

# ANALISIS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Sukamto

Universitas Krisnadwipayana  
E-mail: priyosukamto@gmail.com

**ABSTRAK:** Rendahnya disiplin pegawai terlihat dari tingkat pelanggaran terhadap disiplin PNS yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku. Dalam praktek, dijumpai ketidak seragaman penerapan hukuman atas pelanggaran kewajiban atau larangan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKN, untuk mengetahui apakah keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS, baik secara formil maupun materiil, sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan untuk mengetahui upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan seorang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin. Metode Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Kesimpulan penelitian ini yaitu, 1. Proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 2. Pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara sering mendapat kendala seperti panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi. Penegakan disiplin juga harus terbentur oleh pihak lain yang berperkara seperti Penggugat dan Tergugat. 3. Pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKN telah memenuhi persyaratan, baik secara formil maupun materiil.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, indiscipliner, sanksi disiplin

**ABSTRACT:** *The low level of employee discipline can be seen from the level of violations of the discipline of civil servants that have been regulated in the applicable regulations. In practice, there is a lack of uniformity in the application of penalties for violations of obligations or prohibitions. The purpose of this paper is to find out how the procedure for imposing disciplinary sentences of Civil Servants in the BKN environment, to find out whether the disciplinary sentences imposed on civil servants, both formally and materially, are in accordance with applicable regulations and to find out legal remedies. can be done by a civil servant sentenced to discipline. This research method is normative juridical research. The conclusions of this study are, 1. The process of administering disciplinary administrative sanctions in the Civil Service Agency based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servants Discipline and Regulation of the Head of State Civil Service Agency Number 21 of 2010 concerning Provisions for Implementing Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants; 2. Providing disciplinary administrative sanctions Civil Servants in the State Civil Service Agency often get constraints such as the length of the process that must be taken in giving sanctions. Enforcement of disciplines must also be confronted by other litigant parties such as the Plaintiff and Defendant. 3. Giving administrative sanctions to the discipline of Civil Servants in the BKN environment has fulfilled the requirements, both formally and materially.*

*Keywords: State Civil Apparatus, disciplinary, disciplinary sanctions*

## PENDAHULUAN

Latar belakang dari penelitian ini adalah dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS) diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. (Tedi Sudrajat, 2008:25).

Dalam konteks disiplin PNS, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan

sanksi kepada Pegawai Negeri. Selanjutnya, peraturan tersebut dipertegas lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedua peraturan tersebut pada hakekatnyamenyatakan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Namun demikian, kurangnya pemahaman PNS tentang disiplin pegawai menyebabkan banyaknya PNS yang melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin PNS, sehingga terkena atau dijatuhi hukuman disiplin atau bahkan terkena hukuman pidana. Disisi lain, banyaknya PNS yang terkena atau dijatuhi hukuman disiplin juga dapat dimungkinkan karena faktor-faktor lain, seperti faktor ekonomi.

Dalam konteks di atas, Badan Kepegawaian Negara (BKN), sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki kewenangan untuk mengelola kepegawaian di Indonesia, dituntut untuk menonjolkan citra yang baik dimata masyarakat. Dalam hal ini, pegawai BKN harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi.

Berkenaan dengan pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai, di lingkup BKN menggambarkan adanya peningkatan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS dari tahun ke tahun pada organisasi ini. Berdasarkan penelitian awal penulis memperlihatkan bahwa pegawai BKN memiliki tingkat disiplin yang kelihatan cukup menurun, sehingga mengundang keprihatinan semua pihak. Menurunnya atau bahkan rendahnya disiplin pegawai terlihat dari tingkat pelanggaran terhadap disiplin PNS yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku. Bahkan, beberapa pegawai BKN telah melakukan pelanggaran disiplin PNS yang menjurus pada tindakan pidana, sehingga disamping dijatuhi hukuman disiplin PNS, juga mendapat sanksi atau hukuman penjara.

Disisi lain, kewajiban dan larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 (sekarang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) cakupannya sangat luas dan bersifat umum. Namun dalam praktek pelaksanaannya dijumpai ketidak seragaman penerapan hukuman atas pelanggaran kewajiban atau larangan. Salah satu yang menonjol adalah tidak adanya ukuran maksimal terhadap suatu pelanggaran, dengan kata lain "hukuman apa terhadap pelanggaran siapa" (English Nainggolan,1994:178). Dengan demikian, dalam prakteknya dapat terjadi perbuatan terhadap pelanggaran yang sama dijatuhi hukuman yang berbeda.

Dengan rumusan kewajiban dan larangan serta ancaman hukuman tersebut, maka sangat terbuka kemungkinan dalam suatu instansi pemerintah dapat terjadi perbedaan jenis hukuman terhadap pelanggaran yang sama. Ketidakeragaman ini terjadi karena peluangnya ada, yaitu ketidakeragaman dalam pelaksanaan peraturan disiplin mengenai hukuman terhadap pelanggaran hukuman disiplin.

Batas maksimal terhadap pelanggaran kewajiban atau larangan tidak tegas, sehingga bisa terjadi pelanggaran yang sama di satu instansi dijatuhi hukuman berat, sedangkan instansi lain dijatuhi dengan hukuman sedang atau berat.

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKN, untuk mengetahui apakah keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS, baik secara formil maupun materiil, sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan ntuk mengetahui upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan seorang PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisa (Soerjono Soekanto,1986:43). Bentuk penelitian yang digunakan adalah deskriptif yuridis analitis, yaitu menguraikan permasalahan dan data-data yang berupa bahan hukum yang dikumpulkan serta merangkumnya dalam suatu laporan penelitian hukum sebagai hasil temuan baru dalam bidang hukum. Secara umum, penelitian hukum normatif mencakup 5 (lima) bidang, yaitu penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum (baik vertikal ataupun horizontal), perbandingan hukum dan sejarah hukum.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian tentang pelanggaran disiplin PNS dilakukan di lingkup Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini dilakukan dengan beberapa alasan: pertama, BKN merupakan instansi tempat mengabdikan sebagai PNS, sehingga diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi perbaikan pelaksanaan disiplin PNS maupun pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS. Kedua, telah memperoleh ijin dari atasan untuk melakukan penelitian di BKN, sehingga diharapkan dapat mempermudah dan memperlancar dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Kewenangan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata wewenang disamakan dengan kata kewenangan, yang diartikan sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak, kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang/badan lain (Kamal Hidjaz, 2010:35). Menurut H.D Stout wewenang adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai seluruh aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang-wewenang pemerintahan oleh subyek hukum publik didalam hubungan hukum publik (Ridwan HR, 2013:71). Kewenangan merupakan hak menggunakan wewenang yang dimiliki seorang pejabat atau institusi menurut ketentuan yang berlaku, dengan demikian kewenangan juga menyangkut kompetensi tindakan hukum yang dapat dilakukan menurut kaidah-kaidah formal. Dengan demikian kewenangan merupakan kekuasaan formal yang dimiliki oleh pejabat atau institusi.

Menurut Indrihartono ada tiga macam kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan. Kewenangan itu meliputi:

- (1) atribusi;
- (2) delegasi; dan
- (3) mandat.

Atribusi ialah pemberian kewenangan oleh pembuat undang-undang sendiri kepada suatu organ pemerintahan, baik yang sudah ada maupun yang baru sama sekali. Legislator yang kompeten untuk memberikan atribusi wewenang itu, dibedakan antara:

1. yang berkedudukan sebagai original legislator ditingkat pusat adalah MPR sebagai pembentuk konstitusi {konstituante} dan DPR bersama-sama pemerintah sebagai yang melahirkan suatu undang-undang sedangkan ditingkat daerah adalah DPRD dan pemerintah daerah yang melahirkan peraturan daerah.
2. Yang bertindak sebagai delegated legislator, seperti Presiden yang berdasarkan suatu ketentuan undang-undang mengeluarkan peraturan pemerintah dimana diciptakan wewenang-wewenang pemerintah kepada Badan atau Jabatan Tata Usaha Negara tertentu.

Delegasi adalah penyerahan wewenang yang dipunyai oleh organ pemerintahan kepada organ yang

lain. Dalam delegasi mengandung suatu penyerahan yaitu apa yang semula kewenangan si A untuk selanjutnya menjadi kewenangan si B. Kewenangan yang telah diberikan oleh pemberi delegasi selanjutnya menjadi tanggung jawab penerima wewenang.

Mandat disitu tidak terjadi suatu pemberian wewenang baru maupun pelimpahan wewenang dari Badan atau Pejabat Tata usaha Negara yang satu kepada yang lain. Tanggung jawab kewenangan atas dasar mandat masih tetap pada pemberi mandat, tidak beralih kepada penerima mandat. F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek, seperti dikutip oleh Ridwan HR mengemukakan bahwa dua cara organ pemerintah memperoleh kewenangan yaitu:

1. atribusi; dan
2. delegasi.

Atribusi berkenaan dengan penyerahan wewenang baru. Sedangkan delegasi menyangkut pelimpahan wewenang yang telah ada (oleh organ yang telah memperoleh wewenang secara atributif kepada organ lain, jadi secara logis selalu didahului oleh atribusi). Kedua cara organ pemerintah dalam memperoleh kewenangan itu dijadikan dasar atau teori untuk menganalisis kewenangan dari aparatur negara didalam menjalankan kewenangannya. Philipus M. Hadjon membagi cara memperoleh wewenang atas dua cara yaitu:

1. atribusi; dan
2. delegasi dan kadang-kadang juga mandat (Philipus M. Hadjon, 1998:90).

Atribusi merupakan wewenang untuk membuat keputusan (besluit) yang langsung bersumber kepada undang-undang dalam arti materiil. Atribusi juga dikatakan sebagai suatu cara normal untuk memperoleh wewenang pemerintahan. Sehingga tampak jelas bahwa kewenangan yang didapat melalui atribusi oleh organ pemerintah adalah kewenangan asli, karena kewenangan itu diperoleh langsung dari peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain atribusi berarti timbulnya kewenangan baru yang sebelumnya kewenangan itu tidak dimiliki oleh organ pemerintah yang bersangkutan.

Adapun delegasi diartikan sebagai penyerahan wewenang untuk membuat besluit oleh pejabat pemerintahan {Pejabat Tata Usaha Negara} kepada pihak lain tersebut. Dengan kata penyerahan, ini

berarti adanya perpindahan tanggungjawab dari yang memberi delegasi {delegans} kepada yang menerima delegasi {delegetaris}.

Sedangkan mandat diartikan sebagai suatu pelimpahan wewenang kepada bawahan. Pelimpahan itu bermaksud memberi wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan atas nama Pejabat Tata Usaha Negara yang memberi mandat. Tanggung jawab tidak berpindah ke mandataris melainkan tanggung jawab tetap berada ditangan pemberi mandat. Hal ini dapat dilihat dari kata atas nama. Dengan demikian semua akibat hukum yang ditimbulkan oleh adanya keputusan yang dikeluarkan oleh mandataris adalah tanggung jawab si pemberi mandat.

### **Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dalam bahasa belanda disebut dengan rechtstoepassing atau rechtshandhaving dan dalam bahasa inggris law enforcement, meliputi pengertian yang bersifat makro dan mikro. Bersifat makro mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, sedangkan dalam pengertian mikro terbatas dalam proses pemeriksaan di pengadilan termasuk proses penyelidikan, penyidikan, penuntutan hingga pelaksanaan putusan pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal (Dellyana Shant, 1988:32).

Penegakan hukum merupakan suatu upaya pemerintah untuk menciptakan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Akan tetapi penegakan hukum yang dilakukan sampai saat ini sangat bertolak belakang dengan prinsip penegakan hukum yang sebenarnya. Masyarakat yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum akan hak-haknya malahan menjadi merasa ditindas. Fenomena yang menganggap hukum belum mampu sepenuhnya memberi rasa aman, adil dan kepastian perlu dicermati dengan hati-hati. Dari fenomena tersebut muncul ekspektasi agar hukum dapat dilaksanakan

secara tegas dan konsisten karena ketidak pastian hukum dan kemerosotan wibawa hukum akan melahirkan krisis hukum (Chaerudin, Syaiful Ahmad Dinas, Syarif Fadillah,2008: 87). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut soerjono Soekanto adalah :(Soerjono Soekanto,2004:42).

#### **1. Faktor Hukum**

Dalam praktek penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif.

#### **2. Faktor Penegakan Hukum**

Mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, apabila peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum`.

#### **3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung**

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan.

#### **4. Faktor Masyarakat**

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian didalam masyarakat. Setiap warga masyarakat sedikit banyak mempunyai kesadaran hukum, adapun permasalahan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang . Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

#### **5. Faktor Kebudayaan.**

Kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang.

Penegakan hukum di Indonesia masih sangat memprihatinkan karena banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum didalam pemerintahan tetapi pemerintah sendiri tidak melakukan tindakan secara tegas. Para penegak hukum di pemerintahan dapat dikatakan masih penuh dengan Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).

### Disiplin

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Ada beberapa sarjana yang berpendapat mengenai pengertian disiplin, antara lain :

1. Amiroeddin Sjarif, dalam bukunya “Disiplin Militer dan Pembinaannya”, berpendapat :

“Salah satu unsur disiplin seperti disebutkan tadi adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku .....” (Amiroeddin Sjarif,1982:12).

2. Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya “Manajemen Personalia”, berpendapat :

“...kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak” (Alex S. Nitisemito, 1982:199).

3. Komaruddin mengemukakan sebagai berikut :

“ Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati.” (Komaruddin, 1979:113-114).

4. Saydam mengemukakan sebagai berikut :

“ Kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama”. (Gouzali Saydam, 1997:110).

Pengertian disiplin disini dapat juga diartikan sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari pola perilaku yang memerlukan pemahaman karena didalamnya akan tercermin tindak tanduk Pegawai Negeri Sipil. Oleh karenanya, setiap organisasi pemerintah bertanggung jawab untuk mengembangkan disiplin kerja, yang dapat

dikembangkan melalui berbagai kebijakan dan dijadikan pegangan oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil.

Dari beberapa pendapat sebagaimana tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah adanya unsur kepatuhan kepada peraturan – peraturan / tata tertib dalam organisasi. Dengan demikian pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

### Birokrasi

Menurut Max Weber birokrasi adalah sistem administrasi rutin yang dilakukan dengan keseragaman, diselenggarakan dengan cara-cara tertentu, didasarkan aturan tertulis oleh orang-orang yang berkompeten dibidangnya. Pengertian yang hampir sama juga dikemukakan oleh Rourke bahwa birokrasi adalah sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur dalam sistem hirarki yang jelas, dilakukan dengan aturan tertulis dilakukan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya, oleh orang-orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian dibidangnya (Mas ud Said, 2007:2). Sementara itu Mas’ud Said memberikan batasan tentang pengertian birokrasi sebagai tata kerja pemerintahan agar tujuan negara bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Sementara Pfiffner dan Presthus mendefinisikan birokrasi sebagai suatu sistem kewenangan, kepegawaian, jabatan dan metode yang dipergunakan pemerintah untuk melaksanakan program-programnya.

Sedangkan menurut Max turner dan David hulme sebagaimana dikutip oleh Sri Yuliani, mendefinisikan birokrasi sama dengan administrasi negara yaitu dengan melihat aspek-aspek unik dalam administrasi negara dengan pemerintah atau negara, keterkaitan dengan hukum, dan adanya aspek akuntansi publik(Sri Yuliani, 2004:53).Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi birokrasi yaitu :

1. Sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan

jenjang jabatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2013:114).

2. Cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan {adat dan sebagainya} yang banyak liku-likunya dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat sebagaimana tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa titik berat dari birokrasi adalah adanya pelaksanaan tugas yang terstruktur dalam sistem hierarki yang jelas. Birokrasi haruslah terbuka terhadap inovasi sesuai dengan kebutuhan konteks ruang dan waktunya. Birokrasi ada untuk mencapai tujuan bersama.

### **Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menempatkan Aparatur Sipil Negara sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka perlu ditetapkan ketentuan pembinaan tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dari rumusan bunyi Pasal 1 angka 2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara itu ada 2 {dua} yaitu : Pegawai Negeri Sipil Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Sementara itu berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dengan demikian untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil, maka seseorang harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Warga negara Indonesia;
2. Memenuhi syarat-syarat tertentu;
3. Harus diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian
4. Untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dari rumusan bunyi Pasal 1 angka 2 dan angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dapat dikatakan bahwa yang membedakan antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu bahwa Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

### **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka diperlukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu peraturan disiplin. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak diataati atau larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil. Bagi pegawai pemerintah yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil, pemerintah pada tanggal 6 Juni 2010 telah menetapkan dan memberlakukan Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan peraturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang ditetapkan pada tanggal 1 Oktober 2010.

Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut ada tujuh belas kewajiban PNS yang harus ditaati dan lima belas larangan yang harus dihindari (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Sedangkan dalam Pasal angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Berdasarkan rumusan tersebut dapat dikatakan bahwa perbuatan seorang Pegawai Negeri Sipil diawasi selama dua puluh empat jam. Sedangkan dalam Pasal angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang; dan
  - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Tegurn tertulis; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 {satu} tahun;
  - b. Penundaaan kenaikan pangkat selama 1 {satu} tahun; dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 {satu} tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 {tiga} tahun;
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara berdasarkan aturan – aturan yang telah ada yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut. Penegakan disiplin juga harus terbentur oleh pihak lain yang berperkara seperti Penggugat dan Tergugat.
3. Pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BKN telah memenuhi persyaratan, baik secara formil maupun materil, serta membawa dampak terhadap PNS yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan indisipliner tersebut.

### Saran-Saran

1. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin PNS dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun juga mengenai kinerja.

2. Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

3. Pemberian tunjangan khusus kinerja yang sesuai dengan kinerja para pegawai. Pemberian tunjangan kinerja yang sama jumlahnya antara para pegawai yang memiliki golongan yang sama hendaknya ditinjau kembali. Akan lebih baik bila pemberian tunjangan tersebut benar-benar didasarkan kepada kinerja setiap individu tanpa memandang pangkat dan golongan sehingga setiap pegawai berpacu untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Sasmita Bros. Jakarta. 1982.
- Amiroeddin Sjarif. *Disiplin Militer dan Pembinaannya*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 1982
- Chaerudin, Syaiful Ahmad Dinas, Syarif Fadillah. *Strategi Pencegahan dan Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi*. Reflika Editama. Bandung. 2008
- Dellyana Shant. *Konsep Penegakan Hukum*. Liberty. Yogyakarta. 1988.
- English Nainggolan. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Intermedia. Jakarta. 1994
- Gouzali Saydam. *Kamus Istilah Kepegawaian*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta. 1997.
- Kamal Hidjaz. *Efektivitas Penyelenggaraan Kewenangan Dalam Sistem Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. Pustaka Refleksi. Makassar. 2010
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi IV. Balai Pustaka. Jakarta. 2013
- Komaruddin. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Alumni. Bandung. 1979.
- Mas ud Said. *Birokrasi di Negara Birokratis*. UMM Press. Malang. 2007
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Philippus M. Hadjon. Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbevoegdheid). *Pro Justitia Tahun XVI*. Nomor I Januari 1998
- Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013.
- Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004
- Sri Yuliani. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. FISIP Universitas Sebelas Maret. Surakarta. 2004
- Tedi Sudrajat. *Materi Kuliah Hukum Kepegawaian*. Fakultas Hukum Universitas Pajajaran. Bandung. 2008
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara