

**SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
PROPINSI SUMATERA UTARA YANG MELAKUKAN  
PELANGGARAN DISIPLIN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

**RIVALDHO SAPUTRA**  
**NPM: 1306200414**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 7**



*Ilmu, Cerdas dan Terpercaya*

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 28 Oktober 2017, Jam 08,00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

**MENETAPKAN**

NAMA : RIVALDHO SAPUTRA  
NPM : 1306200414  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
JUDUL SKRIPSI : SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATRA UTARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN

Dinyatakan : ( B ) Lulus Yudisium dengan predikat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

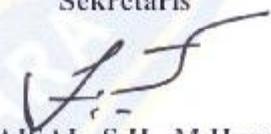
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

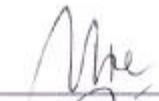
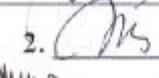
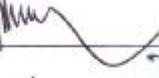
Sekretaris

  
IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIDN: 0003036001

  
FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. IDA NADIRAH, S.H., M.H
2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
3. MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H
4. JULPIKAR, S.H., M.H

1.   
2.   
3.   
4. 



*Keagamaan, Beradab dan Berprestasi*

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : RIVALDHO SAPUTRA  
NPM : 1306200414  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
JUDUL SKRIPSI : SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATRA UTARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN

PENDAFTARAN : Tanggal 20 Oktober 2017

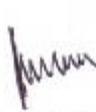
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM**  
**BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**

Diketahui  
Dekan

  
**IDA HANIFAH, S.H., M.H**  
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

  
**MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H**  
NIDN: 0114096201

Pembimbing II

  
**JULPIKAR, S.H., M.H**  
NIDN: 0120027301



*Wajiz, Cerdas dan Terpercaya*

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : RIVALDHO SAPUTRA  
NPM : 1306200414  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
JUDUL SKRIPSI : SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
PROVINSI SUMATRA UTARA YANG MELAKUKAN  
PELANGGARAN DISIPLIN

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian

Medan, 19 Oktober 2017

Pembimbing I

MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H  
NIDN: 0114096201

Pembimbing II

JULPIKAR, S.H., M.H  
NIDN: 0120027301



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir, Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

KARTU BIMBINGAN  
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : RIVALDHO SAPUTRA  
NPM : 1306200414  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
JUDUL SKRIPSI : SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN  
PEMBIMBING I : MUKHLIS, SH., M.H  
PEMBIMBING II : JULFIKAR, SH., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
13/9/2017	Skripsi dan	de koreksi	
30/9/2017	metode legal	de koreksi	
03/10/2017	substansi dan	de koreksi dan	
09/10/2017	logika	Parab. I	
12-10-17	di koreksi skripsi	intitus di paraf	
	or dan di koreksi		
16-10-17	publisis Bab. III	hasil paraf dan	
	publisis dan koreksi	Administrasi	
	nya dalam jurnal	(tabel)	
19-10-17	hasil di paraf	dan	
	hasil di koreksi		

Diketahui Dekan  
  
(IDA HANIFAH, S.H., M.H)

Pembimbing I  
  
(MUKHLIS, SH., M.H)

Pembimbing II  
  
(JULFIKAR, SH., M.H)



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH**

JALAN SERBAGUNA NO. 10 HELVETIA  
MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : B/217/BPPRD/X/2017  
Lamp. : 1 (satu) lembar

Medan, 02 Oktober 2017

Kepada Yth :

Sdr. Dekan Fakultas Hukum  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara  
di-

Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Nomor 2058/II.3-AU/UMSU-06/F/2017 tertanggal 15 Agustus 2017 perihal permohonan izin riset/penelitian dalam rangka penulisan skripsi atas nama :

N a m a : Rivaldo Saputra  
NPM : 1306200414  
Fakultas : Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Prodi./Bagian : Ilmu Hukum

Dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

Setelah mahasiswa yang bersangkutan selesai melaksanakan penelitian dan penulisan, kepada kami agar diberikan copy tulisan/hasil penelitian yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Hormat Kami  
An. Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah  
Propinsi Sumatera Utara  
SEKRETARIS

  
ACHMAD FADLY S.Sos. MSP  
PENATA TK.I  
NIP. 19740319 199402 1 003

Tembusan :

- Sdri. Rivaldo Saputra, Mhs. Fakultas Hukum UMSU Medan.
- Arsip.-

## **ABSTRAK**

### **SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROPINSI SUMATERA UTARA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN**

**RIVALDHO SAPUTRA**

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah melakukan pelanggaran disiplin, untuk mengetahui bentuk pelanggaran dan sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin, untuk mengetahui akibat hukum yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang diberikan sanksi administrasi tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis yang mengarah kepada penelitian yuridis empiris. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Alat pengumpul data adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa proses faktor pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah melakukan pelanggaran disiplin adalah kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan kurangnya motivasi, kurangnya penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi, serta kurangnya sanksi penjatuhan hukuman disiplin. Bentuk pelanggaran dan sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin adalah jenis pelanggaran disiplin ringan, dengan penjatuhan hukuman berupa teguran lisan, tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. Pada jenis pelanggaran disiplin ringan tidak menutup kemungkinan berubah menjadi jenis pelanggaran disiplin sedang. Sedangkan untuk pelanggaran disiplin berat terjadi apabila si pelanggar melakukan suatu tindak pidana yang telah mendapatkan putusan hakim yang bersifat tetap, yang sanksinya berupa pemecatan dari jabatan. Akibat hukum yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang diberikan sanksi administrasi adalah diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Kata Kunci: Sanksi Administrasi, Pegawai, Disiplin.

## KATA PENGANTAR



*Bismillahirrahmanirrahim.*

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utarayang Melakukan Pelanggaran Disiplin.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agusani, M.AP. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, SH.MH. atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, SH.,Hum. dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, SH.,MH.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Mukhlis, SH.,MH. selaku pembimbing I, dan Bapak Zulfikar, SH.,MH. selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terima kasih disampaikan atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.

Tiada gading yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selama kata semoga kiranya mendapat balasan.

Medan, September 2017

Penulis

**RIVALDHO SAPUTRA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Metode Penelitian .....	6
1. Sifat/materi penelitian.....	6
2. Sumber data.....	7
3. Alat pengumpul data.....	8
4. Analisis data.....	8
D. Definisi Operasional .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara .....	10
B. Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	26
C. Pejabat yang Berwenang Menjatuhkan Sanksi .....	36
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Faktor Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Melakukan Pelanggaran Disiplin .....	44

B. Bentuk Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang Melakukan Pelanggaran Disiplin.....	61
C. Akibat Hukum yang Dilakukan Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang Diberikan Sanksi Administrasi .....	70
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan nasional sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat. Pembangunan secara materil dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan.

Indonesia sebagai negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Isi pasal tersebut, Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia. Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada negara dengan menjadi Aparatur Sipil Negara.

Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan dan kemampuan aparatur negara, dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Kedudukan dan peranan pegawai dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan penting sebab merupakan unsur aparat negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.<sup>1</sup> Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur seimbang material dan spritualnya berdasarkan Pancasila di dalam wilayah negara kesatuan Republik Indonesia.<sup>2</sup>

Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Aparatur Sipil Negara agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Aparatur Sipil Negara tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.

Mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip

---

<sup>1</sup> Moh. Mahfud MD. 2008. *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Liberty. halaman 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*

kepemerintahan yang baik (*good governance*), maka sebagai unsur aparatur negara ASN dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Mewujudkan ASN yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin ASN yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong ASN untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena Aparatur Sipil Negara merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional.

Aparatur Sipil Negara bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan Aparatur Sipil Negara bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan Badan dan kepentingan Aparatur Sipil Negara sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan Badan dan

kepentingan Aparatur Sipil Negara sebagai perorangan, maka kepentingan Badanlah yang harus diutamakan.

Kenyataannya, bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan aparatur negara sendiri. Aparatur Sipil Negara di Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Aparatur Sipil Negara dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Kaitannya dengan pembinaan pegawai antara lain pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien, dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan.

Meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Aparatur Sipil

Negara. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara, Pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, antara lain mengatur kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi Aparatur Sipil Negara yang sempurna. Adanya disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Salah satu indikasi rendahnya kualitas ASN tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh ASN.

Berdasarkan hal di atas maka perlu mengadakan penelitian mengenai permasalahan yang diajukan dalam penelitian yang berjudul **“Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara Yang Melakukan Pelanggaran Disiplin”**.

## **1. Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Apa faktor pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah melakukan pelanggaran disiplin ?
- b. Bagaimana sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin ?
- c. Bagaimana akibat hukum yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang diberikan sanksi administrasi tersebut ?

## **2. Faerah Penelitian**

Faedah penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis:

- a. Secara teoritis penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kaitannya dengan kedisiplinan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.
- b. Manfaat praktis yaitu memberikan informasi dan masukan bagi proses penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kaitannya dengan kedisiplinan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah melakukan pelanggaran disiplin.
2. Untuk mengetahui sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Untuk mengetahui akibat hukum yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang diberikan sanksi administrasi tersebut.

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Sifat penelitian**

Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan

yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin.

## **2. Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Data sekunder diperoleh melalui:

- a. Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, dalam penelitian ini dipergunakan yaitu Undang-Undang Dasar, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2014 Tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 Tentang Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Kementerian Negara Serta

Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/2000, tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku bacaan yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier misalnya ensiklopedia, bahan dari internet, bibliografi dan sebagainya.

### **3. Alat pengumpul data**

Pengumpul data digunakan metode:

- a. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu melakukan wawancara dengan Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara.
- b. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu data yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumentasi lainnya seperti majalah, internet, jurnal serta sumber-sumber teoretis lainnya yang berhubungan dengan sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin

### **4. Analisis data**

Data-data yang terkumpul tersebut akan dianalisa dengan seksama dengan menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Analisis kualitatif adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan

balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.

#### **D. Definisi Operasional.**

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Sanksi administrasi adalah sarana-sarana kekuatan menurut hukum publik yang dapat diterapkan oleh badan atau perma-njabat Tata Usaha Negara (TUN) sebagai reaksi terhadap mereka yang tidak mentaati norma-norma hukum Tata Usaha Negara (TUN).<sup>3</sup>
2. Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah adalah lokasi tempat dilakukan penelitian dan instansi yang mengadakan pengadaan barang dan jasa yaitu pakaiann Badan.
4. Pelanggaran disiplin menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara 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.

---

<sup>3</sup> Jum Anggriani. 2012. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Graha Ilmu, halaman 185.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara**

Badan Pendapatan Propinsi Sumatera Utara yang sejak tanggal 27 Januari 2017 berubah namanya menjadi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah adalah suatu sub bagian pada bagian keuangan yang mengelolah bidang penerimaan dan pendapatan Daerah. Pada sub ini tidak terdapat lagi sub seksi, karena pada saat ini Wajib Pajak/Wajib Pajak Retribusi yang berdomisili di daerah Propinsi Sumatera Utara belum begitu banyak, maka dalam Sub – Bagian Penerimaan tidak terdapat seksi atau urusan.

Mulanya urusan pengelolaan Pendapatan Daerah berada dalam KoorBadani Biro Keuangan (kesekretariatan) sebagai Bagian Pajak dan Pendapatan. Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 102/II/GSU tanggal 6 Maret 1973 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Setwilda Tingkat I Sumatera Utara, Biro Keuangan berubah menjadi Direktorat Keuangan sejak tanggal 16 Mei 1973. Dengan demikian bagian Pajak dan Pendapatan juga berubah bentuk menjadi Sub Direktorat Pendapatan Daerah pada Direktorat Keuangan. Dengan terbitnya SK Gubernur Sumatera Utara tanggal 21 Maret 1975 No. 137/II/GSU (berdasarkan SK Mendagri tanggal 7 November 1974 No. Finmat 7/15/3/74), maka terhitung sejak 1 April 1975, Sub Direktorat Pendapatan Daerah ditingkatkan menjadi Direktorat Pendapatan Daerah.

Tanggal 1 September 1975 No. KUPD 3/12/43 tentang pembentukan

Badan Pendapatan Daerah Tingkat II di seluruh Indonesia, maka dengan demikian Direktorat Pendapatan Daerah berubah menjadi Badan Pendapatan Daerah. Semula pembentukannya berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 143/II/GSU, yang kemudian dikukuhkan dengan perda Propinsi Sumatera Utara No. 4 Tahun 1976, yang mulai berlaku 31 Maret 1976. Setelah Otonomi Daerah, tugas pokok dan fungsi Badan pendapatan daerah diatur dalam Perda Propinsi Sumatera Utara No. 3 Tahun 2001 tentang Organisasi Badan-Badan Daerah Propinsi Sumatera Utara dan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 060.254.K Tahun 2002.

Berdasarkan Perda Propinsi Sumatera Utara No. 3 Tahun 2001 tentang Organisasi Badan-Badan Daerah Propinsi Sumatera Utara dan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 060.254.K Tahun 2002 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara serta organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, tugas pokok Badan Pendapatan Daerah adalah menyelenggarakan sebagai kewenangan Pemerintah Propinsi dan tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah.

Memperlancar dan mengatur kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan aktifitasnya, Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara telah membuat struktur organisasi. Stuktur organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan yang efektif yakni terciptanya garis koorBadani yang baik serta adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Menunjang seluruh kegiatan yang ada pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dan untuk pencapaian tujuan maka diadakan pembagian tugas dan fungsi masing-masing sehingga memudahkan mengawasi pekerjaan. Dengan adanya pembagian tugas yang dituangkan dalam struktur organisasi akan memberikan penjelasan tentang batas-batas wewenang dan tanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan untuk Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah bentuk organisasi garis dimana bentuk tersebut menggunakan sistem koorBadani mengalir dari pimpinan ke bawahan secara langsung dimana pihak bawahan bertanggung jawab kepada pimpinan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun Struktur Organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Badan
- b. Bagian Tata Usaha, terdiri dari:
  - 1) Sub Bagian Umum.
  - 2) Sub Bagian Keuangan.
  - 3) Sub Bagian Kepegawaian.
  - 4) Sub Bagian Perlengkapan.
- c. Sub Badan Program terdiri dari:
  - 1) Seksi Penyusunan Program.
  - 2) Seksi Pemantauan dan Pengendalian.
  - 3) Seksi Pengembang Pendapatan

- 4) Seksi Evaluasi dan Pelaporan.
- d. Sub Badan Pendataan Dan Penetapan, terdiri dar :
- 1) Seksi Pendataan Dan Pendaftaran.
  - 2) Seksi Seksi Penetapan.
  - 3) Seksi Pengolahan Data Dan Informasi.
  - 4) Seksi Penerimaan
- e. Sub Badan Penagihan, terdiri dari:
- 1) Seksi Pembukuan Dan Verifikasi.
  - 2) Seksi Penagihan Dan Perhitungan.
  - 3) Seksi Retribusi.dan Pemindahbukuan.
  - 4) Seksi Pertimbangan dan Keberatan.
- f. Sub Badan Bagi Hasil Pendapatan, terdiri dari:
- 1) Seksi Bagi Hasil Pajak.
  - 2) Seksi Bagi Hasil Bukan Pajak.
  - 3) Seksi Penatausahaan Bagi Hasil Pendapatan Pajak dan Non Pajak.
  - 4) Seksi Peraturan Perundang-Undangan Dan Pengkajian Pendapatan.
- g. Sub Badan Retribusi dan Pendapatan lain-lain terdiri dari:
- 1) Seksi Penatausahaan Retribusi dan Pendapatan lain-lain.
  - 2) Seksi Penerimaan lain-lain.
  - 3) Seksi Penerimaan BUMD dan Pendapatan lain-lain.
  - 4) Seksi Legalisasi Pembukuan Surat – Surat Berharga.
  - 5) Seksi Penerimaan
- h. Unit Pelaksana Teknis (UPT).

i. Kelompok Jabatan Fungsional.

Uraian tugas pokok dan fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah:

1. Kepala Badan

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah.
- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendapatan daerah.
- c. Melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendapatan daerah.
- d. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan

administrasi umum, keuangan dan penyusunan program.

Dalam melaksanakan tugas pokok, sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan kesekretariatan
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Badan
- c. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretariatan Badan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan kerumahtanggaan Badan
- d. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan
- e. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Badan
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretariatan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Sub Bagian Umum.

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Untuk melaksanakan tugas Sub Bagian Umum mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi umum.
- b. Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Umum

- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum
- 3) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah Badan, penataan kearsipan, perlengkapan, dan penyelenggaraan kerumahtanggaan Badan
- 4) Pengelolaan administrasi kepegawaian
- 5) Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian
- 6) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian
- 7) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 4. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup pengelolaan administrasi keuangan.
- b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:
  - 1) Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Keuangan
  - 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan
  - 3) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan verifikasi

- 4) Penyiapan bahan/pelaksanaan koorBadani pengelolaan administrasi keuangan
- 5) Penyusunan laporan keuangan Badan
- 6) Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian
- 7) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas
- 8) Pelaksanaan tugas lain dan diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 5. Sub Bagian Penyusunan Program

Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Sekretaris. Untuk melaksanakan tugas, Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas dan fungsi :

- a. Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup penyusunan program dan pelaporan.
- b. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sub Bagian Penyusunan Program menyelenggarakan fungsi :
  - 1) Menyusun rencana kerja
  - 2) Mengumpulkan bahan dan data untuk penyusunan program kegiatan dan Perencanaan Pendapatan Daerah.
  - 3) Menyusun kebijaksanaan teknis serta program kerja jangka pendek, menengah dan panjang.
  - 4) Menyusun penerimaan Pendapatan Daerah, merencanakan system dan prosedur kerja.

- 5) Menyusun rencana serta mengkaji pengembangan potensi pendapatan daerah.

Sub Badan Program terbagi atas 4 seksi yaitu terdiri dari:

- a) Seksi Penyusunan Program, mempunyai tugas merencanakan penerimaan Pendapatan Daerah, system dan prosedur kerja serta menyusun kebijaksanaan teknis dan program kerja jangka pendek, menengah serta jangka panjang.
  - b) Seksi Pemantauan dan Pengendalian, mempunyai tugas melakukan pembinaan teknis di bidang pendapatan terhadap semua unit yang melaksanakan pungutan pendapatan daerah dan melaksanakan kegiatan pemantauan dan pengendalian terhadap tugas yang dilaksanakan di bidang pendapatan serta melaksanakan penyuluhan di bidang pendapatan daerah.
  - c) Seksi Pengembangan Pendapatan, mempunyai tugas menyusun rencana serta mengkaji untuk pengembangan potensi pendapatan daerah dan mempersiapkan Rancangan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Pendapatan Daerah Lainnya.
  - d) Seksi Evaluasi dan Pelaporan, mempunyai tugas mengevaluasi dan memonitor pelaksanaan teknis operasional pengelolaan pendapatan daerah, menyajikan data statistik target dan realisasi pendapatan daerah, mengidentifikasi permasalahan pendapatan daerah dan menyusun laporan realisasi pendapatan daerah.
6. Sub Badan Pendataan dan Penetapan

Sub Badan Pendataan dan Penetapan mempunyai tugas melaksanakan

sebagian tugas Badan dalam lingkup pendataan, pendaftaran, pemeriksaan penetapan, dan pengolahan data dan informasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Badan Pendataan dan Penetapan mempunyai fungsi :

- a. Menyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Pendataan dan Penetapan
- b. Penyusunan petunjuk teknis ruang lingkup pendataan, pendaftaran, pemeriksaan penetapan, dan pengolahan data dan informasi
- c. Melaksanakan pendaftaran dan pendataan seluruh wajib pajak, wajib retribusi dan pendapatan daerah lainnya
- d. Pelaksanaan pengolahan dan informasi baik dari Surat Pemberitahuan Pajak Daerah (SPTPD), Surat Pemberitahuan Retribusi Daerah (SPTRD), hasil pemeriksaan dari instansi yang terkait
- e. Pelaksanaan proses penetapan pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya
- f. Perencanaan dan penatausahaan hasil pemeriksaan terhadap Wajib Pajak dan Wajib Retribusi
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang pendataan dan penetapan
- a. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Badan Pendataan dan Penetapan terbagi atas 4 seksi, yaitu terdiri dari:

- a. Seksi Pendataan dan Pendaftaran, mempunyai tugas melaksanakan Pendataan Objek Pajak Daerah/Retribusi Daerah dan pendapatan Daerah lainnya melalui Surat Pembertahuan Pajak Daerah (SPTPD) dan Surat Pemberitahuan

Retribusi Daerah (SPTRD), melaksanakan pendaftaran Wajib Pajak Daerah/Wajib Retribusi Daerah melalui formulir pendaftaran, menyimpan, mendistribusikan, memberikan Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah dan menyusun daftar Induk wajib Pajak Daerah serta menyusun Surat Perpajakan Daerah lainnya yang berkaitan dengan pendaftaran dan pendataan.

- b. Seksi Penetapan, mempunyai tugas melaksanakan perhitungan penetapan Pokok Pajak Daerah/Retribusi Daerah berdasarkan kartu data termasuk perhitungan denda dan sanksi lainnya, menerbitkan dan mendistribusikan serta menyimpan arsip Surat Perpajakan Daerah/Retribusi Daerah yang berkaitan dengan penetapan, melaksanakan perhitungan jumlah angsuran pembayaran/penyetoran atas permohonan wajib pajak.
- c. Seksi Pengolahan Data dan Informasi, mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan data Objek Pajak Daerah/Retribusi Daerah, menuangkan hasil pengolahan data dan informasi data kedalam kartu data serta mengirimkan kartu data kepada Seksi Penetapan dan demikian sebaliknya.
- d. Seksi Penerimaan, mempunyai tugas menyusun rencana pemeriksaan dan melaksanakan pemeriksaan Objek Pajak/Retribusi dan Subjek Pajak/Retribusi serta mengirimkan laporan pemeriksaan kepada Seksi Pengolahan Data Informasi.

#### 7. Sub Badan Penagihan

Sub Badan Penagihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam lingkup pembukuan, verifikasi, penagihan, perhitungan, pertimbangan, dan restitusi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud,

Sub Badan Penagihan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan.
- b. Melaksanakan pembukuan dan verifikasi atas Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah Lainnya.
- c. Melaksanakan penagihan atas tunggakan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah Lainnya.
- d. Melaksanakan perhitungan restitusi dan atau pemindahbukuan atas Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah Lainnya.
- e. Melaksanakan telaah dan saran pertimbangan terhadap keberatan WP atas pajak terutangnya.
- f. Melaksanakan tugas-ugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

Sub Badan Penagihan terbagi atas 4 seksi, yaitu terdiri dari:

- a. Seksi Pembukuan dan Verifikasi, mempunyai tugas melaksanakan pembukuan dan verifikasi tentang penetapan dan penerimaan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya, melaksanakan pembukuan dan verifikasi penerimaan dan pengeluaran benda berharga serta pencatatan uang dari hasil pungutan benda berharga kedalam kartu persediaan benda berharga. Menyiapkan laporan tentang realisasi penerimaan dan tunggakan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Daerah lainnya serta menyiapkan laporan tentang realisasi penerimaan, pengeluaran dan sisa persediaan Benda Berharga secara bertahap.

- b. Seksi Penagihan dan Perhitungan, mempunyai tugas melaksanakan Penagihan atas tunggakan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan pendapatan Daerah lainnya, menerbitkan dan mendistribusikan serta menyimpan arsip Surat Perpajakan Daerah/Retribusi Daerah yang berkaitan dengan penagihan.
- c. Seksi Restitusi dan Pemindahbukuan, mempunyai tugas menerima permohonan Restitusi dan Pemindahbukuan dari Wajib Pajak, meneliti kelebihan pembayaran Pajak Daerah/Retribusi Daerah yang dapat diberikan restitusi dan atau pemindahbukuan serta mempersiapkan Surat Keputusan Kepala Badan tentang pemberian restitusi atau pemindahbukuan.
- d. Seksi Pertimbangan dan Keberatan, mempunyai tugas menerima Surat Keberatan dari Wajib Pajak/Restitusi dan meneliti keberatan Wajib Pajak serta membuat pertimbangan atas Keberatan wajib pajak dan mempersiapkan Surat Keputusan Kepala Badan tentang persetujuan atau penolakan atas keberatan tersebut.

#### 8. Sub Badan Bagi Hasil Pendapatan

Sub Badan Bagi Hasil Pendapatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam lingkup bagi hasil pajak dan bukan pajak, penatausahaan bagi hasil dan Perundang - Undangan dan pengkajian pendapatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Badan Bagi Hasil Pendapatan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana kerja kegiatan
- b. Melaksanakan penatausahaan bagi hasil pendapatan pajak dan bukan pajak.
- c. Melaksanakan koorBadani dengan instansi pemberi bagi hasil pajak, non pajak.

- d. Melaksanakan perhitungan dari Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK).
- e. Melaksanakan pengkajian pelaksanaan Peraturan perundang-undangan dan pengkajian hasil pendapatan daerah dibidang bagi hasil pendapaan.
- f. Melaksanakan tugas lain - lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Badan Bagi Hasil Pendapatan terbagi atas 4 seksi, yaitu terdiri dari:

- a. Seksi Bagi Hasil Pajak, mempunyai tugas menerima dan mendistribusikan Surat Pemberitahuan Pajak Terutang (SPPT) dan Daftar Himpunan Pokok Pajak (DHPP), Daftar Himpunan Ketetapan Pajak (DHKP) Bumi dan Bangunan, melaksanakan penagihan Pajak Bumi dan Bangunan, melaksanakan perhitungan penerimaan bagi hasil pajak lainnya serta membantu menyampaikan Surat Pemberitahuan Objek Pajak (SPOP) PBB kepada Wajib Pajak, menerima kembali hasil pengisian SPOP dan mengirimkan kembali kepada Kantor Pelayanan PBB.
- b. Seksi Bagi Hasil Bukan Pajak, mempunyai tugas melaksanakan perhitungan, penerimaan dari hasil Dana Alokasi Umum, melaksanakan perhitungan penerimaan dari Dana Alokasi Khusus.
- c. Seksi Penatausahaan Bagi Hasil Pendapatan Pajak dan non Pajak, mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan surat – surat ketetapan Pajak Bumi dan Bangunan, menatausahakan Pendapatan Bagi Hasil Pajak dan bukan Pajak.
- d. Seksi Peraturan Perundang-undangan dan pengkajian pendapatan, mempunyai tugas mengkaji tentang pelaksanaan peraturan Perundang-undangan dan melaksanakan koorBadani dengan unit terkait tentang pelaksanaan peraturan

serta melaksanakan pengkajian atas penerimaan pendapatan daerah secara periodik.

#### 9. Sub Badan Retribusi Dan Pendapatan Lain-Lain

Sub Badan Retribusi dan Pendapatan Lain-Lain mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan dalam lingkup pengembangan pajak, retribusi dan pendapatan lain-lain. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Badan Pengembangan Pendapatan Daerah mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana kegiatan kerja.
- b. Penyusunan bahan petunjuk teknis dalam lingkup pengembangan pajak, retribusi dan pendapatan lain-lain.
- c. Melaksanakan pengkajian potensi pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan lainnya.
- d. Menghitung potensi pajak dan retribusi daerah.
- e. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan dalam lingkup bidang pengembangan pendapatan daerah.
- f. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Badan Retribusi dan Pendapatan lain - lain terbagi atas 4 seksi, yaitu terdiri dari:

- a. Seksi Penatausahaan Penerima Retribusi dan Penerimaan Lain-lain, mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan penerima retribusi dan melaksanakan penatausahaan pendapatan lain-lain.

- b. Seksi Penerimaan Lain-Lain, mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan penerimaan lain-lain, merencanakan dan mengupayakan penerimaan lain-lain baik dari pemerintah, wakil pemerintah di daerah maupun di lembaga-lembaga keuangan dan atau badan-badan lain termasuk pinjaman daerah dan dana darurat.
- c. Seksi Penerimaan Badan Usaha Milik Daerah dan Pendapatan Lain-Lain, mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan penerimaan bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan melaksanakan penata usahaan hasil pengolaan kekayaan daerah yang dipisahkan.
- d. Seksi Legalisasi Pembukuan Surat-Surat Berharga, mempunyai tugas melaksanakan legalisasi surat-surat berharga dan melaksanakan pembukuan surat-surat berharga.

Setiap seksi dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam menjalankan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Badan Retribusi dan Pendapatan Lain-Lain.

#### 10. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Adapun peraturan yang berlaku yaitu:

- a. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Setiap kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh tenaga fungsional senior yang ditunjuk.

- c. Jumlah tenaga kerja fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Visi Badan Pendapatan Propinsi Sumatera Utara yaitu “Terwujudnya Pendapatan Daerah Sebagai Andalan Pembiayaan Pembangunan Daerah”. Sedangkan misi Badan Pendapatan Propinsi Sumatera Utara adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap sumber dan pengelola pendapatan daerah.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana Badan
3. Intensifikasi dan ekstensifikasi subjek dan objek pajak.
4. Meningkatkan penegakan hukum.

## **B. Disiplin Aparatur Sipil Negara**

Disiplin berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.<sup>4</sup> Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak 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.

AS. Moenir berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Maksud

---

<sup>4</sup> Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Madju, halaman 139.

ditumbuhkannya disiplin kecuali kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi.<sup>5</sup> Ketaatan terhadap aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan. Lain halnya dengan aturan yang tidak tertulis misalnya kebiasaan, adat istiadat dan yang lebih luas lagi norma.

Menurut Gordon S. Watkins sebagaimana dalam AS. Moenir disebutkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi.<sup>6</sup> Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, apa, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan tersebut.

Disiplin bagi aparatur pemerintah mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara".

Peraturan disiplin ASN adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan

---

<sup>5</sup> AS. Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 94.

<sup>6</sup> *Ibid.*, halaman 95.

dilanggar oleh ASN. Peraturan disiplin ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang tercermin dalam sikap dan tata laku pegawai diwaktu dan diluar Badan. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tercantum ketetapan sebagai berikut:

- (1) Untuk menjamin tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, ASN wajib mematuhi disiplin ASN.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) ASN 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.

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. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketataan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara. Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Peraturan disiplin merupakan instrumen untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara saat ini pedoman pelaksanaan atau Peraturan Pelaksananya belum dibentuk, oleh karena itu pedoman yang dipakai adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara harus menjadi sebuah teladan yang baik atau menjadi manusia Indonesia berjiwa Pancasila, wajib melakukan hal-hal yang telah diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara khususnya sebagai aparatur negara yang diangkat oleh pemerintah untuk menkalankan tugas negeri atau jabatan lainnya diikat oleh aturan-aturan yang berupa kewajiban-kewajiban maupun laranganlarangan.

Kewajiban dan larangan itu harus ditaati oleh setiap Aparatur Sipil Negara khususnya Aparatur Sipil Negara dengan konsekuensi apabila Aparatur Sipil Negara melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan tersebut maka dapat dijatuhi hukuman atau sanksi karena melanggar peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang ASN tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji ASN.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas keBadanan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan keBadanan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kewajiban Aparatur Sipil Negara diatur didalam Pasal 23 Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas keBadanan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar keBadanan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Larangan bagi ASN diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Negara, yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang.

2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas keBadanan.

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
  - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN.
  - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain.
  - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
  - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
  - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
  - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintahan pada dasarnya mengharapkan pegawai-pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas keBadanan. Kedisiplinan tersebut pegawai diharapkan dapat mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### **C. Pejabat yang Berwenang Menjatuhkan Sanksi.**

Hukum adalah seperangkat kaidah atau aturan yang tersusun dalam suatu sistem yang menentukan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh manusia sebagai warga masyarakat dalam kehidupan bermasyarakatnya yang bersumber baik dari masyarakat sendiri maupun dari sumber lain yang diakui berlakunya secara otoritas tertinggi dalam masyarakat tersebut.<sup>7</sup> Menurut ilmu politik ada kecenderungan untuk mengartikan hukum sebagai proses pemerintahan. Proses pemerintahan di sini dibatasi pada pengaturan tentang

---

<sup>7</sup> Ojak Nainggolan. 2005. *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan: Indonesia Media & Law Policy Centre, halaman 19.

hubungan antara fungsi eksekutif, legislatif dan yudikatif.<sup>8</sup>

Hukum administrasi negara adalah salah satu bidang ilmu pengetahuan hukum mengenai hubungan-hubungan antara jabatan-jabatan negara satu sama lainnya serta hubungan-hubungan hukum antara jabatan-jabatan negara itu dengan para warga masyarakat.<sup>9</sup>

Fungsi terpenting dari hukum adalah tercapainya keteraturan/ketertiban dalam kehidupan manusia di dalam masyarakat. Keteraturan ini yang menyebabkan orang dapat hidup dengan berkepastian, artinya orang dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat, karena dapat memprediksi tentang apa yang akan terjadi atau apa yang bisa diharapkan.

Hukum itu bukan menjadi tujuan tersendiri, akan tetapi hukum itu adalah alat untuk mempermudah lalu lintas antar manusia. Dalam pergaulan hidup manusia dibutuhkan kerjasama dan kerjasama itu membutuhkan suatu perasaan kepastian dan aturan-aturan yang dapat dipegang, umpamanya dalam hal timbul perselisihan paham dan pertikaian.<sup>10</sup> Masyarakat menataati hukum adalah untuk menjaga hubungan baik dengan warga-warga masyarakat lainnya.<sup>11</sup>

Hukum sebagai alat rekayasa sosial, alat pembaharuan dan pembangunan masyarakat dapat terwujud harus terpenuhi beberapa persyaratan yaitu:

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Jakarta: Rajawali halaman 38.

<sup>9</sup> CST Kansil. 2004. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, halaman 454.

<sup>10</sup> Amrah Muslimin. 2000. *Beberapa Azas-Azas dan Pengertian-Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*. Bandung: Alumni, halaman 30.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Jakarta: Rajawali, halaman 177.

1. Adanya aturan hukum yang baik.
2. Adanya sumber daya manusia yang baik yaitu aparat penegak hukum yang kapabel, berkompetensi serta berintegritas tinggi dengan kepribadian yang jujur dan tangguh.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.
4. Adanya masyarakat yang baik yang memiliki pendidikan yang memadai dan berbudaya serta menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan.<sup>12</sup>

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa hukum berkaitan dengan sanksi. Hal ini dapat dipahami karena pada dasarnya hukum itu memiliki sifat mengatur dan memaksa. Didalam sifat hukum yang mengatur, terdapat larangan-larangan. Apabila suatu larangan tersebut dilanggar, maka dapat menimbulkan sanksi. Sanksi hukum ini bersifat memaksa, hal ini berarti bahwa tertib itu akan bereaksi terhadap peristiwa-peristiwa tertentu karena dianggap merugikan masyarakat sebagai akibat dari adanya pelanggaran tersebut. Dengan cara memaksa, maka suatu penderitaan dikenakan terhadap seseorang dengan paksa walaupun yang bersangkutan tidak menghendakinya.

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting dalam hukum, juga dalam hukum administrasi. Umumnya tidak ada gunanya memasukan kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan bagi para warga di dalam peraturan perundang-undangan tata usaha negara, manakala aturan-aturan tingkah laku itu tidak dapat dipaksakan oleh tata usaha negara.<sup>13</sup>

Sanksi dalam hukum administrasi yaitu alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma hukum

---

<sup>12</sup> Ikatan Hakim Indonesia. 2012. *Kekuatan Akuntabel dan Cita-Cita Nasional Indonesia (Perspektif Konstitusional)*. Jakarta: Varia Peradilan, halaman 26.

<sup>13</sup> Philipus M. Hadjon. 2004. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, halaman 245

administrasi negara. Berdasarkan definisi ini tampak ada empat unsur sanksi dalam hukum administrasi negara, yaitu alat kekuasaan (*machtmiddelen*), bersifat hukum publik (*publiekrechtlijke*), digunakan oleh pemerintah (*overheid*), sebagai reaksi atas ketidakpatuhan (*reactive op niet-naleving*).

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses pengadilan.

Pemberian hukuman disiplin ASN dilakukan oleh pejabat yang berwenang.<sup>14</sup> Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah:

5. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN bagi ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, halaman 98.

- b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN bagi ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - c. Pembebasan dari jabatan bagi ASN yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Aparatur Sipil Negara Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
  - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi, untuk semua ASN daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin:
    - 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
    - 2) Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota, untuk semua ASN Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan

pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas, atau ASN Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.

8. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi ASN Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan/dipekerjakan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa:
  - a. Teguran lisan.
  - b. Teguran tertulis.
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
  - d. Pembebasan dari jabatan.

Menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin ASN, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara yang menentukan :

Pasal 23

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sebelum ASN dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk

menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN tersebut merupakan kewenangan:

1. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
2. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancamannya dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Tim Pemeriksa terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Tim Pemeriksa dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada ASN yang

bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan. Dalam hal ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Pimpinan harus ikut berperan aktif dalam membentuk disiplin bawahannya. Dalam hal ini, pimpinan melakukan pengawasan administratif di bidang kepegawaian (personal) dengan melakukan pemantauan secara personal terhadap bawahannya yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, misalnya dengan memberikan motivasi yang tinggi terhadap bawahan, mengadakan pelatihan dan latihan, memperhatikan kesejahteraan pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar ketentuan yang berlaku. Semuanya itu merupakan suatu pengawasan dibidang kepegawaian agar pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Faktor yang mendukung supaya disiplin kerja pegawai terwujud dalam suatu instansi formal pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Keteladanan seorang pimpinan akan membawa pengaruh sangat besar bagi organisasi khususnya dalam menegakkan kedisiplinan, karena seorang pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Apabila seorang pimpinan sudah memiliki disiplin yang tinggi, sudah barang tentu bawahan juga harus mengikuti sikap disiplin atasannya. Pimpinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, hendaknya terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, tidak hanya pimpinan yang selalu memberi perintah, tetapi seorang bawahan pun berhak untuk mengemukakan pendapatnya, sehingga pegawai tersebut merasa nyaman dan

senang dalam melakukan pekerjaannya.

Penempatan pegawai dalam suatu jabatan harus berdasarkan keahlian dan kecakapan yang dimiliki dan berdasarkan tingkat pendidikan, jangan sampai salah dalam menempatkan pegawai, hal ini dapat dilakukan melalui analisis jabatan dan uraian jabatan, sehingga didapat pegawai yang tepat dengan jabatan yang akan didudukinya.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Faktor Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Melakukan Pelanggaran Disiplin**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dilapangan tentang pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut di berlakukan.

Setiap upaya penegakan hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Setiap pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan *briefing* atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi.<sup>15</sup>

Pemberian motivasi kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja namun dapat dilakukan juga oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai.<sup>16</sup> Tidak hanya motivasi kerja yang diberikan tetapi juga

---

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>16</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

sebaiknya diberikan *reward and punishment*. *Reward* tidak harus berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai karyawan teladan. Sementara itu bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi.<sup>17</sup>

Kendala juga muncul karena sistem yang ada di sipil berbeda dengan sistem di kemiliteran. Di militer, atasan bisa langsung menghukum bawahan bila bawahan tersebut melakukan kesalahan. Namun dalam sistem yang berkembang di sipil harus melalui prosedur yang berlaku sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang. Hal ini tentu akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memberikan sebuah sanksi administrasi.

Pemberian sanksi bagi seorang Aparatur Sipil Negara sepertinya lebih mengalami kelonggaran dibandingkan dengan pegawai swasta. Seorang pegawai swasta bisa langsung dijatuhi hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan, namun seorang Aparatur Sipil Negara harus menunggu prosedur yang cukup lama.

Mencari sebab timbulnya pelanggaran, akan dijumpai berbagai macam faktor tertentu yang akan mempengaruhi timbulnya pelanggaran tertentu. Sedangkan faktor lainnya akan menimbulkan pelanggaran yang lain pula. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin di lingkungan pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :<sup>18</sup>

1. Faktor Internal, yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat dari individu serta hal-hal yang

---

<sup>17</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>18</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

mempengaruhi individu sehingga terdorong untuk melakukan suatu tindak pelanggaran disiplin.

Faktor internal adalah adanya kemauan dari dalam diri pegawai untuk mentaati peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan.

2. Faktor Eksternal, yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin yang dilihat khusus dari luar individu, serta hal-hal di luar individu yang mendorong untuk melakukan suatu tindak pelanggaran disiplin.

Faktor Eksternal ini dipengaruhi adanya sanksi yang tegas, adanya pengawasan dari pemimpin, kurang dilakukan pembinaan dan pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, bahwa banyak para pegawai yang datang terlambat karena urusan keluarga dan ekonomi.<sup>19</sup> Contoh faktor ekonomi yang dapat menjadi faktor penyebab timbulnya pelanggaran disiplin adalah karena Aparatur Sipil Negara tersebut bekerja di luar tugas atau mempunyai pekerjaan sampingan yang dilakukan pada jam-jam kerja, karena pegawai tersebut sedang terbelit hutang yang harus segera dibayarnya. Sedangkan faktor keluarga menurutnya adalah karena bagi yang berkeluarga, setiap hari harus menyiapkan segala sesuatu untuk keluarga sebelum berangkat ke kantor atau mengantar anaknya ke sekolah terlebih dahulu.

Faktor ekonomi maupun faktor keluarga termasuk dalam faktor intern,

---

<sup>19</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

faktor intern itu sendiri yaitu merupakan faktor pribadi dari seseorang. Ada juga yang beranggapan bahwa, kerja tidak kerja juga dibayar<sup>20</sup> seperti yang diungkapkan oleh salah satu Aparatur Sipil Negara yang mengungkapkan bahwa: saya masuk kerja jam berapa itu tidak masalah, karena tidak masuk kerja juga dibayar dan teman-teman juga tidak mengeluh kalau saya datang terlambat.<sup>21</sup>

Ungkapan salah satu Aparatur Sipil Negara yang demikian itu menunjukkan bahwa masih terdapat Aparatur Sipil Negara yang kurang memiliki kesadaran dan etos kerja yang tinggi. Hal ini juga masuk ke dalam faktor intern dan motivasi. Motivasi senantiasa berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara disebutkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin dapat diuraikan sebagai berikut :<sup>22</sup>

1. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan amat diperlukan oleh setiap individu Aparatur Sipil Negara tidak terkecuali pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Hal ini dimaksudkan agar setiap Aparatur Sipil Negara bisa memahami peraturan perundang-undangan. Diharapkan dengan memahami setiap peraturan

---

<sup>20</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>22</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

perundang-undangan, maka setiap Aparatur Sipil Negara dapat menyadari posisinya, baik sebagai Aparatur Sipil Negara atau sebagai abdi masyarakat. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan akan berakibat menurunnya kesadaran untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

## 2. Kurangnya motivasi

Aparatur Sipil Negara tidak terkecuali pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi yang benar-benar esensial dalam rangka menumbuhkan etos kerja di lingkungan unit kerja. Kurangnya motivasi bagi setiap Aparatur Sipil Negara tentu tidak akan menghasilkan sistem pola kerja yang baik.

Faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut :

### 1. Kurangnya penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara yang berprestasi.

Aparatur Sipil Negara yang berprestasi perlu memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi yang diraihinya. Penghargaan bisa berupa promosi jabatan atau berupa piagam penghargaan. Kurangnya penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara yang berprestasi berakibat menurunnya etos kerja dan semangat untuk melaksanakan tugasnya.

### 2. Kurangnya sanksi penjatuhan hukuman disiplin.

Setiap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin perlu diberikan sanksi yang tegas. Pelanggaran disiplin sebesar atau sekecil apapun bila tidak diikuti dengan sanksi penjatuhan hukuman disiplin akan

menimbulkan persoalan baru yang bernuansa negatif yaitu :

- a. Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin tidak akan jera, bahkan pelanggaran yang dilakukan semakin meningkat, karena Aparatur Sipil Negara tersebut berpikir bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan tidak mempengaruhi prestasi dan kariernya.
- b. Bagi Aparatur Sipil Negara lain akan menimbulkan rasa kecemburuan. Dengan kata lain, Aparatur Sipil Negara yang sebelumnya cenderung disiplin, akan melakukan pelanggaran yang sama, Sebab Aparatur Sipil Negara tersebut berpikir tidak akan menerima sanksi apapun bila melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya pelanggaran disiplin adalah faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern sendiri merupakan faktor dari kepribadian seseorang termasuk juga motivasi dan faktor eksternalnya adalah lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, maka hambatan-hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai adalah hal-hal yang bersifat teknis diantaranya adalah :<sup>23</sup>

1. Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai akan dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Karena tidak adanya pelatihan, sehingga para pejabat kepegawaian

---

<sup>23</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

kemungkinan besar tidak memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menangani kasus-kasus pelanggaran disiplin.

3. Takut dan khawatir. Bahwa para atasan langsung memiliki kekhawatiran, dimana pimpinan instansi pengelola kepegawaian tidak akan mendukung tindakan yang diambilnya terhadap bawahannya.
4. Adanya rasa egoisme, yaitu muncul perasaan bahwa dia sendiri satu-satunya yang melakukan pembinaan disiplin pegawai pada unit kerjanya.
5. Adanya rasa bersalah, bahwa atasan berpikir; bagaimana saya dapat mendisiplinkan seseorang apabila saya sendiri pernah melakukan hal yang sama.
6. Kehilangan persahabatan, bahwa atasan mungkin percaya tentang tindakan disipliner akan merusak persahabatan dengan seorang pegawai atau dengan rekan-rekan sejawatnya.
7. Hilangnya kesabaran, bahwa atasan takut kehilangan kesabaran ketika ia membicarakan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya.
8. Rasionalisasi, yakni setiap atasan berpikir bahwa sesungguhnya pegawai mengetahui kesalahannya sendiri sehingga tidak perlu membicarakannya lagi.
9. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja.
10. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
11. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai

pelanggaran.

12. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Hal-hal tersebut di atas merupakan hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara.<sup>24</sup> Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Kejaksaan, kiranya menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara akan dapat tercapai. Mengatasi hambatan dalam penegakan disiplin pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dibentuk suatu tim pengawas.<sup>25</sup> Tim ini menjadi harapan besar dalam upaya penegakan disiplin karena tim inilah yang akan menjadi andalan dalam pengawasan penegakan disiplin.

Kedisiplinan pegawai pada instansi atau satuan kerja pemerintah baik pusat maupun daerah, masih terlihat dan terkesan kurang ditaati.<sup>26</sup> Sehingga, dijumpai berbagai pelanggaran disiplin pegawai yang berdampak tidak mencapai target penyelesaian dalam tugasnya, dan ataupun beban yang harus diselesaikan menjadi berlarut-larut. Sehingga akan sulit menyelesaikannya, apabila pegawai

---

<sup>24</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>25</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>26</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

yang bersangkutan sering meninggalkan kantor pada jam kerja (bukan karena tugas) dan tanpa memberitahukan kepada atasan langsungnya. Sering terjadi karena kurangnya pengendalian dan kontrol internal yang dilakukan oleh atasan langsungnya, maupun kesempatan untuk melakukan meninggalkan kantor dari jam kerja kantor sangat mudah karena faktor ruangan yang saling berjauhan dan kurangnya kesadaran pegawai yang bertemperamen cuek, maupun acuh untuk berdisiplin diri.

Faktor lain yang menjadikan pegawai yang suka memanfaatkan kesempatan meninggalkan pekerjaan, diantaranya beban kerja yang bersangkutan secara rutin menjenuhkan, kurangnya dilibatkan dalam kegiatan lainnya, sehingga merasa dislike personal dan berkeinginan seperti pegawai yang lainnya, namun yang terjadi kabur dari jam kerja untuk memenuhi kerjaan di luar tugas kantor, baik bisnis pribadi maupun sekedar membiasakan dirinya tidak peduli dengan disiplin pegawai.<sup>27</sup> Terjadi kurangnya komunitas dan pada akhirnya tidak dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan seperti yang diharapkan dan sangat mempengaruhi kelancaran sinergis dan dapat menyebabkan tidak terwujudnya tujuan disiplin kepegawaian.

Berdisiplin sesuai dengan aturan yang ada bagi Aparatur Sipil Negara wajib untuk menjunjung tinggi korp dan melihat kondisi bagi pegawai yang tidak disiplin seperti di atas, maka sangat diperlukan kejelian berinisiatif dari pimpinan satuan kerja, termasuk seluruh staf untuk menjadikan sebuah komunitas aparatur negara yang konsekuen dan senantiasa menjaga serta melaksanakan kedisiplinan.

Melaksanakan tahap manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki

---

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

akses disiplin tinggi, harus ada prioritas utama dalam penilaian pemenuhan persyaratan yang tertuang dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Hal ini, setiap tahunnya dilakukan dalam rangka untuk penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan.<sup>28</sup>

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

1. Faktor peraturan atau tata tertib.

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

2. Faktor Kepemimpinan

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap Aparatur Sipil Negara 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 dan harus menjadi teladan yang baik yang bisa

---

<sup>28</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

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. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan.

Faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya. Seorang pimpinan yang cenderung egois dimana 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.

### 3. Faktor pembinaan dan pengawasan.

Menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Aparatur Sipil Negara, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa.

Pembinaan Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk:

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna

- b. Untuk meningkatkan mutu dan ketrampilan serta memupuk kegairahan kerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
- c. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja secara optimal.
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan benwibawa.
- e. Ditujukan pada terwujudnya iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria obyektif baik secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
- g. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :
  - 1) Pembinaan tertib administrasi.
  - 2) Pembinaan keesejahteraan
  - 3) Pembinaan karir.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik pembinaan disiplin dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk melakukan pembinaan disiplin kepada para pegawai yang ada di lingkungannya.

Aparatur Sipil Negara agar dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Aparatur Sipil Negara pusat maupun Aparatur Sipil Negara yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Aparatur Sipil Negara yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh undang undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah.

Sehubungan dengan pembinaan Aparatur Sipil Negara, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan

abdi masyarakat. Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara.

Kesuksesan bukan hanya terletak pada suatu manusia yang baik, tetapi juga terletak pada pengawasannya. Karena pada tahap ini akan dikaji dan dinilai, apakah pengawasan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya yang kemudian akan dirumuskan kembali apakah pengawasan sudah relevan dengan prosedurnya.

Mekanisme pengawasan pada lingkungan organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan mempunyai kesamaan. Pedoman yang digunakan dalam mengukur hal ini adalah peraturan perundang-undangan, rencana kerja, program kerja serta kebijaksanaan dari organisasi tersebut. Walaupun ada kegiatan inspeksi yang sifatnya terencana berdasarkan program kerja ternyata sampai saat ini belum mampu memantau dengan seksama kinerja di lapangan. Pada umumnya hanya dilakukan pemeriksaan surat-surat atau laporan pengawasan secara tidak langsung.

Sistim pengawasan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Tidak dapat dipungkiri bahwa efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengawasan terkait erat dengan sumber daya manusia yang ada, baik dari sudut keahlian maupun integritasnya.<sup>30</sup> Unsur disiplin yang disebutkan di dalam pemaparan di atas adalah ketaatan dan kepatuhan pada aturan-aturan yang telah di

---

<sup>30</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

tetapkan ataupun kebiasaan-kebiasaan yang berlaku yang mempunyai fungsi untuk menyelamatkan manusia itu sendiri dan seluruh lapisan masyarakat yang terkait di dalamnya.

Mewujudkan tata kehidupan bangsa, negara, dan masyarakat yang tertib, bersih, makmur dan berkeadilan maka sangat perlu kedisiplinan, pengawasan, dan menjalankan peraturan-peraturan yang telah ada sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Terkait dengan pembinaan Aparatur Sipil Negara, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi didalam suatu instansi pemerintahan yang pegawainya melakukan pelanggaran disiplin bahkan menjurus kepada penyelewengan jabatan seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, ketidak hadiran tanpa pemberitahuan, bekerja sambil ngobrol dan yang tak asing didengar adalah KKN yang singkatan dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Penyimpangan-penyimpangan ini menimbulkan kurang atau tidak efektif dan efisiennya Aparatur Sipil Negara tersebut.

Penyimpangan-penyimpangan itu terjadi di sebabkan kurangnya kesejahteraan terhadap Aparatur Sipil Negara. Lemahnya sistim atau fungsi pengawasan yang memang berperan penting dalam pencapaian visi dan misi dari institusi pemerintahan yang bersangkutan. Dengan demikian maka Aparatur Sipil Negara yang bukan saja sebagai aparatur pemerintah tetapi juga adalah abdi negara dan abdi masyarakat, namanya telah tercoreng dengan penyimpangan-penyimpangan tingkah laku yang tidak perlu terjadi.

Adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban.

Pelaksanaan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, dilakukan dengan cara atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu dengan cara:<sup>31</sup>

1. Melakukan pengawasan melekat sebagai upaya pengawasan preventif, untuk mencegah hal-hal yang melanggar disiplin, yaitu dengan cara pengawasan secara langsung dari pimpinan yang berada di atasnya.
2. Pengawasan fungsional yaitu suatu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas secara fungsional baik intern maupun ekstern, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas kepegawaian.
3. Pengawasan yang di lakukan dengan cara melakukan inspeksi umum yaitu

---

<sup>31</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

melaksanakan pemeriksaan semua bidang kerja yang telah di susun dalam tahun kerja.

4. Inspeksi pimpinan yaitu inspeksi yang dilakukan oleh Jaksa Agung Muda, pengawasan terhadap tugas dari pimpinan kejaksaan.
5. Melakukan inspeksi khusus yaitu melakukan pemeriksaan andai terjadi penyimpangan atau perbuatan-perbuatan tercela dari pegawai kejaksaan.

Prinsipnya pengawasan atasan langsung yang di laksanakan dengan menjalankan pengawasan melekat merupakan fungsi manajemen seorang pimpinan yang harus dilakukan di samping perencanaan dan pelaksanaan.

Pengawasan melekat di maksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan administrasi pemerintahan dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna serta dilaksanakan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dalam melakukan pengawasan melekat telah melakukan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, sedangkan petunjuk pelaksanaannya telah dikeluarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989.

Adapun sasaran pengawasan melekat berdasarkan pada Instruksi presiden tersebut adalah:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai serta prestasi kerja serta pencapaian pelaksanaan tugas.
- b. Menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang
- c. Mengurangi kebocoran serta pemborosan keuangan negara dan segala bentuk

penyimpangan lainnya.

- d. Mempercepat penyelesaian permasalahan dan meningkatkan pelayanan masyarakat.
- e. Mempercepat penpegawaisan kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, absensi juga merupakan hal yang penting, oleh karena itu dalam pelaksanaan absensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara di adakan dua kali yaitu pagi hari yang diadakan jam 07.00 wib dan pada waktu siang hari yang dilakukan pada jam 14.00 wib.<sup>32</sup> Diadakan absensi satu hari 2 (dua) kali ini diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan selalu siap ditempat, dengan itu pula kedisiplinan pegawai akan terwujud.

#### **B. Bentuk Sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang Melakukan Pelanggaran Disiplin.**

Diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, aparatur negara bahwa dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan

---

<sup>32</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin Aparatur Sipil Negara dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas Aparatur Sipil Negara dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Kedudukan Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena Aparatur Sipil Negara merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara

kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara.

Mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar system karier dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya.

Sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerjayang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian Badan dan prestasidi buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Aparatur Sipil Negara bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam

pelaksanaan pembinaan Aparatur Sipil Negara bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan Badan dan kepentingan Aparatur Sipil Negara sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan Badan dan kepentingan Aparatur Sipil Negara sebagai perorangan , maka kepentingan Badanlah yang harus di utamakan.

Usaha penertiban dan pembinaan aparatur negara harus dilaksanakan yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar benar merupakan Aparatur Sipil Negara yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah. Terkait dengan pembinaan Aparatur Sipil Negara, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara bahwa Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di

dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban. Kaitannya dengan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara sendiri telah mengimplementasikan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara,

Pemerintah atau Aparatur Sipil Negara dalam hal ini ada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara yang mangkir dari tugas, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik negara, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Aparatur Sipil Negara, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Aparatur Sipil Negara, kecuali untuk kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi negara.

Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Aparatur Sipil Negara yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan benar telah melakukan

pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

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

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara yang melanggar ketentuan Peraturan disiplin ASN Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Aparatur Sipil Negara dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut data yang diperoleh di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, pada Tahun 2016 terdapat 10 (sepuluh) kasus pelanggaran disiplin, yang terdiri dari 9 (delapan) kasus pelanggaran disiplin ringan, 1 (satu) kasus pelanggaran disiplin sedang, dan tidak ada kasus

pelanggaran disiplin berat. Jenis pelanggaran yang pernah terjadi di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah jenis pelanggaran sebagai berikut :

1. Jenis Pelanggaran Ringan.

Jenis pelanggaran disiplin ringan adalah jenis-jenis pelanggaran disiplin yang penjatuhan sanksinya berupa teguran lisan, tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Menurut data dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah sebanyak 8 (delapan) kasus. Pelanggaran disiplin ringan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja tanpa izin.<sup>33</sup> Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara menambahkan bahwa jenis pelanggaran disiplin ringan yang sering terjadi adalah sering terlambat dan sering tidak masuk selama 1 (satu) minggu berturut-turut tanpa alasan, dan sering meninggalkan tugasnya tanpa alasan.<sup>34</sup>

Data yang penulis peroleh, jenis hukuman disiplin ringan yang sering dijatuhkan adalah berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.<sup>35</sup> Dari ketiga jenis hukuman disiplin ringan, maka jenis hukuman yang pertama dijatuhkan adalah tegoran lisan. Apabila tidak diindahkan, maka pelanggar disiplin dapat diberikan tambahan hukuman

---

<sup>33</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>34</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

<sup>35</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

yaitu teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Selain itu, Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara juga memanggil pelaku pelanggaran disiplin sebanyak 3 (tiga) kali dan diberikan pembinaan.

Pegawai yang dipanggil selama 3 (tiga) kali dan tidak mau hadir, maka Kepala seringnya guru meninggalkan tugasnya tanpa alasan dapat melimpahkan ke Dins Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sebagai contoh adalah kasus seorang pegawai yang telah melakukan pelanggaran indisipliner yang dapat mencemarkan nama baik korp pegawai Sipil karena tidak masuk kerja tanpa izin mulai dari tanggal 22 Maret 2016 sampai dengan 25 Juni 2016 selama 88 (delapan puluh delapan) hari kerja. Mulanya pegawai tersebut hanya diberi teguran tetapi tidak diindahkan. Selanjutnya diberi panggilan lagi sebanyak 3 (tiga) kali, dan tidak mau hadir. Kasus tersebut akhirnya dilimpahkan ke Dinas Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

## 2. Jenis pelanggaran disiplin sedang.

Jenis pelanggaran disiplin sedang yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara umumnya dijatuhi sanksi atau hukuman berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

### 3. Jenis Pelanggaran Disiplin Berat.

Jenis-jenis hukuman disiplin berat belum pernah terjadi di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara.

### **C. Akibat Hukum yang Dilakukan Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang Diberikan Sanksi Administrasi**

Peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Aparatur Sipil Negara. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Sebagai contoh adalah seorang Aparatur Sipil Negara tidak hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian memperoleh teguran lisan dari atasannya dengan tujuan Pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya.

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Aparatur Sipil Negara lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Aparatur Sipil Negara tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat.

Adanya sanksi administrasi yang dijatuhkan kepada seorang Aparatur Sipil Negara dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya dan yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang

melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun pegawai yang lainnya pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara. Seorang pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara yang mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan tentunya akan diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan mendapatkan sanksi.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin tidak mengurangi ketentuan yang berlaku dalam hukum pidana, artinya jika yang bersangkutan dalam pelanggarannya itu mengandung juga perbuatan pidana, maka di samping hukuman disiplin juga dapat dikenakan hukuman pidana.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan

pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Pejabat yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.<sup>37</sup>

Memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, surat keberatan, dan berita acara pemeriksaan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama keberatan yang diajukan oleh Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo satu bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum apabila dipandang perlu, maka dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang

---

<sup>37</sup> Hasil Wawancara dengan Achmad Fadly, Sekretaris Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara, Senin, 28 Agustus 2017 Pukul 11.00 wib.

menghukum yang bersangkutan, Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Faktor pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah melakukan pelanggaran disiplin adalah kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan kurangnya motivasi, kurangnya penghargaan bagi Aparatur Sipil Negara yang berprestasi, serta kurangnya sanksi penjatuhan hukuman disiplin.
2. Bentuk sanksi administrasi terhadap pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin adalah jenis pelanggaran disiplin ringan, dengan penjatuhan hukuman berupa teguran lisan, tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. Pada jenis pelanggaran disiplin ringan tidak menutup kemungkinan berubah menjadi jenis pelanggaran disiplin sedang. Sedangkan untuk pelanggaran disiplin berat terjadi apabila si pelanggar melakukan suatu tindak pidana yang telah mendapatkan putusan hakim yang bersifat tetap, yang sanksinya berupa pemecatan dari jabatan.
3. Akibat hukum yang dilakukan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang diberikan sanksi administrasi adalah diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman

disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

## **B. Saran**

1. Agar Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 disosialisasikan untuk pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin perlu ditingkatkan.
2. Agar ada pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai.
3. Agar ada ketegasan dari pihak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara dalam pemberian sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Amrah Muslimin. 2000. *Beberapa Azas-Azas dan Pengertian-Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*. Bandung.
- AS. Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- CST Kansil. 2004. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ikatan Hakim Indonesia. 2012. *Kekuatan Akuntabel dan Cita-Cita Nasional Indonesia (Perspektif Konstitusional)*. Jakarta: Varia Peradilan.
- Jum Anggriani. 2012. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moh. Mahfud MD. 2008. *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Liberty.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Madju.
- Ojak Nainggolan. 2005. *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan: Indonesia Media & Law Policy Centre.
- Philipus M. Hadjon. 2004. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Soerjono Soekanto. 2002. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Jakarta: Rajawali

### B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/2000, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.