

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kehidupan masyarakat mengalami banyak perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan sebelumnya dan kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal itu dimungkinkan, karena semakin hari warga masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga. Kondisi masyarakat yang demikian menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan kebutuhan dalam segala aspek kehidupan mereka, terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah.

Oleh karena untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹

Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.²

¹ Miftah Thoha, *Managemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), h. 43.

² Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Rendahnya keinginan melakukan perubahan dan inovasi dalam hal ini juga disebabkan oleh gaya manajerial yang tidak kondusif bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan inovatif. Tidak mengherankan jika kemampuan kerja organisasi dan jajarannya menjadi rendah. Dalam pandangan manajemen puncak “pro status-quo” seperti itu, segala perubahan yang terjadi dalam hal ilmu pengetahuan, teknologi komputer, teknologi informasi, dianggap sebagai sebuah ancaman bagi kelangsungan karier dan jabatannya.

Dalam membentuk sosok Aparatur Sipil Negara yang profesional, bermoral dan bermental baik serta bertanggung jawab seperti yang telah dijelaskan di atas, banyak sekali permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku aparatur pemerintahan dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Perilaku dan atau perbuatan dari aparatur Aparatur Sipil Negara memaksa Negara dalam hal ini Pemerintah berpikir untuk dapat membuat suatu aturan main (regulasi) tentang bagaimana seorang Aparatur Sipil Negara dapat bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk membina ASN yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian nasional, dalam birokrasinya masalah penjatuhan sanksi administrasi adalah terkait pelanggaran disiplin. Hal tersebut bermaksud untuk menjamin ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN, meningkatkan kinerja, perubahan sikap dan perilaku ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.³

Peraturan disiplin ASN adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh ASN. Untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin, yang mana pula permasalahan birokrasi di Indonesia sering berkenaan dengan sumber daya manusia terkait jumlah dan pertumbuhan ASN meningkat

³ Miftah Thoha, *Managemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, h. 43.

dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki.⁴

Mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), reformasi birokrasi dalam tubuh pemerintah daerah merupakan suatu kebutuhan. Reformasi birokrasi diarahkan untuk terciptanya organisasi yang efisien, efektif, rasional dan proporsional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah, adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah, mengidentifikasi permasalahan dan hambatan kinerja, maka perlu di dukung oleh kompetensi pegawai yang sesuai dengan tuntutan lingkungan dewasa ini. Tuntutan lingkungan tersebut, adalah organisasi yang dapat memenuhi dan memberikan kepuasan kepada masyarakat atau pelanggan yang antara lain berupa pemberian pelayanan yang tertib, mudah dan cepat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa:

- 1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Disamping Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga diatur ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan,

⁴ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta : Liberty, 2011), h. 121

disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.

Terkait dengan penegakan disiplin ASN, pada PP Manajemen diatur dalam Pasal 229 yang menentukan sebagai berikut:

- (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) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 230 ditentukan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 dan Pasal 229, diatur dengan Peraturan Pemerintah.” Namun demikian, sampai dengan diubahnya PP Manajemen ASN ini di tahun 2020, belum ada Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan Pasal tersebut, oleh karena itu Eksistensi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih berlaku hingga saat ini.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada ASN karena melanggar peraturan disiplin ASN.⁵

⁵ Pasal 1, 2, 3, 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- 1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

Adanya pelanggaran terhadap kewajiban ASN tentunya dapat terjadi di institusi manapun, dalam hal ini termasuk pula terjadi di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan pengamatan awal di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya aspek-aspek efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Bagian Tata Pemerintahan dalam membuat laporan fasilitasi dan evaluasi terkadang belum sesuai dengan format laporan yang telah disediakan sehingga harus diperbaiki sesuai dengan format yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Bagian Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Jumlah target kerjasama antar daerah, kabupaten/kota, antar provinsi dan kerja sama luar negeri yang ditargetkan 60 dokumen hanya 9 dokumen yang terpenuhi.
3. Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai masih belum efektif. Contohnya pada Bagian Urusan Pemerintahan Daerah sering terlambat dalam melaporkan tugasnya. Berdasarkan ketentuan yang seharusnya tiap akhir bulan melaporkan hasil realisasi kegiatan, pada kenyataannya dilaporkan pada pertengahan bulan selanjutnya. Hal ini juga menyebabkan terlambatnya juga laporan kinerja bulanan.⁶

Berdasarkan aspek-aspek kinerja tersebut di atas diduga disebabkan karena belum optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Dilihat dari sudut pandang fokus penelitian bahwa kompetensi pegawai dikaitkan dengan kinerja pegawai merupakan salah satu fungsi dari administrasi publik, sedangkan dilihat

undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- 2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- 3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajibannya atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja.
- 4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

⁶ Hasil observasi pada tanggal 12 November 2020

dari lokus penelitian bahwa Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu institusi publik yang mana objek yang diteliti mempunyai peran pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Berdasarkan undang-undang Nomor 22 tahun 1999 pasal 60 Sekretariat Daerah merupakan salah satu unsur perangkat Daerah, yang pembentukannya berdasarkan Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 pasal 68 ayat 1 dan peraturan pemerintah nomor 84 tahun 2000 pasal 1 ayat 2 yang kemudian dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 13 tahun 2000 tentang sekretariat daerah.

Berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 Pasal 6 ayat (1) Sekretariat Daerah merupakan koordinator pengelolaan keuangan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a berkaitan dengan peran dan fungsinya dalam membantu kepala daerah menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah termasuk pengelolaan keuangan daerah.

Tugas pokok sekretariat daerah yaitu membantu Gubernur dalam pelaksanaan tugas pemerintah, organisasi dan tatalaksana serta memberi pelayanan administratif kepada seluruh perangkat pemerintah. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya tersebut, Sekretariat Daerah juga berfungsi sebagai:

- 1) Pengkoordinasi perumusan kebijakan pemerintah daerah.
- 2) Penyelenggaraan Administrasi pemerintah dan pelaksanaan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah daerah.
- 3) Pengendalian sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana pemerintah daerah.
- 4) Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Gubernur dengan tugas dan fungsinya.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat terkait dengan jam kerja efektif berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 17 Tahun 2020 perubahan atas PP. No. 11 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, didapati bahwa masih ada aparatur sipil negara di lingkungan

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang datang untuk bekerja namun kurang sesuai menurut jam kerja efektif yang telah ditentukan. Kemudian masih ada terjadi pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil seperti tidak mengikuti apel pagi, setelah apel pagi ASN tidak langsung kembali ke kantor, ketika jam kerja siang banyak yang terlambat, adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan, adanya sejumlah pegawai yang berada diluar/dikantin pada saat jam kerja.⁷

Selanjutnya melalui wawancara dengan salah seorang ASN dari Bidang Mutasi Setda Pemprov Jawa Barat bidang SDM, diperoleh informasi bahwa masih banyak aparatur sipil negara di lingkungan Setda Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik, masih datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, atau datang tepat waktu tapi di ruang kerja hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah hanya bersantai-santai saja, angka absensi juga masih tinggi, tidak bergairah bekerja dan masih banyak yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut terjadi dikarenakan masih rendahnya kesadaran ASN untuk memiliki sikap disiplin yang baik. Disamping itu juga dikarenakan kondisi tempat bekerja yang memiliki jarak tempuh yang terbilang cukup jauh sehingga menyebabkan ASN banyak yang datang tidak tepat waktu.⁸

Kemudian pemberian penghargaan bagi ASN di lingkungan Setda Pemprov Jawa Barat, ada beberapa permasalahan yang terjadi mulai dari pelaksanaan pemberian penghargaan melalui penilaian kinerja. Terakhir dilaksanakan pada tahun 2019 dan 2020. Pada tahun 2021 tidak dilaksanakan kembali. Kemudian, ditambahkan dengan adanya Data Sasaran ASN Tahun 2020 di Lingkungan Setda Pemerintah Jawa Barat yang merupakan bagian dari salah satu proses Penilaian Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa pada setiap organisasi perangkat daerah memiliki nilai sasaran kinerja pegawai sangat baik, merupakan salah satu bentuk layak untuk diberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan, dalam rangka mengapresiasi atas kinerja yang telah hendak dicapai untuk kemajuan suatu instansi pemerintah. Dalam melakukan penilaian berdasarkan sasaran kinerja

⁷ Hasil observasi pada tanggal 12 November 2020

⁸ Wawancara dengan Bapak Arif Raohman, M. Si Kasie Sumber Daya Manusia Setda Pemprov Jabar

pegawai, instansi pemerintah dengan memperhatikan objektivitas, terukur, aktual, transparan dan partisipan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait penegakan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin dan melanggar Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, dan penghargaan bagi ASN yang berprestasi menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 18 Tahun 2021 tentang Penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil Teladan dan Penghargaan Daerah lainnya.

Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan ini dalam sebuah tesis yang berjudul: **Penegakan Hukum Sanksi Disiplin dan Penghargaan Bagi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Asn Dan Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 Perubahan Atas Pp No. 11 Tahun 2010 Tentang Manajemen ASN (Penelitian di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam beberapa rumusan, yaitu:

1. Bagaimana implementasi sanksi hukuman dan penghargaan bagi ASN di Setda Pemerintah Provinsi Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN?
2. Bagaimana akibat hukum bagi ASN yang mendapat sanksi hukuman dan penghargaan di Setda Pemerintah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana penegakan hukuman bagi ASN yang melanggar disiplin kerja di lingkungan Setda Pemprov Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN?
4. Bagaimana penerapan pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi di lingkungan Setda Pemprov Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis implementasi sanksi hukuman dan penghargaan bagi ASN di Setda Pemerintah Provinsi Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN.
2. Untuk menganalisis akibat hukum bagi ASN yang mendapat sanksi hukuman dan penghargaan di Setda Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis penegakan hukuan bagi ASN yang melanggar disiplin kerja di lingkungan Setda Pemprov Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN.
4. Untuk menganalisis penerapan pemberian penghargaan bagi ASN yang berprestasi di lingkungan Setda Pemprov Jawa Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang ASN.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk menambah khazanah keilmuan penulis dalam bidang ilmu hukum, serta sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai penegakan hukum sanksi bagi ASN yang tidak disiplin dan melanggar aturan, serta penghargaan bagi ASN yang berprestasi. Dengan penelitian ini akan menambah wawasan tentang penegakan hukum terhadap ASN dalam tatanan hukum.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara sebagai masukan dan pengetahuan dalam bekerja dan bertindak sebagai pelayan masyarakat.
- b. Menjadi bahan masukan bagi pemerintah provinsi dan daerah dalam mengimplementasiikan Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah.
- c. Menjadi bahan pengetahuan bagi masyarakat terhadap kinerja ASN

d. Bagi pihak terkait dalam upaya penegakan hukum bagi ASN.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang dianalisis. Teori dengan demikian memberikan pen-jelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.⁹ Menurut M. Solly Lubis, kerangka teori merupakan pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal ini dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.¹⁰

Menurut Radbruch, tugas teori hukum adalah untuk membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam.¹¹ Sehingga teori tentang ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang sesuai dengan objek penelitian yang dijelaskan untuk men-dapat verifikasi, maka harus didukung oleh data empiris yang membantu dalam mengungkapkan kebenaran.¹²

⁹ Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, 8.

¹⁰ M. Solly Lubis menyebutkan teori yang dimaksud disini adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dunia fisik, juga merupakan suatu abstraksi intelektual di mana pendekatan secara rasional digabungkan dengan pengalaman empiris. Artinya teori ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang berkesesuaian dengan objek yang dijelaskannya. Suatu penjelasan biar bagaimanapun meyakinkan tetapi harus didukung oleh fakta empiris untuk dapat dinyatakan benar. M. Solly Lubis (selanjutnya disebut M. Solly Lubis I), *Filsafat Hukum dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), 80. Lihat juga W. Friedman (selanjutnya disebut W.Friedman I), *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum (Susunan 1)*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2006), 157. Soerjono Soekanto menyebutkan lima macam kegunaan teori yaitu: Pertama, teori berguna untuk lebih mem-pertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diteliti atau diuji kebenarannya. Kedua, teori sangat berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep-konsep serta memperkembangkan difinisi-difinisi. Ketiga, teori biasanya merupakan suatu ikhtisar dari pada hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti. Keempat, teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan kemungkinan faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang. Kelima, teori memberikan petunjuk terhadap kekurangan- kekurangan pada pengetahuan penelitian. Lihat Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan Masyarakat*, (Bandung: Alumni, 2001), 111-112.

¹¹ W. Friedman (selanjutnya disebut W.Friedman II), *Legal Theory*, (New York: Columbia University Press, 1997),. H. 3-4

¹² M. Solly Lubis I, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, h. 27.

Fungsi teori mempunyai maksud dan tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan.¹³ Teori juga berfungsi untuk memberikan petunjuk atas gejala-gejala yang timbul dalam penelitian dan disain penelitian serta langkah penelitian yang berhubungan dengan kepus-takaan, issue kebijakan maupun nara sumber penting lainnya.¹⁴

Penelitian dapat memberikan jawaban terhadap pengujian teori yang menggunakan teknik pengumpulan data maupun alternatif terhadap timbulnya teori baru melalui observasi atau partisipasi aktif dalam prosesnya.¹⁵ Suatu teori umumnya mengandung tiga elemen, yaitu:

- 1) Penjelasan tentang hubungan antara unsur dalam suatu teori.
- 2) Teori menganut sistem deduktif, yaitu sesuatu yang bertolak dari suatu yang umum (abstrak) menuju suatu yang khusus dan nyata.
- 3) Teori memberikan penjelasan atas gejala-gejala yang dikemukakan, dengan demikian untuk kebutuhan penelitian maka teori mempunyai maksud/tujuan untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang akan dilakukan.¹⁶

Beranjak dari tema sentral penelitian ini, maka sebagai teori yang digunakan pada penelitian ini adalah Teori Negara Hukum sebagai *Grand Theory*, Teori Kepegawaian sebagai *Midle Theory*, dan Teori Reward and Punishment sebagai *Aplikative Theory*.

1. Grand Teory (Teori Negara Hukum)

Istilah negara hukum “*rechtsstaat*” untuk negara Indonesia semula sudah tercantum dalam penjelasan UUD 1945 pada bagian umum. Sub Bagian Sistem pemerintahan Negara, menyebutkan istilah *rechtsstaat* sampai dua kali, yaitu Angka I yang berbunyi “Indonesia ialah negara yang berdasarkan hukum

¹³ Duanne R. Monette Thomas & J. Sullivan Cornell R. Dejoms, *Applied Social Research*, (Chicago San Fransisco: Halt Reinhart and Winston Inc., 1999), h. 31.

¹⁴ Robert K.. Yin, *Application of Case Study Research*, (New Delhi: Sage Publication International Eduational and Professional Publisher New Bury Park, 1993), 4-7. Bandingkan dengan Catherine Marshall & Gretchen R. Rossman, *Designing Qualitative Research*, (London: Sage Publications, 1994), h. 17-21.

¹⁵ M. Solly Lubis I, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, h. 31

¹⁶ Derek Layder, *New Strategic In Social Policy*, (Corn Wall: Tj. Press/Padstow Ltd., 1993), h. 2- 8.

(*rechtsstaat*). Setelah UUD 1945 diamandemen, penjelasan ditiadakan dan isinya yang bersifat normatif dimasukkan di dalam pasal-pasal, maka istilah *rechtsstaat* juga termasuk ditiadakan. Pada Perubahan Ketiga UUD 1945 (tepatnya Sidang Tahunan MPR Tahun 2001), prinsip negara hukum kemudian dicantumkan di dalam pasal 1 ayat (3) dengan istilah netral (tanpa menyebut *rechtsstaat* atau *the Rule of Law*) yang isinya adalah “Indonesia adalah Negara Hukum”.¹⁷

Berdasarkan hal ini, sesuai dengan pendapat Mahfud M.D, bahwa negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 mengambil konsep prismatic atau integratif dari dua konsep negara hukum (*rechtsstaat* dan *the Rule of Law*). Pilihan konsep prismatic atau integratif tersebut sangat beralasan, yaitu ingin memadukan prinsip kepastian hukum (*rechtsstaat*) dengan prinsip keadilan dalam konsep *Rule of Law*.¹⁸

Terdapat empat syarat atau ciri penting negara hukum yang mempunyai hubungan pertautan atau tali-temali satu sama lain, yaitu: (1) adanya asas legalitas, yang artinya pemerintah bertindak semata-mata atas dasar hukum yang berlaku; (2) adanya kebebasan dan kemandirian kekuasaan kehakiman, terutama dalam fungsinya menegakkan hukum dan keadilan; (3) adanya jaminan perlindungan terhadap hak asasi manusia; (4) adanya pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi atau hukum dasar.¹⁹

Realitanya, kendati negara ini sudah berusia enam dasawarsa, implementasi pilar-pilar negara hukum dimaksud tidak juga terlaksana secara baik. Ketimpangan-ketimpangan masih saja ditemukan, antara lain masih banyak masyarakat yang melanggar hak asasi manusia (HAM),²⁰ lembaga peradilan yang kurang responsif mengakomodasi tuntutan keadilan dan kepastian hukum

¹⁷ Juhaya. S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2011), h. 140

¹⁸ Juhaya. S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, h. 140

¹⁹ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik: Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, (Jakarta: Gramedia, 2001), 298-301. Lihat juga Joko Setiyono dalam Muladi (ed.), *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), h. 121.

²⁰ Zumrotin. *Kekerasan Negara Terhadap Masyarakat*, Makalah Seminar dengan tema yang sama yang diselenggarakan oleh YPHI, Surakarta, 2004.

masyarakat,²¹ penegakan hukum yang belum/kurang optimal, dan maraknya tindak kejahatan dalam masyarakat, merupakan bukti bahwa pengejawantahan konsep negara hukum dalam praktik kenegaraan dan dalam kehidupan kemasyarakatan belum berjalan sebagaimana yang dicita-citakan.

Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberikan manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Masyarakat sangat berkepentingan dalam penegakan hukum yang harus memperhatikan keadilan. Berkaitan dengan penegakan hukum ini, menurut B. Arief Sidharta, upaya penegakan hukum tidak terlepas dari cita hukum yang dianut dalam masyarakat yang bersangkutan ke dalam perangkat berbagai aturan hukum positif, lembaga hukum, dan proses (perilaku birokrasi pemerintahan dan warga masyarakat).²²

Negara Hukum, menurut Abdul Aziz Hakim,²³ adalah negara berlandaskan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Artinya segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.

Pengertian lain negara hukum secara umum ialah kekuasaan negara dibatasi oleh hukum yang berarti segala sikap, tingkah laku dan perbuatan baik dilakukan oleh penguasa atau aparaturnya negara maupun dilakukan oleh para warga negara harus berdasarkan atas hukum.

Menurut Wirjono Projadikoro²⁴ (dalam buku yang sama), penggabungan kata-kata Negara dan Hukum, yaitu istilah “Negara Hukum” berarti suatu negara yang di dalam wilayahnya meliputi;

- 1) Semua alat-alat perlengkapan negara, khususnya alat perlengkapan dari pemerintah dalam tindakan-tindakannya baik terhadap para warga negara maupun dalam saling berhubungan masing-masing tidak boleh

²¹Lihat Satjipto Rahardjo, *Sosiologi Pembangunan Peradilan Bersih Berwibawa*, Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta Vo. 3 Tahun III/99, 2009, Surakarta, h. 3-10

²²B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Pancasila*, (Bandung:Universitas Katolik Parahyangan, t.t.), h. 180.

²³ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, (Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar, 2011), h. 8

²⁴ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, H. 9

sewenang-wenang, melainkan harus memperhatikan peraturan-peraturan hukum yang berlaku.

- 2) Semua orang dalam hubungan kemasyarakatan harus tunduk pada peraturan-peraturan hukum yang berlaku.

Sementara itu, Sudargo Gautama mengemukakan²⁵ ada tiga ciri atau unsur-unsur Negara Hukum, yakni:

- a. Terdapat pembatasan kekuatan negara terhadap perorangan, maksudnya adalah negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan negara dibatasi oleh hukum, individu mempunyai hak terhadap negara atau rakyat mempunyai hak terhadap penguasa.
- b. Asas Legalitas
Setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan terlebih dahulu yang harus ditaati juga oleh pemerintah atau aparatnya.
- c. Pemisahan Kekuasaan.

Pendapat diatas diperkuat pula oleh F.J. Stahl²⁶ yang mengemukakan elemen dari negara hukum antara lain:

- a) Adanya jaminan atau hak dasar manusia
- b) Adanya pembagian kekuasaan
- c) Pemerintah berdasarkan peraturan hukum
- d) Adanya peradilan administrasi negara

Konsep Negara Hukum dalam *Anglo Saxon* dikemukakan Albert Van Dicey.²⁷ Salah seorang pemikir Inggris yang juga seorang penulis buku. Dicey mengemukakan, ada tiga (3) unsur utama *the rule of law*, yakni;

1. *Supremacy of law* adalah yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam suatu negara ialah hukum (kedaulatan hukum).
2. *Equality before the law* ; kesamaan bagi kedudukan di depan hukum untuk semua warga negara, baik selaku pribadi maupun sebagai pejabat negara

²⁵ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*,. h. 10

²⁶ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, h. 10

²⁷ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, h. 13

3. *Constitution based on individual right*; konstitusi itu tidak merupakan sumber dari hak asasi manusia dan jika hak asasi manusia diletakan dalam konstitusi itu hanyalah sebagai penegasan bahwa hak asasi manusia itu harus dilindungi.

Selain disebutkan di atas, terdapat pula konsep Negara Hukum yang berasal dari pemikiran Benua Eropa (*Eropa Continental*), dikemukakan oleh Frederich Julius Stahl berupa unsur-unsur utamanya yaitu :

- 1) Mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia
- 2) Untuk melindungi hak-hak asasi manusia, maka penyelenggaraan Negara haruslah berdasarkan theory atau konsep *trias politica*.
- 3) Dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah dibatasi oleh undang-undang.
- 4) Apabila dalam melaksanakan tugas pemerintah masih melanggar hak asasi, maka ada pengadilan administrasi yang mengadilinya.

Berdasarkan konsep Stahl, dapat diperoleh kesimpulan bahwa negara hukum bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan membatasi kekuasaan terhadapnya. Namun, konsep ini hanya mendahulukan aspek formal yang hasilnya membawa persamaan pada aspek politik dan sosial saja, penyelenggaraan ekonomi dan kesejahteraan rakyat memberi kesempatan bersaing secara bebas. Artinya, yang terkuat dialah pemilik keuntungan sebesar-besarnya.

2. *Middle Teory (Teori Kepegawaian dan Teori Reward and Punishment)*

1) Teori Kepegawaian

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah apapun yang berhubungan dengan pegawai.²⁸ Menurut Widjaja menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama.²⁹ Sedangkan menurut Soedaryono kepegawaian adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja

²⁸ Alwi Hassan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h 702

²⁹ Amin Widjaja, *Etika Administrasi Kepegawaian* (Jakarta: Rajawali Pres, 2006), h. 39

dalam suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.³⁰

Berdasarkan kedua pengertian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepegawaian adalah seseorang atau sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi, baik sebagai pegawai pemerintahan maupun perusahaan swasta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

a) Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja dengan pemerintahan. Menurut kamus Bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang bekerja pada negara, perusahaan, dan sebagainya. Sedangkan pegawai negeri berarti negara dan pemerintahan. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada instansi pemerintahan dan negara.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang disebut ASN adalah seseorang bekerja pada negara, bisa Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disertai tugas dalam suatu jabatan dipemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

b) Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang bekerja pada pemerintahan atau negara. menurut Kraneburg adalah pejabat yang ditunjuk, jadi bisa diartikan tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.³¹ Logeman menjelaskan dengan menggunakan kriteria yang bersifat material mencerminkan hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan pemerintahan atau negara.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat kepegawaian. sedangkan Pasal 7 Undang-Undang RI

³⁰ Soedaryono, *Tata Laksana Kantor edisi 6* (Jakarta: Bumi Aksa, 2008), h. 6

³¹ Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia edisi dua* (Jakarta : Sinar Grafika, 2017), h 33

Nomor 5 tahun 2014 menjelaskan pegawai negeri sipil yaitu pegawai aparatur sipil negara yang diangkat pegawai tetap oleh pejabat kepegawaian dan punya nomor induk nasional.

Berdasarkan pengertian di atas, bisa disimpulkan pegawai negeri sipil adalah pegawai yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan bekerja pada pemerintahan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.

c) Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6, Kedudukan PNS adalah sebagai Aparatur Sipil Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaiknya secara profesional, jujur, bersih dan adil dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan.

Peranan penting PNS karena PNS merupakan unsur yang sangat penting sebagai aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, menjalankan peraturan perundang-undangan, dalam arti berusaha agar setiap peraturan perundang-undang bisa ditaati masyarakat.³²

Berdasarkan pengertian di atas, kedudukan pegawai negeri sipil adalah pegawai yang melaksanakan kebijakan publik untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal, profesional, dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d) Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban artinya suatu kewajiban yang segala sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang dilaksanakan, keharusan, pekerjaan, dan tugas. Kewajiban bisa juga diartikan keharusan pada moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.³³ Selain kewajiban, pasti ada hak, Hak adalah kewenangan atau kekuasaan yang terdapat pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu.

³² Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian*, h. 44

³³ Handoyo, Eko, *Etika Politik dan Pembangunan* (Semarang: Widya Karya, 2010), h. 12

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, pada dasarnya bahwa kewajiban pegawai negeri sipil yaitu kewajiban yang harus dikerjakan seorang PNS untuk mengabdikan dirinya untuk negara dan bangsa.

2) Teori Reward and Punishment

a. Reward

Reward (hadiah) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon. Dengan kata lain belajar adalah bentuk perubahan yang dialami siswa dalam hal kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil dari interaksi antara stimulus dan respons.³⁴

Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management yang berhubungan dengan setiap jenis Reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan Reward finansial maupun nonfinansial.³⁵ Kompensasi juga merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan Kompensasi adalah faktor utama dalam kepegawaian.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.³⁶

³⁴ Karunia Eka Lestari dan M. Ridwan Yudhanegara, *Penelitian Pendidikan Matematika*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h. 30

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2008), h. 83

³⁶ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, cet. Ke 14), h. 117

a) Macam-macam Reward

Michael dan Harold membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas:

- (a) Bentuk gaji tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (physical reinforcer), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
- (b) Tunjangan berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi kerja.
- (c) Insentif merupakan kompensasi yang aspek pekerjaannya tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk insentif misal aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggungjawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Reward merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, antara lain:

1) Kompensasi Langsung (direct)

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain.³⁷ Dessler menjelaskan, “kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, insentif, komisi, dan bonus”. Mengenai upah dan gaji, Simamora menyatakan bahwa: Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar

³⁷ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 164-168

bayarannya). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).³⁸

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya Cuti, Tunjangan Hari Raya dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan perusahaan.

b) Fungsi Reward

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan adapun keuntungan bagi bank dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawannya sebagai berikut:

1) Memberikan rasa keadilan.

Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan. Beban dan tanggung jawab yang berbeda akan memperoleh kompensasi yang berbeda pula. Demikian pula dengan pendidikan dan masa kerja akan mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima.

2) Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Demikian pula dengan kompensasi yang relatif lebih baik dari perusahaan lain akan memperoleh pelamar yang berkualitas.

3) Mempertahankan karyawan

Kompensasi yang wajar akan membantu karyawan betah dalam bekerja di suatu perusahaan. Wajar jika setiap karyawan selalu membandingkan kompensasi yang diterimanya di mana dia bekerja dengan kompensasi yang lebih baik bukan tidak mungkin karyawan akan hengkang ke perusahaan tersebut. Kebetahan ini akan mengurangi tingkat turn over karyawan.

³⁸ Ali Nurdin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Faza Media, 2006), h.92

4) Menghargai karyawan

Adanya kompensasi yang wajar dan adil akan sangat menghargai karyawan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, beban pekerjaan akan dihargai oleh seluruh karyawan yang diperolehnya selama ini.

5) Pengendalian biaya

Apabila sistem kompensasi dilakukan dengan benar dan wajar, maka dapat mengurangi *turn over*. Turn over yang tinggi akan mengakibatkan biaya rekrut, seleksi, dan pelatihan bertambah dan hal ini akan mengakibatkan biaya bertambah. Memenuhi peraturan pemerintah, pemberian kompensasi yang berdasarkan standar minimal. Hal ini dilakukan mengingat banyak perusahaan memberikan kompensasi yang tidak wajar.³⁹

c) Sistem Reward

Sistem adalah suatu kumpulan atau kelompok dari elemen atau komponen yang saling berhubungan atau saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan sebuah sistem yang dianggap baik menurut perusahaan, sehingga perusahaan melakukan sistem kompensasi kepada karyawannya yang disesuaikan dan disepakati dengan demikian rasa keadilan antara karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak atau borongan.

a. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini juga dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

³⁹ Sri Rahayu Indah Samputri, *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pada Bank BRI*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2017

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c. Sistem kontrak atau borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap.

Dari ketiga sistem kompensasi tersebut, sistem prestasilah yang paling bijaksana untuk diterapkan di perusahaan, karena sistem ini memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan. Pekerja yang tingkat produktifitas kerjanya tinggi maka ia akan mendapat kompensasi yang tinggi pula. Sebaliknya pekerja yang tingkat produktifitasnya rendah akan dapat kompensasi yang rendah pula.

Agar pemberian kompensasi kepada karyawan tidak diskriminatif maka manajemen harus membuat sistem pemberian kompensasi yang mempertimbangkan aspek-aspek sehingga tidak ada karyawan yang di rugikan. Sejalan dengan Moh. As'ad mengemukakan beberapa sistem pemberian balas jasa yang umum digunakan, yaitu:

- a) Sistem upah menurut banyaknya produksi
- b) Sistem upah menurut lamanya bekerja (jam kerja)
- c) Sistem upah menurut kebutuhan.⁴⁰

⁴⁰ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta : Deepublish, 2012) h 41

b. Punishment

Punishment dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang ditelakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya.⁴¹ Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain Punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.⁴² Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁴³ Punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Dalam konteks perusahaan, Punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Punishment ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain Punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan Punishment ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.⁴⁴

1. Macam-macam Punishment

Ada pendapat yang membedakan Punishment (hukuman) itu menjadi dua macam, yaitu:

⁴¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: PT Riaja Grafindo, 2005), h. 385

⁴² Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002, cet ke-5), h. 224

⁴³ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 130

⁴⁴ Eni Nurmiyati, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*, (Jakarta :Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), h. 33

- a. Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran itu dilakukan.
- b. Hukuman represif, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.⁴⁵

Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁶

Menurut Schuler dan Jackson⁴⁷ "Punishment juga dapat memberikan efek samping yang tidak diinginkan. Punishment seringkali juga hanya membawa tekanan jangka pendek perilaku yang tidak diinginkan, tetapi tidak menghapusnya. oleh sebab itu efek negatif Punishment dapat dikurangi dengan beberapa prinsip, yaitu:

- a) Berikan peringatan yang secukupnya.
- b) Jalankan Punishment secepat mungkin.
- c) Jalankan Punishment yang sama bagi perilaku yang sama untuk setiap orang setiap saat.
- d) Punishment harus dijalankan secara adil dan konsisten.
- e) Jalankan Punishment dengan tidak pandang bulu.

2. Bentuk – bentuk Punishment

Menurut Rivai jenis-jenis Punishment dapat diuraikan seperti berikut:

a. Hukuman ringan, dengan jenis:

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.

⁴⁵ Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h.189

⁴⁶ Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.444

⁴⁷ Jackson dan Schuler. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga. 1999), h.71

- 2) Teguran tertulis.
- 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
 - b. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
 - c. Hukuman berat, dengan jenis:
 - 1) Penurunan pangkat atau demosi.
 - 2) Pembebasan dari jabatan.
 - 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
 - 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.⁴⁸

Selain Reward (penghargaan) juga terdapat Punishment (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁹

Oleh karena itu Reward dan punishment sangat penting untuk diterapkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), Hal ini untuk mengukur kinerja para pegawai terutama dilingkungan Sekretaris Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang mana instansi ini sangat dekat dengan pelayanan masyarakat. Sistem ini sangat dibutuhkan di sebuah instansi seperti peneliti mengambil judul dikantor kecamatan kampar kiri tengah yang dituntut untuk mempekerjakan pegawai.

Apabila *reward dan punishment* dijalankan dengan baik maka didalam sebuah kantor dapat memiliki pegawai yang berkualitas baik dan bekerja dengan lebih giat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian reward pada pegawai akan berdampak positif sehingga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja. Tetapi reward juga harus dipahami oleh pegawai, alasan dan tujuan pemberian reward pada pegawai. Di dalam sebuah instansi juga harus memberikan reward tepat waktu setelah penilaian kinerja pegawai selesai.

⁴⁸ Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.450.

⁴⁹ Konopaske Invancevich dan Matteon, *Prilaku Manajemen dan Organisasi* Alih Bahasa Gina Gania. (Jakarta: Erlangga.2006), h.223

Sedangkan punishment ini berdasarkan penilaian kinerja dari masing-masing pegawai. Sistem reward dan punishment ini menjadi cara terbaik untuk mengatur pegawai sehingga instansi akan adil memperlakukan pegawai. Pegawai akan dapat berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi pegawai yang berprestasi dan mendapatkan reward dari instansi.

Dengan demikian, maka penegakan hukum atas Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 harus ditegakan, supaya hukum dapat menjadikan keadilan bagi semua pihak tanpa pandang bulu, sehingga hukum tersebut mempunyai keadilan, kepastian dan kemanfaatan bagi masyarakat.

3. *Aplied Teori* (Teori Penegakan Hukum)

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.⁵⁰ Penegakan hukum adalah proses di lakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan objek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum objek oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum.

Pengertian penegakan hukum dapat dirumuskan sebagai usaha melaksanakan hukum sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran memulihkan hukum yang

⁵⁰ Dellyana, Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988),h. 32

dilanggar itu supaya ditegakan kembali. Penegakan hukum dilakukan dengan penindakan hukum menurut urutan berikut:

- a. Teguran peringatan supaya menghentikan pelanggaran dan jangan berbuat lagi (percobaan).
- b. Pembebanan kewajiban tertentu (ganti kerugian, denda).
- c. Penyisihan dan pengucilan (pencabutan hak-hak tertentu).
- d. Pengenaan sanksi badan (pidana penjara, pidana mati).⁵¹

Pelaksanaan hukum dapat terjadi karena pelanggaran hukum, yaitu dengan menegakan hukum tersebut dengan bantuan alat-alat perlengkapan Negara. Dalam menegakan hukum kemanfaatan dan keadilan.⁵²

Hukum harus di laksanakan dan di tegakan. Setiap orang menginginkan dapat di tetapkannya hukum terhadap peristiwa konkrit yang terjadi. Bagaimana hukumnya, itulah yang harus di berlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Jadi pada dasarnya tidak ada penyimpangan, bagaimanapun juga hukum harus ditegakan, sehingga timbul perumpamaan, “meskipun besok hari akan kiamat, hukum harus di tegakan”. Inilah yang dinginkan kepastian hukum dengan adanya kepastian hukum, ketertiban dalam masyarakat akan tercapai.⁵³

Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Ditinjau dari sudut subyeknya: Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normative atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

⁵¹ Abdulkadir Muhammad. *Etika Profesi Hukum*. (Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. 2006). h. 115

⁵² Sudikno Mertokusumo. *Hukum Mengubah*. (Yogyakarta. Siberty. 1986). h. 130.

⁵³ Sudikno Mertokusumo. *Hukum Mengubah*.h. 33

- b) Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya: Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.⁵⁴

Pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor hukumnya sendiri, dalam hal ini dibatasi pada undang-undang saja.
2. Faktor penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karenanya merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Dengan demikian, maka kelima faktor tersebut akan dibahas lebih lanjut dengan mengetengahkan contoh-contoh yang diambil dari kehidupan masyarakat Indonesia.

Paulus E. Lotulung mengemukakan beberapa macam pengawasan dalam Hukum Administrasi Negara, yaitu bahwa ditinjau dari segi kedudukan dari badan/ organ yang dikontrol, dapatlah dibedakan antara jenis control intern dan control ekstern. Kontrol Intern berarti bahwa pengawasan itu dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/structural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri, sedangkan control ekstern adalah pengawasan yang dilakukan

⁵⁴ Dellyana, Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, h. 33

oleh organ atau lembaga- lembaga yang secara organisatoris/structural berada di luar pemerintahan.⁵⁵

Dalam suatu negara hukum, pengawasan terhadap tindakan pemerintahan dimaksudkan agar pemerintah dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan norma- norma hukum, sebagai suatu upaya preventif, dan juga dimaksudkan untuk mengembalikan pada situasi sebelum terjadinya pelanggaran norma-norma hukum, sebagai suatu upaya represif. Disamping itu, yang terpenting adalah bahwa pengawasan ini diupayakan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi rakyat. Pengawasan segi hukum dan segi kebijakan terhadap tindakan pemerintah dalam hukum administrasi Negara adalah dalam rangka memberikan perlindungan bagi rakyat yang terdiri dari upaya administrative dan peradilan administrasi.

Oleh karena itu Proses penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara harus diawali dengan proses pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN. Tujuan Hukuman disiplin ialah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran itu. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Begitu pula disamping penegakan hukuman bagi ASN yang melanggar disiplin, harus pula penegakan hukum bagi ASN yang berprestasi, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik kenaikan golongan, reward atau yang lainnya sesuai dengan Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2020 perubahan atas PP NO. 17 Tahun 2010. Sehingga hal ini kalau ditegakan, maka akan memicu dan memotivasi para ASN yang lain untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini tentunya kewenangan dari para stakeholder.

⁵⁵ Philips M. Hadjon, *Penegakan Hukum Administrasi dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup*, Tulisan dalam dalam buku, *Butir-butir Gagasan tentang Penyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang Layak*, B. Arief Sidarta, et., al., (Editors), (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), h. 337.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang pebegakan disiplin terhadap ASN dan penghargaan bagi ASN, tentunya sudah banyak yang meneliti. Akan tetapi penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, antara lain:

1. Muzanny, dengan judul “*Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Aceh Timur*”. Tesis mahasiswa pascasarjana Universitas Medan Area Medan 2019.

Hasil penelitian dan pembahasan penulis membuat kesimpulan bahwa disiplin waktu dan disiplin kerja aparatur BKPSDM Aceh Timur secara umum sudah baik. Hambatan yang terjadi adalah domisili yang jauh, tidak mempunyai standar kerja baku, kewaspadaan kurang maksimal, belum semua memahami etika kerja. Beberapa hal yang disarankan lebih bekerjasama, memberikan hukuman terhadap pelanggaran, pengawasan kontinyu.

2. Maryanti, dengan judul “*Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang Yang Melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan Good Governance*”. Mahasiswa pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang 2020.

Hasil pembahasan terhadap pokok permasalahan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Penegakan Sanksi Administarsi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin telah menurunkan tingkat pelanggaran disiplin yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir. 2).Kendala dalam pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang terletak pada faktor penegak hukum/aparatur dan faktor budaya. Dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing. Sedangkan dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu: kurangnya tanggung jawab atasan

langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

3. Agung Wijaya dengan judul “*Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*”. Tesis mahasiswa pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang 2019.

Hasil penelitian ini adalah, penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang telah optimal menurunkan tingkat pelanggaran disiplin, dan dilaksanakan melalui peraturan-peraturan pelaksana PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yaitu Surat Edaran Walikota Palembang No. 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin ASN, Keputusan Walikota Palembang No. 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN, dan Keputusan Walikota Palembang No. 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN. Kendala pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang yaitu: dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing. Dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu: kurangnya tanggung jawab atasan langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

4. A.M. Zulham Saputra Abrar Natsir, dengan judul “*Penerapan Sanksi Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Terlibat Dalam Penyalahgunaan Narkotika*”. Tesis mahasiswa pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kabupaten Polewali Mandar yang terlibat pada penyalahgunaan Narkotika adalah dijatuhi sanksi berat berupa pembebasan dari jabatan dan

diberhentikan untuk sementara. Hal ini berdasarkan pada telah adanya putusan pengadilan yang menjatuhkan pidana kepada 2 orang PNS yang terbukti menjadi penyalahguna narkoba pada tahun 2019, dimana sanksi pidana yang dijatuhkan kurang dari 2 (dua) tahun penjara. Pelaksanaan ini sudah sejalan dengan ketentuan Pasal 87 ayat (2) Undang-Undang ASN yang menentukan bahwa PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

5. Capriaty Ciciliany Andre dan M. Banowati Talim, dengan judul “*Hubungan Sikap Pns Pemerintah Kota Bandung Terhadap Reward Dan Punishment Dengan Komitmen Organisasi*”. Jurnal Jurnal Manajemen Maranatha Vol. 17 Nomor 2, Mei (2018).

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel berkorelasi terbalik. Para pekerja tidak puas dengan sistem penghargaan dan hukuman saat ini. Pelaksanaan peraturan reward dan punishment hanya sebagai formalitas, subjektif, dan tidak memenuhi aspek keadilan. Peneliti menyarankan untuk melakukan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja pekerja.