK, kepolisian, dan lembaga lainnya. Sinergi ini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menangani kasus-kasus pelanggaran disiplin. Melibatkan masyarakat dalam proses penegakan hukum disiplin dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan mengenai hak dan kewajiban mereka dalam memastikan akuntabilitas PNS. Masyarakat juga perlu diberdayakan untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Melibatkan sektor swasta dalam pengawasan dan pelaporan pelanggaran disiplin dapat menjadi langkah strategis dalam memperkuat tata kelola pemerintahan dan mencegah korupsi.

Mengadakan program pelatihan bersama antara institusi pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta mengenai integritas, pencegahan korupsi, dan penegakan hukum disiplin. Program ini akan menciptakan pemahaman yang sama tentang pentingnya budaya disiplin dan integritas. Membangun kemitraan dengan lembaga internasional yang bergerak dalam penegakan hukum dan tata kelola pemerintahan akan memberikan akses ke praktik terbaik global dan sumber daya yang relevan. Pemerintah dapat mendorong dan memberikan insentif bagi sektor swasta untuk memperkuat praktik etika dan anti-korupsi dalam perusahaan mereka. Ini akan menciptakan lingkungan bisnis yang bersih dan mendukung penegakan hukum disiplin secara keseluruhan. Meningkatkan pengawasan bersama antara lembaga pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta atas kinerja dan integritas PNS akan memperkuat akuntabilitas dan transparansi. Mendorong pelaporan kolusi dan praktik korupsi antara sektor swasta dan

PNS. Pelaporan semacam ini harus ditangani dengan serius dan diinvestigasi secara tuntas. Mendirikan forum kolaborasi antara berbagai pihak terkait untuk membahas isu-isu penegakan hukum disiplin, bertukar informasi, dan merancang solusi bersama. Dengan meningkatkan kerjasama antara institusi pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, diharapkan penegakan hukum disiplin terhadap PNS dapat menjadi lebih holistik, transparan, dan berdampak positif dalam upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, efisien, dan berintegritas.

Penggunaan teknologi dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS yaitu mengembangkan dan menerapkan sistem pelaporan elektronik atau aplikasi khusus yang memungkinkan masyarakat atau rekan kerja melaporkan pelanggaran disiplin secara online. Ini akan memudahkan pelaporan dan mengurangi hambatan bagi pengaduan. Menggunakan teknologi analisis data yang canggih, seperti big data dan kecerdasan buatan (AI), untuk mendeteksi pola perilaku mencurigakan atau potensi pelanggaran disiplin yang tidak terdeteksi oleh manusia. Menggunakan teknologi biometrik dan identifikasi wajah untuk memastikan kehadiran dan aktivitas PNS sesuai dengan jadwal kerja mereka, sehingga mengurangi risiko absensi yang tidak sah. Penerapan kamera pengawas di area strategis dalam instansi pemerintah untuk memantau kegiatan PNS dan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin. Menggunakan teknologi *blockchain* untuk mencatat semua transaksi dan kegiatan PNS sehingga data tersebut dapat diverifikasi dan diakses secara transparan oleh pihak yang berwenang.

Menerapkan sistem pelaporan aset elektronik yang mencatat dan melacak aset-aset yang dimiliki oleh PNS. Hal ini dapat membantu mencegah penyalahgunaan aset negara. Menggunakan platform pelatihan online untuk memberikan pelatihan dan pembinaan bagi PNS tentang etika kerja, tata kelola yang baik, dan penegakan hukum disiplin. Mengembangkan aplikasi khusus untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja PNS secara real-time, sehingga bisa langsung diberikan umpan balik atau peringatan jika ada masalah. Mempublikasikan data terbuka mengenai kinerja dan integritas PNS secara berkala sehingga masyarakat dapat melihat secara langsung bagaimana pelayanan publik dijalankan. Memberikan sistem pelaporan anonim bagi whistleblower atau masyarakat yang ingin melaporkan pelanggaran disiplin tanpa mengungkapkan identitas mereka. Dengan memanfaatkan teknologi dalam penegakan hukum disiplin terhadap PNS, diharapkan proses tersebut dapat lebih efisien, akurat, dan transparan. Teknologi dapat menjadi alat yang ampuh untuk mendeteksi dan mencegah pelanggaran disiplin, serta meningkatkan akuntabilitas PNS dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun,

tetap diperlukan pengawasan dan kontrol manusia untuk memastikan teknologi digunakan dengan etika dan menjaga privasi data.

Langkah-langkah penguatan integritas dan nilai-nilai moral di kalangan PNS dalam penegakan hukum disiplin, Pembinaan dan Pendidikan Etika: Institusi pemerintah harus memberikan pembinaan dan pendidikan etika secara berkelanjutan kepada para PNS. Ini mencakup pengenalan nilai-nilai moral, etika kerja, dan komitmen terhadap pelayanan publik yang bermutu. Melakukan pengujian integritas secara rutin untuk mengidentifikasi potensi PNS yang rentan terhadap pelanggaran disiplin dan korupsi. Hasil pengujian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan pelatihan dan pembinaan lebih lanjut. Mengembangkan dan menerapkan kode etik yang jelas dan pedoman perilaku bagi PNS. Kode etik ini harus menguraikan nilai-nilai moral yang diharapkan dari PNS dan konsekuensi pelanggaran yang mungkin terjadi.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Hukum disiplin adalah peraturan dan prosedur yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk menjaga kedisiplinan, kinerja, dan perilaku anggotanya. Hukum disiplin sering digunakan untuk mengatasi masalah atau pelanggaran yang mungkin muncul di dalam lingkungan kerja atau institusi.

Kerangka konseptual tentang hukum disiplin:

Definisi hukum disiplin sebagai seperangkat aturan yang mengatur perilaku, kinerja, dan tindakan para anggota organisasi atau lembaga. Tujuan hukum disiplin untuk menjaga kedisiplinan dan memastikan bahwa norma-norma dan kebijakan organisasi dipatuhi. Sumber Hukum Disiplin adalah Undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan disiplin dalam lingkup tertentu (tergantung pada sektor dan jenis organisasi). Kebijakan internal organisasi yang ditetapkan oleh manajemen atau badan pengatur. Jenis Pelanggaran Disiplin seperti melanggar hukum atau peraturan pemerintah yang mengatur aktivitas organisasi, melanggar norma dan etika organisasi, kinerja yang buruk atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, pelanggaran terhadap peraturan administratif dan prosedur internal.

Proses Penegakan Hukum Disiplin seperti berikut, pengumpulan bukti dan fakta terkait pelanggaran yang diduga, pemeriksaan oleh pihak yang berwenang untuk menentukan apakah ada bukti yang cukup untuk mengajukan dakwaan disiplin, pemberian kesempatan bagi

individu yang dituduh untuk memberikan pembelaan dan klarifikasi, keputusan berdasarkan fakta dan bukti yang ada untuk menentukan apakah pelanggaran telah terjadi dan tindakan disiplin yang sesuai.

Sanksi Disiplin:

1. Peringatan lisan atau tertulis.
2. Denda atau pemotongan gaji.
3. Mutasi atau pemindahan.
4. Pemecatan atau pemutusan hubungan kerja.
5. Tindakan disiplin lain sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Hak dan Proses Banding, Hak untuk mengajukan banding atas keputusan disiplin yang tidak adil, prosedur banding yang harus diikuti untuk meninjau kembali keputusan disiplin. Hukum juga harus melindungi pekerja dari tindakan disiplin yang tidak adil atau diskriminatif. Pentingnya penerapan hukum disiplin dengan adil dan konsisten agar tidak ada diskriminasi atau favoritisme. Itulah kerangka konseptual tentang hukum disiplin. Perlu diingat bahwa setiap organisasi atau lembaga mungkin memiliki prosedur dan aturan yang berbeda terkait hukum disiplin, tergantung pada kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat tersebut.

Kerangka konseptual tentang hukum disiplin, pencegahan Pelanggaran Disiplin, memberikan pelatihan kepada anggota organisasi tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku serta harapan atas perilaku yang diinginkan, menyampaikan dengan jelas dan tegas aturan dan konsekuensi pelanggaran, menerapkan pengawasan untuk memastikan kepatuhan dan kedisiplinan. Disiplin dan Keadilan, pentingnya menerapkan hukum disiplin dengan prinsip keadilan dan objektivitas, mempertimbangkan fakta dan bukti yang ada dalam mengambil keputusan.

Peran Manajemen yaitu manajemen organisasi bertanggung jawab untuk menegakkan hukum disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, membuat keputusan yang adil dan konsisten dalam menangani kasus pelanggaran disiplin. Peran Pegawai sebagai berikut, pegawai atau anggota organisasi harus mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku, bertanggung jawab untuk memahami dan menghormati nilai-nilai etika dan standar kinerja organisasi. Pengaduan dan Pelaporan seperti membuat saluran pengaduan yang aman dan terpercaya bagi pegawai yang ingin melaporkan pelanggaran disiplin tanpa takut akan balasan atau intimidasi. Selain sanksi disiplin, penting juga untuk memberikan penghargaan atau

pengakuan atas kinerja yang baik dan perilaku yang patuh.

Kerangka konseptual ini membantu organisasi dalam mengelola hukum disiplin dengan lebih efektif dan berkeadilan. Implementasi yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, etis, dan konsisten. Selalu ingat untuk mempertimbangkan berbagai faktor dan menghormati hak-hak individu dalam proses penegakan hukum disiplin.

Dalam mengimplementasikan kerangka konseptual tentang hukum disiplin, penting untuk selalu memprioritaskan keadilan, transparansi, dan profesionalisme. Selain itu, keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam memahami dan mematuhi hukum disiplin akan membantu menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan berbagai pihak terkait dan mendengarkan masukan dari berbagai sudut pandang dalam proses penegakan hukum disiplin.

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variable-variable yang akan diteliti. Adapun kerangka dalam tulisan ini antara lain:

1. Kewenangan

Mengacu pada Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, diatur bahwa Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

2. Pemerintah Daerah

Mengacu pada Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Otonomi Daerah

Mengacu pada Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Asas Otonomi

Mengacu pada Pasal 1 Ayat 7 Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,

Asas Otonomi adalah prinsip dasar penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Otonomi Daerah.

5. Daerah Otonom

Menurut Pasal 1 Ayat 12 Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Daerah Otonom yang selanjutnya disebut Daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1.4.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tentang disiplin PNS mencakup berbagai aspek yang terkait dengan pengaturan, penegakan, dan penerapan disiplin dalam tubuh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Disiplin PNS adalah hal penting untuk memastikan efisiensi, profesionalisme, dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Berikut adalah beberapa poin utama dalam kerangka pemikiran tersebut:

1. Landasan Hukum, mendasari disiplin PNS adalah peraturan perundang-undangan terkait status, hak, kewajiban, dan disiplin PNS, seperti Undang-Undang ASN (Aparatur Sipil Negara) dan Peraturan Pemerintah yang relevan.
2. Prinsip-prinsip Disiplin, mempertegas prinsip-prinsip dasar dalam disiplin PNS, seperti keadilan, transparansi, proporsionalitas, kesetaraan perlakuan, dan pencegahan benturan kepentingan.
3. Pelanggaran dan Sanksi, menjelaskan jenis pelanggaran disiplin PNS, mulai dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran berat, dan sanksi yang diberlakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran tersebut. Sanksi dapat berupa teguran, penundaan kenaikan gaji, penurunan pangkat, hingga pemecatan.
4. Prosedur Penegakan, merumuskan prosedur yang jelas dan adil dalam penegakan disiplin, termasuk proses penyelidikan, pemberian kesempatan untuk membela diri, dan mekanisme banding/apel.
5. Peran dan Tanggung Jawab Instansi Terkait, memaparkan peran dan tanggung jawab berbagai pihak yang terkait dalam penerapan disiplin, seperti instansi pemerintah, badan pengawas, dan kejaksan.
6. Pengawasan dan Evaluasi, membahas peran Badan Pengawas dan evaluasi terhadap proses dan keputusan dalam kasus disiplin, guna mencegah penyalahgunaan wewenang dan

memastikan ketepatan kebijakan.

7. Pengembangan Kapasitas, menekankan pentingnya pengembangan kapasitas PNS dalam bidang etika, integritas, dan profesionalisme untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin.
8. Komitmen Pimpinan, menggarisbawahi peran pimpinan dalam memberikan contoh dan menegakkan disiplin secara konsisten dan adil tanpa pandang bulu.
9. Peran Masyarakat, menjelaskan peran dan pentingnya dukungan masyarakat dalam mendorong penerapan disiplin PNS yang baik dan menekankan pentingnya melibatkan masyarakat dalam pencegahan korupsi dan pelanggaran lainnya.
10. Penghargaan dan Pengakuan, membahas tentang pentingnya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada PNS yang memiliki kinerja baik dan menunjukkan perilaku yang patuh dan disiplin.
11. Penyuluhan dan Sosialisasi, menjelaskan perlunya program penyuluhan dan sosialisasi mengenai etika dan disiplin PNS secara rutin dan berkesinambungan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman seluruh anggota PNS.

Kerangka pemikiran ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, profesional, dan berintegritas bagi Pegawai Negeri Sipil, yang pada akhirnya akan mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kepentingan masyarakat. Menerapkan sistem yang efektif untuk menerima pengaduan dan pelaporan terkait pelanggaran disiplin atau perilaku tidak etis dari PNS. Pastikan bahwa para pelapor dilindungi dari ancaman atau tindakan balasan. Memastikan integritas dan transparansi dalam seluruh proses penegakan disiplin, termasuk penyelidikan, pengadilan, dan pemberian sanksi. Hal ini membantu membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Selain memberikan sanksi, perlu juga diakui dan memberikan penghargaan bagi PNS yang memiliki kinerja dan perilaku yang baik, serta berkontribusi positif bagi pelayanan publik. Menerapkan program rehabilitasi dan pembinaan bagi PNS yang melanggar disiplin, dengan tujuan untuk membantu mereka memperbaiki perilaku dan kembali berkontribusi secara positif dalam organisasi. Mengoptimalkan kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atau institusi lain yang berfokus pada pencegahan dan penegakan hukum terkait korupsi dan perilaku tidak etis.

Mengakui peran penting media dan pengawasan publik dalam mengawasi perilaku PNS dan memberitakan kasus-kasus pelanggaran disiplin, serta memastikan informasi yang tepat dan akurat disampaikan kepada masyarakat. Meningkatkan peran inspektorat dalam

melakukan pengawasan internal dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan disiplin di setiap instansi. Selain itu, penting untuk menginternalisasi nilai-nilai integritas, etika, dan disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi. Menyediakan pelatihan dan pengembangan berkala bagi PNS untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang etika, integritas, dan disiplin, serta memperkuat kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan dan prosedur disiplin yang ada, untuk memastikan efektivitasnya dalam mencapai tujuan dan melakukan perbaikan berkelanjutan sesuai dengan perubahan tuntutan dan situasi.

Memperkuat mekanisme untuk mengatasi konflik kepentingan dalam tubuh PNS, sehingga setiap PNS dapat menjalankan tugasnya dengan objektivitas dan tanpa intervensi dari kepentingan pribadi atau kelompok. Kerangka pemikiran ini menekankan pentingnya keterbukaan, akuntabilitas, dan penegakan hukum dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berintegritas bagi PNS. Disiplin PNS yang baik merupakan fondasi utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Memperkuat komitmen para pemimpin dalam mempraktikkan etika dan nilai-nilai moral yang baik sebagai contoh bagi seluruh anggota PNS. Pemimpin yang memiliki integritas dan disiplin dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi bawahan. Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam mengawasi dan memberikan masukan terkait perilaku PNS serta menyediakan saluran komunikasi yang efektif antara PNS dan masyarakat.

Mengaitkan disiplin dengan kinerja dan prestasi kerja yang dicapai PNS, sehingga kedisiplinan dapat menjadi bagian dari proses penilaian kinerja dan penghargaan bagi mereka yang berprestasi. Memastikan adanya kode etik yang jelas dan mengikat bagi PNS, yang mencakup prinsip-prinsip perilaku yang diharapkan dan sanksi bagi pelanggaran etika. Memanfaatkan teknologi dan inovasi dalam proses pengawasan, pelaporan, dan penerapan disiplin PNS untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi. Membangun sinergi dan kerjasama yang baik antara instansi pemerintah dalam mengatasi kasus-kasus pelanggaran disiplin yang melibatkan lebih dari satu pihak. Mencegah praktik nepotisme (pemberian jabatan berdasarkan hubungan keluarga) dan korupsi, yang dapat merusak disiplin dan integritas PNS. Memastikan lembaga pengawas memiliki kewenangan yang memadai dan independensi untuk melakukan tugas pengawasan dan investigasi terhadap pelanggaran disiplin. Memberikan penghargaan bagi pihak yang memberikan pengaduan yang jujur dan bermanfaat dalam mengungkap pelanggaran disiplin, sebagai bagian dari upaya mendorong keterlibatan masyarakat dalam penegakan disiplin.

Melindungi dan memberdayakan whistleblower yang melaporkan pelanggaran disiplin

atau tindakan tidak etis untuk memastikan mereka tidak menghadapi ancaman atau pemecatan karena pengungkapan tersebut. Mengupayakan proses pelaporan yang transparan dan terbuka bagi publik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem penegakan disiplin PNS. Kerangka pemikiran ini mencakup berbagai upaya untuk memperkuat disiplin dalam tubuh PNS dan menekankan pentingnya kerjasama dan partisipasi dari berbagai pihak. Disiplin PNS yang kuat adalah elemen kunci untuk mencapai pemerintahan yang efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Meningkatkan peran unit pengawasan internal dalam mengawasi dan menilai kepatuhan PNS terhadap aturan dan regulasi yang berlaku. Pengawasan internal yang kuat membantu mencegah dan mendeteksi dini pelanggaran disiplin. Menyelenggarakan pelatihan etika dan kesadaran hukum secara rutin bagi PNS untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Menerapkan sistem pelaporan kekayaan dan transaksi keuangan bagi PNS guna mencegah potensi korupsi dan konflik kepentingan. Memanfaatkan teknologi pengawasan elektronik, seperti CCTV atau sistem pemantauan lainnya, untuk meningkatkan pengawasan dan pencegahan terhadap tindakan tidak disiplin di tempat kerja. Memperkuat proses seleksi dan rekrutmen PNS untuk memastikan hanya calon yang berkualifikasi dan berintegritas tinggi yang diterima sebagai bagian dari upaya mencegah potensi pelanggaran disiplin di masa depan. Melakukan advokasi dan sosialisasi tentang pentingnya nilai-nilai integritas, seperti kejujuran, akuntabilitas, dan tanggung jawab, dalam membentuk perilaku PNS yang baik. Menyusun pedoman etika dan panduan praktis untuk memandu PNS dalam penanganan kasus disiplin secara adil, objektif, dan transparan. Mengembangkan kemitraan dengan sektor swasta dalam upaya meningkatkan integritas dan etika di sektor publik dan swasta. Kolaborasi ini dapat membawa perspektif baru dalam penegakan disiplin.

Memberikan pelatihan kepada aparat penegak hukum dalam menghadapi kasus disiplin PNS yang melibatkan aspek hukum yang kompleks. Menggalakkan penelitian dan evaluasi kebijakan terkait disiplin PNS secara rutin untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas langkah-langkah yang telah diambil. Melibatkan lembaga akademis dalam penelitian dan pembaruan dalam praktik-praktik terbaik untuk penegakan disiplin PNS. Memberikan penghargaan kepada instansi atau unit kerja yang berhasil mencapai tingkat kepatuhan dan disiplin yang tinggi, sebagai bentuk dorongan dan contoh bagi yang lain. Kerangka pemikiran ini menekankan pada aspek pencegahan, penguatan, dan penerapan disiplin PNS secara holistik dan berkelanjutan. Disiplin yang efektif dalam tubuh PNS akan meningkatkan integritas dan kualitas pelayanan publik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pembangunan

dan kesejahteraan masyarakat. Menyediakan konseling dan bimbingan bagi PNS yang memiliki masalah perilaku atau konflik di tempat kerja, sebagai upaya untuk membantu mereka mengatasi tantangan dan memperbaiki perilaku. Mendorong penghargaan atas kreativitas dan inovasi dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan efisien, sehingga PNS merasa termotivasi untuk berprestasi dengan cara yang positif.

Melakukan monitoring terhadap kinerja PNS secara berkala dan melakukan tindakan korektif jika ditemukan perilaku yang tidak sesuai dengan etika atau kinerja yang buruk. Menyelenggarakan pelatihan dalam menghadapi konflik dan meningkatkan keterampilan komunikasi bagi PNS, sehingga konflik dapat diatasi dengan bijaksana dan tanpa melanggar disiplin. Mendirikan tim independen yang beranggotakan profesional ahli untuk melakukan penilaian independen atas kasus-kasus disiplin yang kompleks dan sensitif. Memperkuat peran unit pengaduan internal atau eksternal sebagai saluran pengaduan bagi PNS maupun masyarakat untuk melaporkan pelanggaran disiplin. Membangun kemitraan dengan organisasi masyarakat sipil yang peduli terhadap transparansi dan akuntabilitas pemerintahan, sehingga dapat memberikan masukan dan pengawasan terhadap disiplin PNS.

Kerangka pemikiran merupakan acuan teoritis atau penalaran logis yang dijadikan landasan untuk menganalisa masalah yang diteliti. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Berikut adalah bagan kerangka pemikiran tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS):

I. Pengertian Disiplin PNS

- A. Definisi disiplin PNS
- B. Tujuan disiplin PNS
- C. Pentingnya disiplin PNS dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

II. Landasan Hukum Disiplin PNS

- A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- B. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara)
- C. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin ASN
- D. Peraturan Pemerintah tentang Kode Etik ASN

III. Bentuk Pelanggaran Disiplin PNS

A. Pelanggaran ringan

B. Pelanggaran sedang

C. Pelanggaran berat

IV. Prosedur Penegakan Disiplin PNS

A. Tahapan penegakan disiplin

B. Peran Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam proses penegakan disiplin

C. Hak dan kewajiban PNS dalam proses penegakan disiplin

V. Sanksi Disiplin PNS

A. Sanksi ringan

B. Sanksi sedang

C. Sanksi berat

D. Pemecatan dari jabatan ASN

VI. Upaya Pembinaan dan Pencegahan Pelanggaran Disiplin PNS

A. Pelatihan dan pengembangan kompetensi PNS

B. Pengawasan internal

C. Pembinaan etika dan budaya kerja

VII. Proses Banding dan Peninjauan Kembali

A. Prosedur banding terhadap sanksi disiplin

B. Prosedur peninjauan kembali terhadap sanksi disiplin

VIII. Tantangan dalam Penegakan Disiplin PNS

A. Pelaksanaan secara adil dan objektif

B. Kendala dalam bukti pelanggaran

C. Perlindungan terhadap whistleblower (pengungkap pelanggaran)

IX. Studi Kasus

A. Contoh kasus pelanggaran disiplin PNS dan penegakannya

B. Pelajaran yang dapat diambil dari studi kasus tersebut

X. Kesimpulan

A. Ringkasan pentingnya disiplin PNS

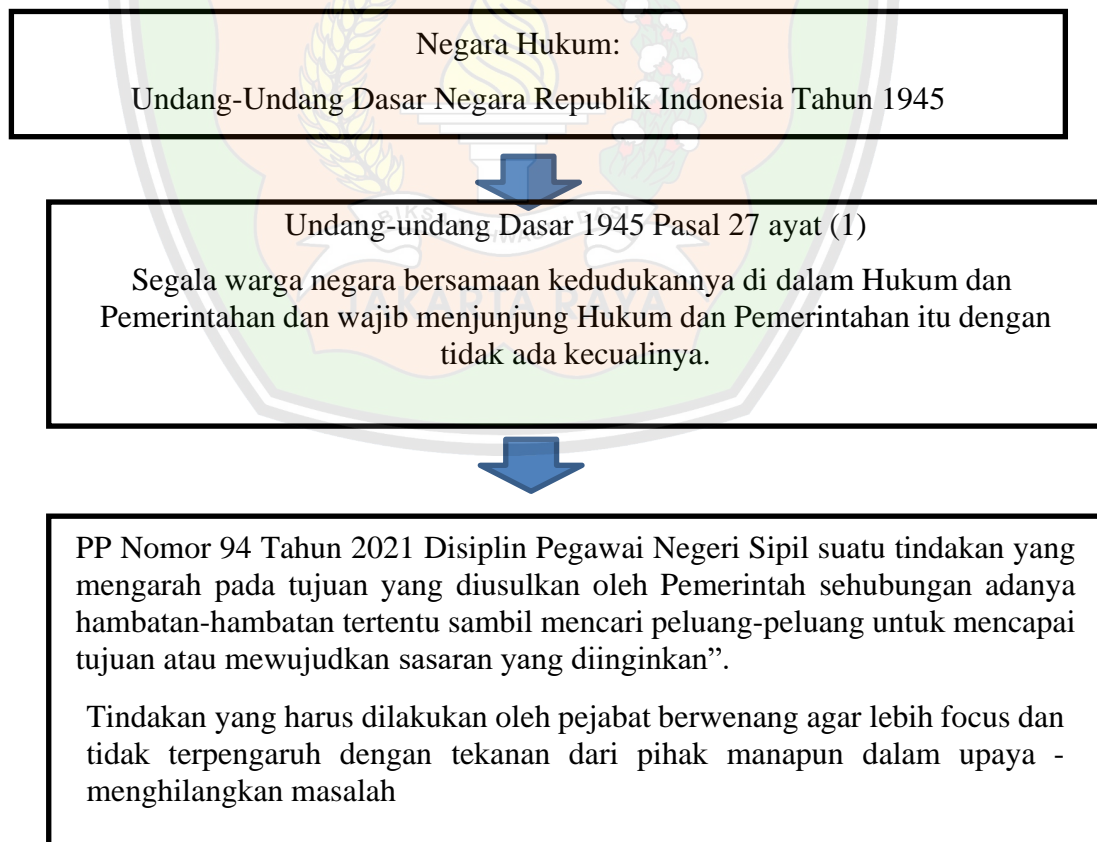
B. Tindakan untuk meningkatkan disiplin PNS

C. Harapan ke depan dalam penegakan disiplin PNS

Bagan kerangka pemikiran di atas dapat disesuaikan dengan konteks atau peraturan hukum yang berlaku di negara atau wilayah tertentu. Selain itu, penambahan atau penyesuaian poin-poin tertentu juga bisa dilakukan sesuai dengan kebutuhan analisis atau riset yang dilakukan.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

Penelitian adalah hal yang sangat penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian hukum pada karya ilmiah ini dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif, yang meneliti bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Bahan-bahan hukum tersebut diambil dari berbagai sumber peristiwa hukum yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Bekasi yang sudah didokumentasikan sehingga Penelitian dilakukan melalui proses analisa dan konstruksi terhadap bahan-bahan hukum untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten terhadap fakta yang terjadi.

1.5.1. Lokasi Penelitian

Beberapa tempat yang penulis jadikan lokasi penelitian antara lain:

1. Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jalan Perjuangan Bekasi Utara;
2. BKSDM (kepegawaian) Kota Bekasi.
3. DPRD Kota Bekasi.

Pendekatan Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah kaidah-kaidah hukum, teori-teori hukum dan asas-asas hukum, sehingga metoda penelitian yang dipergunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Sebagai penelitian hukum dengan metoda penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma hukum yang menjadi melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan fakta hukum yang dihadapi.

1.5.2. Penelitian hukum

Teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan prosedur yang harus diikuti untuk menangani kasus-kasus disiplin pegawai yang melanggar peraturan atau kode etik yang berlaku. Berikut adalah langkah-langkah teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS:

Identifikasi Pelanggaran:

Identifikasi dan dokumentasi setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai PNS. Pelanggaran dapat berkisar dari ketidakhadiran yang tidak sah, keterlambatan, tindakan

korupsi, atau pelanggaran etika, Pengumpulan Bukti : yang mendukung dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai PNS. Bukti-bukti ini bisa berupa laporan saksi, dokumen, surat-surat, atau data lain yang relevan.

Penyusunan Laporan:

Susun laporan secara lengkap dan terperinci mengenai kasus pelanggaran yang terjadi. Pastikan laporan mencakup informasi tentang pelanggaran yang dilakukan, bukti-bukti yang ada, serta identitas pihak-pihak yang terlibat.

Pembentukan Tim Penyelidikan:

Jika diperlukan, bentuk tim penyelidikan yang terdiri dari anggota yang berkompeten dan independen untuk menyelidiki kasus secara mendalam. Tim ini akan membantu mengumpulkan lebih banyak bukti dan informasi yang relevan.

Proses Pemeriksaan:

Lakukan proses pemeriksaan atau pemeriksaan internal untuk memastikan bahwa semua fakta terungkap dan pihak yang terlibat diberikan kesempatan untuk memberikan keterangan atau pembelaan mereka.

Analisis dan Evaluasi:

Analisis bukti dan temuan penyelidikan dengan cermat untuk menilai kebenaran pelanggaran yang diduga. Evaluasi dilakukan untuk memastikan langkah-langkah selanjutnya yang tepat.

Penerapan Sanksi:

Jika pegawai PNS terbukti bersalah melakukan pelanggaran, tentukan sanksi yang sesuai sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Sanksi ini dapat berupa peringatan tertulis, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, atau tindakan disiplin lainnya.

Pembuatan Surat Keputusan:

Buat surat keputusan resmi yang berisi hasil evaluasi dan tindakan yang akan diambil. Pastikan surat keputusan disusun dengan jelas dan mengikuti prosedur yang berlaku.

Upaya Mediasi (Opsional):

Dalam beberapa kasus, mediasi dapat diusulkan untuk mencapai penyelesaian yang lebih baik dan menghindari proses hukum yang lebih rumit. Mediasi ini bisa dilakukan jika

semua pihak yang terlibat setuju.

Penyimpanan Dokumen:

Simpan semua dokumen, laporan, dan surat-surat yang terkait dengan kasus dengan rapi dan aman untuk referensi di masa mendatang jika diperlukan.

Penting untuk selalu mengikuti prosedur yang berlaku dan memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku untuk memastikan keadilan dalam proses pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS. Proses ini juga harus dilakukan dengan integritas, transparansi, dan objektivitas untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dan aparat sipil negara. Selain memberikan sanksi, pihak yang berwenang juga dapat memberikan program pembinaan dan rehabilitasi bagi pegawai yang melanggar agar dapat memperbaiki perilaku dan kinerjanya. Tujuan dari langkah ini adalah untuk membantu pegawai kembali menjadi lebih disiplin dan profesional dalam tugasnya. Pastikan keputusan yang telah diambil, baik sanksi maupun langkah rehabilitasi, diimplementasikan dengan tepat. Berikan informasi yang jelas dan jangka waktu yang wajar bagi pegawai untuk melaksanakan sanksi atau program rehabilitasi, pemantauan secara berkala terhadap pegawai yang telah menerima sanksi atau program rehabilitasi. Pastikan pegawai tersebut mematuhi aturan dan menunjukkan perbaikan perilaku yang diharapkan. Pencegahan juga penting dilakukan selenggarakan program pelatihan dan sosialisasi secara rutin mengenai etika dan disiplin pegawai, serta peraturan dan kode etik yang berlaku. Pencegahan yang efektif dapat mengurangi peluang terjadinya pelanggaran di masa mendatang. mengatasi kasus disiplin, lakukan evaluasi internal terhadap proses pengolahan bahan hukum yang telah dilakukan. Identifikasi kekurangan dan peluang perbaikan untuk memperkuat sistem pengawasan dan disiplin pegawai di masa mendatang.

Dalam kasus-kasus yang kompleks, kolaborasi dengan instansi terkait seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau lembaga hukum dapat membantu memastikan proses pengolahan bahan hukum berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan yang berlaku proses pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS harus selalu mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku serta berlandaskan pada prinsip keadilan dan proporsionalitas. Disiplin yang kuat dan konsisten di kalangan pegawai PNS akan membantu menciptakan pelayanan publik yang lebih baik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Susun pedoman dan panduan tentang proses pengolahan bahan hukum disiplin secara rinci. Pedoman ini harus mencakup langkah-langkah yang harus diikuti, tata cara pelaporan,

hak dan kewajiban pegawai, serta sanksi yang akan diterapkan.

Penguatan Disiplin Internal: Selain mengandalkan proses hukum eksternal, lakukan penguatan disiplin internal di lingkungan kerja. Ajarkan pentingnya ketaatan terhadap aturan dan etika di kalangan pegawai PNS agar perilaku disiplin menjadi budaya yang melekat dalam organisasi.

Evaluasi Kinerja Disiplin Pegawai: Evaluasi secara berkala kinerja disiplin pegawai sebagai bagian dari evaluasi kinerja umum. Pemberian penghargaan dan insentif untuk pegawai yang menjunjung tinggi disiplin dan etika kerja juga dapat menjadi pendorong bagi yang lain untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Lakukan pemantauan berkala untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik yang berlaku. Dari hasil pemantauan, berikan umpan balik dan evaluasi untuk perbaikan lebih lanjut semoga teknik-teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS di atas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Penerapan disiplin yang baik akan membawa dampak positif pada kualitas pelayanan publik dan integritas sistem pemerintahan bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya, bahan-bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum.” Data penelitian hukum yang digunakan adalah data sekunder dalam bentuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

A. Bahan Hukum Primer

Adalah norma-norma hukum positif (undang-undang) yang ditetapkan dan ditegakkan oleh negara dengan kekuasaan untuk melaksanakan keberlakuan norma-norma hukum itu. Contohnya seperti Undang-Undang Dasar 1945, undang-undang atau peraturan perundangan, peraturan pemerintah, putusan mahkamah konsitusi dan lain-lain. Bahan hukum primer yang penulis gunakan terdiri dari:

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahan Data Hukum Primer bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yaitu:
 - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
 - c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

- d. Permendagri Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pedoman Penanganan Perkara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemda;
- f. PP Nomor 94 tahun 2021 tentang sanksi disiplin pegawai negeri.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian pembuatan tesis tentang disiplin pegawai harus dirancang dengan cermat dan tepat agar dapat mengumpulkan informasi yang relevan dan akurat.

Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang bisa digunakan:

1. Studi Literatur: Melakukan kajian literatur tentang topik disiplin pegawai, termasuk penelitian terdahulu, teori-teori yang relevan, dan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin pegawai.
2. Kuesioner: Merancang kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait disiplin pegawai. Kuesioner bisa disebar kepada pegawai di organisasi yang menjadi fokus penelitian.
3. Wawancara: Melakukan wawancara dengan pegawai, manajer, atau pihak terkait lainnya untuk mendapatkan informasi lebih mendalam tentang praktek disiplin, peraturan yang ada, dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai.
4. Observasi: Mengamati secara langsung perilaku pegawai di tempat kerja untuk memahami praktik disiplin yang diterapkan dan mengidentifikasi permasalahan yang muncul.
5. Data Sekunder: Mengumpulkan data dari sumber lain seperti catatan kehadiran, laporan pelanggaran disiplin, atau evaluasi kinerja pegawai yang telah ada.
6. *Focus Group Discussion* (FGD): Mengadakan sesi FGD dengan beberapa pegawai untuk mendengarkan berbagai pandangan, pengalaman, dan perspektif mereka tentang disiplin di tempat kerja.
7. Survei Online: Menerbitkan survei online untuk mengumpulkan tanggapan dari berbagai pegawai, khususnya jika organisasi memiliki lokasi kerja yang tersebar.
8. Analisis Dokumen: Mengumpulkan dan menganalisis kebijakan, peraturan, dan dokumen terkait lainnya yang berkaitan dengan disiplin pegawai.
9. Pengamatan Partisipatif: Ikut serta dalam kegiatan organisasi atau tim kerja untuk lebih memahami dinamika disiplin di tempat kerja.
10. Jurnal Harian: Meminta pegawai untuk mencatat pengalaman mereka sehari-hari terkait disiplin, tantangan yang dihadapi, dan perubahan yang diinginkan.

Penggunaan kombinasi beberapa teknik di atas akan memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai disiplin pegawai dalam organisasi. Pastikan etika penelitian dan privasi pegawai tetap dijaga selama proses pengumpulan data.

Tahapan lanjutan untuk penelitian pembuatan tesis tentang disiplin pegawai:

1. Analisis Data: Setelah pengumpulan data, lakukan analisis data secara sistematis dan objektif. Gunakan alat analisis yang sesuai seperti analisis statistik, metode kualitatif, atau pendekatan lain yang sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan.
2. Temuan Penelitian Identifikasi temuan penelitian berdasarkan hasil analisis data. Jelaskan secara jelas dan sistematis temuan-temuan yang mendukung atau menguatkan hipotesis atau tujuan penelitian.
3. Pembahasan temuan diskusikan temuan-temuan penelitian dengan menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dan temuan penelitian sebelumnya. Analisis secara mendalam dan berikan interpretasi atas hasil yang didapatkan.
4. Kesimpulan ringkaslah temuan-temuan utama yang telah ditemukan dan berikan kesimpulan keseluruhan mengenai penelitian disiplin pegawai.
5. Berikan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian. Rekomendasi dapat berupa perbaikan kebijakan, pengembangan program pelatihan, perubahan prosedur, atau upaya lain untuk meningkatkan disiplin pegawai.
6. Sumber Daya diskusikan keterbatasan penelitian, sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan rekomendasi, dan implikasi lebih lanjut dari penelitian ini.
7. Susun tesis secara sistematis sesuai dengan format penulisan yang ditentukan oleh universitas atau institusi. Pastikan tesis memiliki pendahuluan yang kuat, landasan teori yang mendalam, metodologi yang jelas, analisis data yang tepat, temuan penelitian yang terstruktur, dan kesimpulan yang memadai.
8. Melakukan review dan edit untuk memastikan kesalahan tata bahasa, gaya penulisan, dan kesalahan lainnya.
9. Siapkan presentasi penelitian untuk mempresentasikan temuan dan hasil penelitian kepada dosen pembimbing dan penguji. Pastikan presentasi bersifat jelas, terstruktur, dan menggambarkan penelitian secara komprehensif.

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian hukum normatif meliputi berbagai aktifitas intelektual yakni memaparkan hukum yang berlaku, menginterpretasikan hukum yang berlaku, menganalisa hukum yang berlaku dan menistemasi hukum yang berlaku.

Hukum itu merupakan produk manusia atau bangsa sebagai bentuk ungkapan isi hati, pikiran dan perasaan manusia. Oleh karena itu, memahami ilmu hukum salah satu cara yang paling penting adalah dengan cara melakukan interpretasi atau penafsiran hukum.

Data (bahan-bahan hukum) yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan dan ditafsirkan untuk menentukan makna dan kaidah-kaidah hukum tersebut dengan sarana interpretasi (penafsiran). Sebagai penelitian hukum dengan objek kaidah-kaidah hukum, pemahaman terhadap kaidah-kaidah hukum dilakukan dengan cara menggunakan penafsiran terhadap suatu peraturan perundang-undangan dengan cara mempelajari suatu sistem tertentu yang terdapat dalam suatu tata hukum. Kemudian di tata dalam suatu tatanan atau jaringan bersifat koheren dan sistematis sehingga tampak hubungannya.

1.5.3. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan prosedur yang harus diikuti untuk menangani kasus-kasus disiplin pegawai yang melanggar peraturan atau kode etik yang berlaku.

Berikut adalah langkah-langkah teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS:

1. Identifikasi Pelanggaran:

Identifikasi dan dokumentasi setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai PNS. Pelanggaran dapat berkisar dari ketidakhadiran yang tidak sah, keterlambatan, tindakan korupsi, atau pelanggaran etika.

2. Pengumpulan Bukti:

Kumpulkan bukti-bukti yang mendukung dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai PNS. Bukti-bukti ini bisa berupa laporan saksi, dokumen, surat-surat, atau data lain yang relevan.

3. Penyusunan Laporan:

Susun laporan secara lengkap dan terperinci mengenai kasus pelanggaran yang terjadi. Pastikan laporan mencakup informasi tentang pelanggaran yang dilakukan, bukti-bukti yang ada, serta identitas pihak-pihak yang terlibat.

4. Pembentukan Tim Penyelidikan:

Jika diperlukan, bentuk tim penyelidikan yang terdiri dari anggota yang berkompeten dan independen untuk menyelidiki kasus secara mendalam. Tim ini akan membantu mengumpulkan lebih banyak bukti, informasi yang relevan.

5. Proses Pemeriksaan:

Lakukan proses pemeriksaan atau pemeriksaan internal untuk memastikan bahwa semua fakta terungkap dan pihak yang terlibat diberikan kesempatan untuk memberikan keterangan atau pembelaan mereka.

6. Analisis dan Evaluasi:

Analisis bukti dan temuan penyelidikan dengan cermat untuk menilai kebenaran pelanggaran yang diduga. Evaluasi dilakukan untuk memastikan langkah-langkah selanjutnya yang tepat.

7. Penerapan Sanksi:

Jika pegawai PNS terbukti bersalah melakukan pelanggaran, tentukan sanksi yang sesuai sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Sanksi ini dapat berupa peringatan tertulis, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, atau tindakan disiplin lainnya.

8. Pembuatan Surat Keputusan:

Buat surat keputusan resmi yang berisi hasil evaluasi dan tindakan yang akan diambil. Pastikan surat keputusan disusun dengan jelas dan mengikuti prosedur yang berlaku.

9. Upaya Mediasi (Opsional):

Dalam beberapa kasus, mediasi dapat diusulkan untuk mencapai penyelesaian yang lebih baik dan menghindari proses hukum yang lebih rumit. Mediasi ini bisa dilakukan jika semua pihak yang terlibat setuju.

10. Penyimpanan Dokumen:

Simpan semua dokumen, laporan, dan surat-surat yang terkait dengan kasus dengan rapi dan aman untuk referensi di masa mendatang jika teknik-teknik pengolahan bahan hukum disiplin pegawai PNS di atas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Penerapan disiplin yang baik akan membawa dampak positif pada kualitas pelayanan publik dan integritas sistem pemerintahan.

Metode Penelitian Kepustakaan, yaitu data kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian, yang terdiri atas: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 ayat (3) perihal Negara Indonesia adalah Negara hukum, dan Pasal 28D ayat (1), bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 3 ayat (2) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum; Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 92 ayat (1) huruf

d bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum, dan ayat (3) nya menyebutkan bahwa bantuan hukum tersebut berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya; Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Wawancara, dilakukan dengan Narasumber dari Bagian Hukum Sekretariat DPRD Kota Bekasi.

Analisis Bahan Hukum

Identifikasi PP nomor 94 Tahun 2021 secara keseluruhan. Identifikasi topik, subjek, dan bidang hukum yang diatur dalam peraturan tersebut, tinjau konteks hukum yang lebih luas, termasuk hukum yang ada sebelumnya atau peraturan lain yang terkait dengan subjek yang sama Identifikasi ketentuan kunci dalam PP nomor 94 Tahun 2021. Analisis secara rinci makna dan implikasinya dalam konteks hukum dan sosial. apakah peraturan ini sesuai dengan konstitusi atau undang-undang yang lebih tinggi, dan apakah mematuhi prinsip-prinsip hukum yang berlaku, Evaluasi potensi dampak sosial dari penerapan PP nomor 94 Tahun 2021 terhadap institusi. Tinjau analisis dan pandangan dari pakar hukum atau organisasi terkait mengenai peraturan ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas perbandingan dengan peraturan lain yang serupa atau peraturan di negara lain untuk melihat keunggulan dan kelemahan PP nomor 94 Tahun 2021. Pertimbangkan bagaimana peraturan ini akan diimplementasikan dan dipatuhi, serta mekanisme penegakannya penting untuk diingat bahwa analisis bahan hukum sering kali membutuhkan pemahaman mendalam tentang hukum dan konteksnya. Jika Anda ingin melakukan analisis lebih lanjut tentang PP nomor 94 Tahun 2021, disarankan untuk mencari bantuan dari seorang ahli hukum atau konsultan hukum yang kompeten untuk mendapatkan pandangan yang lebih tepat dan komprehensif.

ANALISA BAHAN HUKUM TENTANG DISIPLIN PEGAWAI

Analisis bahan hukum tentang disiplin pegawai mencakup peninjauan dan pemahaman mendalam terhadap peraturan-peraturan yang mengatur disiplin pegawai, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan perusahaan. Bahan hukum tentang disiplin pegawai bertujuan untuk memberikan kerangka kerja dan aturan yang harus diikuti oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mengatur sanksi jika terjadi pelanggaran.

Berikut adalah langkah-langkah dalam melakukan analisis bahan hukum tentang disiplin pegawai Identifikasi Peraturan yang Berlaku: Tentukan undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan perusahaan yang mengatur disiplin pegawai. Bacalah peraturan

tersebut secara keseluruhan untuk memahami ruang lingkup dan konteksnya, Perhatikan definisi dan istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan untuk memahami makna dan ruang lingkungannya. Pastikan Anda memahami dengan baik arti dari setiap istilah yang digunakan, Identifikasi kewajiban dan hak pegawai yang diatur dalam peraturan tersebut. Pahami apa yang diharapkan dari pegawai dan apa yang dapat mereka lakukan sebagai tanggapan terhadap pelaksanaan disiplin.

Teliti prosedur yang harus diikuti jika terjadi pelanggaran disiplin dan sanksi yang mungkin diberlakukan. Analisis ini harus mencakup jenis pelanggaran, proses penyelidikan, hak untuk membela diri, dan jenis sanksi yang dapat diberlakukan, Tinjau ketentuan tentang banding atau proses pengadilan yang dapat diikuti oleh pegawai yang merasa dirugikan oleh keputusan atau sanksi yang diberlakukan terhadap mereka, aturan disiplin akan ditegakkan oleh pihak yang berwenang dan bagaimana penegakan dilakukan secara konsisten. peraturan tersebut sesuai dengan undang-undang yang lebih tinggi, seperti konstitusi, serta apakah konsisten dengan peraturan lain yang terkait, peraturan ini mengikuti praktik terbaik dalam mengelola disiplin pegawai dan apakah ada aspek yang perlu ditingkatkan. Pertimbangkan dampak sosial dari penerapan peraturan ini terhadap pegawai dan organisasi secara keseluruhan, serta apakah peraturan tersebut memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Penting untuk memahami bahwa analisis bahan hukum memerlukan ketelitian dan pemahaman yang mendalam tentang hukum serta konteksnya. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang bahan hukum spesifik tentang disiplin pegawai, disarankan untuk mencari bantuan dari ahli hukum atau sumber hukum yang dapat memberikan panduan lebih lanjut dan tepat, pedoman etika yang jelas yang dapat menjadi landasan bagi perilaku pegawai. Pedoman etika dapat membantu mencegah pelanggaran disiplin.

Evaluasi sistem pengawasan internal dalam penerapan peraturan disiplin. Pastikan bahwa mekanisme pengawasan yang efektif telah diterapkan, Selain memberlakukan sanksi, pertimbangkan pendekatan pembinaan dan perbaikan kinerja sebagai respons atas pelanggaran disiplin. Bantu pegawai untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kinerja mereka. Pengalaman dan Pembelajaran: Pelajari dari pengalaman penerapan peraturan disiplin di masa lalu dan gunakan pembelajaran tersebut untuk meningkatkan kebijakan di masa mendatang. Selama melakukan analisis bahan hukum tentang disiplin pegawai, perhatikan bahwa peraturan tersebut harus mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hak asasi manusia. Evaluasi secara komprehensif dan berkala sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan kesesuaian peraturan dengan perkembangan organisasi dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan panduan lebih lanjut dan spesifik sesuai dengan kebutuhan Anda, selalu disarankan untuk berkonsultasi dengan ahli hukum atau penasihat hukum yang berpengalaman.