



**Pemberian Sanksi Administrasi Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe**

Oleh

**Jefry Crisbiantoro<sup>1</sup> dan Hasjad<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi , Universitas Lakidende Unaaha

<sup>1</sup>jefryssosmh@gmail.com, <sup>2</sup>hasjad.hasjad@yahoo.com

---

**Abstract**

*One indication of the low quality of Civil Servants is the recognition of the many disciplines undertaken by civil servants. The ongoing development in Indonesia often has complex and complex obstacles and complexities. It can cause disorder in the life of nation and state. Increased discipline in the apparatus environment is one effort to overcome the disorder. There is a high level of discipline of development activities will take place effectively and efficiently. Indonesian civil servants are at a time incapable of determining whether an employee can move the government smooth and national development. In an effort to improve the discipline of Civil Servants, in fact the Government of Indonesia has made a regulation with the issuance of Government Regulation No. 53 of 2010 on the Discipline Regulation of Civil Servants, with a view to educate and build Civil Servants, for those who perform obligations and obligations prohibition pay administrative violations.*

*Civil Servants as something that is used in the obligation of government wheel to perform duties and duties as a servant of state and public servant. Civil servants should also be able to uphold the dignity and image of staffing for the sake of society and state. However, much more is found. Civil Servants who will not perform tasks and often happen. Often there are imbalances in performing tasks and not infrequently. This research uses descriptive qualitative analysis method with primary and secondary data to enrich the result of analysis. The purpose of this study is to find facts about the administrative process, the factors that deeply and comprehensively affect it after the penalty administration.*

Diterima : 17 Pebruari 2018

Direvisi : 23 Maret 2018

Diterbitkan : 31 Maret 2018

Kata Kunci :

*Sanksi Administrasi, Disiplin  
Pegawai Negeri Sipil.*

## Abstrak

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan data-data primer dan sekunder untuk memperkaya hasil analisis. Tujuan mendasar dari penelitian ini adalah menemukan fakta empirik tentang proses pemberian sanksi administrasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya secara mendalam dan komprehensif dan dampak setelah pemberian sanksi administrasi.

---

## Pendahuluan

Berkembangnya paradigma *good governance* seiring derasnya laju reformasi menuntut peningkatan kinerja maupun kualitas sumber daya manusia dari Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur negara maupun *public servant*. Untuk itu, penegakan disiplin aparatur merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan

profesionalisme Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sikap disiplin akan sangat membantu seorang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan kondisi yang disyaratkan.

Pemerintah telah menempatkan disiplin kerja sebagai suatu permasalahan penting. Untuk itu pemerintah merasa perlu untuk menerbitkan sebuah kebijakan yang secara khusus mengatur masalah disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, yang direalisasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil . Pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang belum maksimal ternyata masih menjadi problem hingga kini. Hal ini dapat dipandang sebagai permasalahan klasik mengingat sudah sekian lama berlangsung, tetapi tak kunjung bisa teratasi. Menyikapi berbagai pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh aparaturnya, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Konawe menerapkan sanksi (*punishment*) sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Adanya penjatuhan sanksi disiplin diharapkan hal tersebut dapat berfungsi sebagai peringatan untuk mencegah aparatur lainnya untuk tidak melanggar disiplin kerja.

Hukum kepegawaian yang dipelajari dalam Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri, hukum mengenai subjek hukum (*persoon*) dalam lapangan administrasi negara yang dalam status kepegawaian itu mereka mempunyai hubungan dinas publik. (SF. Marbun, dkk., 2001, hal:45). Bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan yang dalam melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Hal ini berarti bahwa inti dari hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah dimana sebaliknya pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.(S.F Marbun dan M.Mahmud MD,2001,hal 98).

Pegawai Negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada

kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (sebagian dari aparatur negara).

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus*. Kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya. Disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, meskipun arti sesungguhnya yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan norma /aturan yang telah ditetapkan. (Dolet Unaradjan,2003, hal:8).

Undang-undang No. 5 tahun 2014 dalam Pasal 86 tercantum ketentuan sebagai berikut:”untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, pegawai negeri sipil wajib mematuhi disiplin PNSI”. Penjelasan dari pasal ini menyebutkan bahwa peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang memuat suatu keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan itu dilanggar.

## **Metode**

Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada. (Ronny Hanitijo Soemitro,2005,hal:9)

### **Tahapan Penelitian**

- a) Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan kepada subjek penelitian.

- b) Peneliti selanjutnya mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untuk diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.
- c) Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya (Sukmadinata, 2006).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu berusaha mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai kinerja aparat dalam penyelenggaraan pemerintahan. Informasi yang digali lewat wawancara mendalam terhadap informan (Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Konawe). Teknik kualitatif dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini, karena teknik ini untuk memahami realitas rasional sebagai realitas subjektif khususnya para aparat.

Penelitian ini pada dasarnya menggunakan metode pengumpulan data yang berdasar pada data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. (W. Gulo, 2002, hal:110) Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut :

- 1) Studi Kepustakaan , yakni dengan mempelajari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.
- 2) Studi Lapangan, yaitu mengumpulkan data dan fakta empirik secara langsung di lapangan guna mendapatkan data-data primer, melalui :
  - a) Wawancara (*Interview*), yaitu melakukan tanyajawabb kepada sasaran penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dari informan.

b) Pengamatan langsung (*observasi*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung tentang proses pemberian sanksi administrasi, faktor yang mempengaruhi dan dampak setelah pemberiann sanksi administrasi disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe.

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. (Burhan Bungin,2001,hal:99). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif, dengan pendekatan rasionalitas pada kemampuan logik. Para prinsipnya, dengan berpegang pada prinsip-prinsip kualitatif, maka proses pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian, sebab pada saat pengumpulan data secara tidak langsung juga telah terjadi suatu proses analisis data. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh di lapangan lebih mudah dianalisis dan diinterpretasikan. Artinya untuk menganalisis data yang telah dikategorisasikan, akan dilakukan *interpretatif understanding*, yaitu melakukan penafsiran atau memberi makna terhadap data atau fakta yang telah dikumpulkan, dan analisis data didasarkan pada pendekatan kualitatif atau tipe penelitian yang bersifat deskriptif.

Selanjutnya data yang ada, disederhanakan dan dikelompokkan secara sistematis, agar data atau informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan penelitian. Data yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, kemudian diuraikan dan dijelaskan secara komprehensif, sehingga dapat diperoleh kepastian data yang telah dikumpulkan memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti.

## **Hasil dan Pembahasan**

Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah yang dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kendari Nomor 13 Tahun 2003, tanggal 22 Desember 2003 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Seiring dengan kemajuan otonomi maka pada tahun 2007 diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Konawe Nomor 13 Tahun 2007, tanggal 31 Desember 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah.

## **Proses Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggungjawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan–larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sesuai dengan Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri.

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

1. Hukuman disiplin ringan;
2. Hukuman disiplin sedang; dan
3. Hukuman disiplin berat.

Bagi pegawai negeri Sipil yang melanggar kedisiplinan akan diberikan beberapa hukuman di atas agar memberikan efek jera bagi para PNS yang melanggar.

## **Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin**

Proses penegakan hukuman disiplin bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe tidak hanya terbatas pada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. PP Nomor 53 tersebut ketentuan pelaksanaannya termuat dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Berdasarkan hasil pengamatan awal, mereka bahwa dalam proses penegakan hukuman disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe, aturan pelaksanaannya tidak hanya terbatas pada isi tetapi apa yang termuat dalam aturan utama disiplin PNS yaitu PP Nomor 53 Tahun 2010. Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan pertama yakni Sekretaris BKD Kabupaten Konawe menyebutkan bahwa: dalam menegakkan disiplin pemerintah kabupaten tidak semata-mata berpedoman pada Peraturan Pemerintah akan tetapi juga aturan pelaksanaan dalam penegakan hukuman disiplin yaitu termuat dalam Keputusan Bupati Konawe tentang pembentukan tim pemeriksa *Ad hoc*, dan Keputusan Bupati tentang pembentukan tim pertimbangan dan penyelesaian.



### **Penjatuhan Keputusan Hukuman disiplin.**

Terkait proses pemeriksaan terhadap tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang selanjutnya sampai pada tahap penjatuhan keputusan hukuman disiplin. Terkait mekanisme penjatuhan hukuman disiplin, maka dapat diperoleh gambaran sebagaimana hasil wawancara dengan informan yang menyatakan bahwa: “Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin itu yang pertama, dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung selaku ketua tim pemeriksa *Ad hoc* yang hasilnya diberikan pada tim pertimbangan dan penyelesaian, dan akhirnya tim pertimbangan dan penyelesaian memberikan rekomendasinya kepada Bupati sedangkan Mekanismenya itu PNS yang bersangkutan dipanggil oleh tim pemeriksa *Ad hoc* kemudian hasilnya diserahkan ke tim penyelesaian dan hasil rapat tim penyelesaian itu nantinya yang dijadikan acuan atau rekomendasi Bupati untuk menjatuhkan hukuman disiplin pada PNS.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi tindakan indisipliner Pegawai Negeri Sipil.**

#### **Peraturan atau Tata Tertib**

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai dimana kita dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

#### **Kepemimpinan**

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap PNS dan pemimpin harus melakukan pengawasan. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa mempertanggungjawabkannya. Atasan bisa dianggap gagal melakukan pembinaan dan pengawasan. Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Ia harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kepemimpinan merupakan faktor utama



yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Dengan demikian faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya. Seorang pimpinan yang cenderung egois dimana ia kurang memperhatikan kesejahteraan bawahannya atau bahkan melakukan tindakan negatif maka hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya. Hal ini akan menimbulkan tidak adanya rasa hormat kepada atasan, tindakan indisipliner bahkan membenci atasannya.

### **Pembinaan dan Pengawasan**

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa rasa perlindungan kepada korps (*esprit de corps*) sering kali membuat atasan yang berwenang menjatuhkan sanksi yang ringan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (pengawasan melekat) yang umumnya digunakan dalam pengawasan di lembaga pemerintahan sering kali menimbulkan problematik yang selalu dikeluhkan masyarakat, seperti sikap atasan yang terlalu melindungi bawahannya walaupun bawahannya melakukan penyimpangan, kesulitan pimpinan menindak bawahannya karena antara bawahan dan atasan sudah seperti akrab atau bisa saja atasan juga memiliki kebiasaan atau perilaku yang sama dengan bawahannya.

### **Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil**

Kesejahteraan PNS merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Pemerintah. Tak dapat dipungkiri bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (*side jobs*) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa di kantor tersebut masih ada pengecualian dan penerapan kebijakan yang sifatnya tidak merata dan adil, kemudian tingkat kesejahteraan pegawai masih kurang mendapatkan titik perhatian, sebagaimana kita ketahui bahwa dengan memberikan kesejahteraan kepada pegawai akan lebih

mendukung dan memotivasi pegawai untuk lebih baik dalam bekerja dan tidak melakukan hal-hal yang bisa merugikan pribadi maupun instansi, dengan kata lain bahwa faktor kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi rendahnya tindakan indisipliner.

### **Dampak Setelah Pemberian Sanksi Administrasi terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**

Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika seorang pegawai negeri sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan-bulan tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai.

Kewajiban dan larangan tersebut, apabila dilanggar atau tidak dipatuhi akan dikenakan sanksi hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahannya. Peraturan mengenai kedisiplinan telah dibentuk dan diberlakukan, tidak jarang ditemukan adanya pelanggaran terhadap kedisiplinan tersebut. Pelanggaran disiplin bisa saja dikarenakan oleh hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sebagaimana kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada masa sekarang ini semakin kompleks, akan tetapi mungkin kebutuhan hidup yang semakin banyak tersebut bukan merupakan satu-satunya faktor penyebab terjadinya pelanggaran. Pemerintah telah menaikkan gaji serta tunjangan, namun tetap saja terjadi pelanggaran, kemungkinan faktor utama yang menjadi hambatan kedisiplinan itu terletak pada diri pegawai itu sendiri. Tindakan yang menyimpang seperti: korupsi, pemborosan keuangan negara, pungutan liar, dan berbagai bentuk pelanggaran tersebut akan selalu terjadi, bila dalam diri PNS belum terbentuk suatu kesadaran dan suatu etika yang dituangkan dalam Nilai dan Perilaku Kedinasan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, Proses penegakan hukuman disiplin, bagi PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Konawe berjalan melalui alur sebagaimana peraturan yang menjadi pedoman pelaksanaan. Prosesnya dimulai dengan atasan langsung atau pejabat yang berwenang menghukum mengetahui atau menerima laporan, adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, terlebih dahulu melakukan pemanggilan sebelum pemeriksaan, kemudian atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum membuat surat permohonan untuk membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc*, Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* kemudian membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* sesuai Pangkat dan Jabatan PNS yang akan diperiksa, Sedangkan faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin adalah, Peraturan atau tata tertib, kepemimpinan, pembinaan dan pengawasan serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil

#### **Daftar Pustaka**

- Bernardin, H. John and Russel, Joice E.A. 2002. *Manajemen Burhan Bungin*; 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arh Ragam Varian Kontemporer* ; Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dolet Unaradjan, 2003; *Manajemen Disiplin* ; Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Philippus m Hadjon, dkk, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ridwan, HR, 2002, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 2005, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Konawe.
- Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 2000, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- SF. Marbun, dkk., 2001, *Dimensi-dimensi pemikiran Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta.
- Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Sudarsana, I. K. (2015). Pentingnya Kearifan Lokal dalam Pendidikan Karakter bagi Remaja Putus Sekolah. In *Seminar Nasional (No. ISBN: 978-602-71567-1-5, pp. 343-349)*. Fakultas Dharma Acarya IHDN Denpasar.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosda Karya. Konawe.
- Suradinata, Ermaya. 2003, *Manajemen Perubahan dan Strategi Kepemimpinan Kreatif*, Lemhannas, Jakarta.

**Dokumen Lain:**

Undang –Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.