



Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Roy Marthen Moonti dan Irwan Polidu

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gorontalo
email : roymoonti16@gmail.com

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gorontalo
email : irwanpolidu@gmail.com

Abstract

Implementation of disciplinary sanction regulation for state civil apparatus within the local government of regional civil service employee education and training in northern gorontalo and Constraints faced by the Regional Personnel Board of Education and Training Kabupaten Gorontalo Utara in increasing the application of disciplinary sanction regulation for the State Civil Apparatus. To know the implementation of disciplinary sanction regulation for civil state apparatus in the local government of civil service agency of education and training area of north gorontalo district and to know the obstacles faced in Regional Personnel Board of Education and Training of North Gorontalo Regency in increasing the application of disciplinary sanction regulation for State Civil Apparatus. This type of research is descriptive normative research that is a research that emphasizes on the real condition of the field which then synced on the rules - the rule of law, rule of law law, the opinions of scholars and regulations related to the research. This research was conducted to obtain information, explanation and data on the application of disciplinary sanction regulation for civil apparatus of state environment of local government of north gorontalo district. the application of disciplinary sanction regulation for state civil apparatus within the local government of the regional civil service agency of education and training of northern gorontalo district is in accordance with prevailing provisions, namely PP. 53 of 2010 on the discipline of civil servants and obstacles encountered in the Regional Personnel Board Education and Training District of North Gorontalo in increasing the application of disciplinary sanctions regulation for the State Civil Apparatus that is the length of the reporting process from the prosecutor to the Regional Personnel Board of Gorontalo Utara for specific disciplinary sanctions the case of a criminal offense. The mistake is due to the State's Civil Apparatus itself, which lacks the discipline of the civil state apparatus, the duration of the disciplinary sanction process itself due to the length of the process of applying disciplinary sanction regulation in accordance with pp 53 of 2010.

Keywords : State Civil Apparatus, Personnel.

1. PENDAHULUAN

Penerapan peraturan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara (ASN) sangat diperlukan karena untuk menjalankan system pemerintahan di daerah adalah dengan cara mengandalkan para pegawai negeri sipilnya, tidak terlepas dari adanya konsep *Good Governance*. Dengan adanya konsep

tersebut, makasector pemerintah tidak dapat lagi disebut sebagai pemain utama untuk melakukan hak monopoli dalam penentuan kebijakan publik. Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (pegawai negeri sipil) tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan – aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang–undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010).

Berbicara birokrasi maka berbicara Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Kamus Hukum ASN atau dahulu dikenal dengan Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara; abdi negara; dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Adapun rumusan Pegawai Negeri menurut pendapat HR (*Hoge Raad*), sesuai keputusannya pada tanggal 30 Januari 1911 adalah seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas negara atau alat-alat perlengkapan.

Pasal 87 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (“UU ASN”):

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. *Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- b. *Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/ atau pidana umum;*
- c. *Menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik; atau*
- d. *Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.*

Kemudian dalam Pasal 9 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (“PP 32/1979”) sebagaimana yang terakhir kali diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 (“PP 19/2013”).

Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil :

- a. *apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena: melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau*
- b. *melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.*

Tantangan-tantangan terkini yang dihadapi pegawai aparatur sipil negara mengemukakan dalam Unima International and IAPA Annual

Conference Indonesia yang berlangsung 27-29 September 2015 di Universitas Negeri Manado, Sulawesi Utara. Aparatur sipil negara (ASN) adalah sebutan profesi bagi pegawai sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Presiden Indonesia Association for Public Administration (IAPA), Eko Prasjo, mengemukakan setidaknya ada dua tantangan yang kini dihadapi aparatur sipil negara, yaitu politisasi ASN dan kriminalisasi ASN. Politisasi ASN terutama terjadi pada saat pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah. Bahkan tidak tertutup kemungkinan terjadi saat pemilihan kepala desa yang sudah diatur lewat UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam kasus politisasi ASN, pegawai diseret-seret untuk memihak salah satu kandidat tertentu. Kandidat petahana dalam pilkada berpeluang ‘memanfaatkan’ pegawai ASN untuk kemenangannya.

Tantangan kedua adalah kriminalisasi ASN. Perkara-perkara tindak pidana korupsi yang dibawa ke Pengadilan Tipikor menjerat banyak penyelenggara negara atau pegawai ASN. Sebagian terseret perkara hukum lantaran kelalaian dalam penanganan masalah administrasi.

Oleh karena itu dalam hal ini Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dibentuk melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). KASN sebuah lembaga nonstruktural yang mandiri, bebas dari intervensi politik.

Di dalam hukum ketatanegaraan, sebagai sebuah lembaga State Auxiliary Organs (lembaga pembantu), disamping Kementerian PAN-RB, Lembaga Administrasi Negara, Badan Kepegawaian Negara, KASN diberikan tugas, wewenang luar biasa oleh UU ASN.

Banyak langkah dan rekomendasi yang sudah dibuat oleh KASN kepada pemerintah daerah sebagai perwujudan dalam menjalankan kewenangannya. Namun dalam tata kelola peraturan perundangan, yang memiliki sifat hirarkis (*stufenbau des recht*), ada satu hal mendasar untuk dicermati dalam mengukur langkah KASN. Itu adalah pasal 42 UU ASN yang menyebutkan “Ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab sekretariat, tata kerja, sistem dan manajemen SDM serta tanggung jawab dan pengelolaan keuangan KASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 sampai dengan pasal 41, diatur dengan peraturan presiden (perpres)”. Pertanyaan mendasarnya adalah apakah selama ini dalam menjalankan fungsi, tugas dan kewenangannya, KASN telah dibekali dengan perpres?

2. METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih oleh penulis adalah pemerintah daerah kabupaten gorontalo utara, dimana instansi tersebut terkait dengan penelitian ini.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif deskriptif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada kondisi yang nyata dilapangan yang kemudian disinkronisasikan pada peraturan – peraturan hukum, kaidah kaidah hukum, pendapat para sarjana dan peraturan – peraturan yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk

memperoleh keterangan, penjelasan dan data mengenai penerapan peraturan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara dilingkungan pemerintah daerah kabupaten gorontalo utara.

C. Sumber data

Data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian, oleh karena itu untuk memperoleh data diperlukan beberapa sumber, yaitu :

1. Data primer

Diperoleh dari penelitian dan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan.

2. Data sekunder

Diperoleh dari penelitian kepustakaan, misalnya dengan mempelajari literatur – literatur serta dokumen – dokumen resmi yang ada dilapangan yang terkait dengan objek penelitian, data yang terdiri atas:

a) Bahan hukum primer, yaitu : norma – norma atau kaidah – kaidah dasar seperti pembukaan UUD 1945, peraturan dasar seperti peraturan perundang – undangan meliputi undang – undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri.

b) Bahan hukum sekunder, yaitu : buku – buku yang menguraikan materi yang tertulis yang dikarang oleh para sarjana, bahan – bahan mengajar dan lain – lain.

c) Bahan hukum tersier, yaitu : kamus, Ensklopedia, bahan dari internet dan lain – lain yang merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan mempergunakan beberapa cara antara lain :

1. Data primer

Diperoleh dari penelitian langsung terhadap objek penelitian dilapangan dengan cara Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai secara langsung para responden

2. Data sekunder

Diperoleh dari penelitian kepustakaan misalnya dengan mempelajari literatur – literatur serta dokumen – dokumen resmi yang ada dilapangan yang terkait dengan objek penelitian.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sejumlah manusia atau yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama. Penelitian dilakukan dengan populasi yang di ambil oleh peneliti adalah suatu objek yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

2. Sample

Dalam menentukan sample yang akan digunakan adalah purposive sampling, dimana jumlah objek yang akan diteliti telah ditentukan terlebih dahulu. Sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah mereka yang dapat memberikan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu suatu metode analisa data dengan menjelaskan dan menjabarkan permasalahan yang diteliti kemudian menganalisa hasil penelitian yang ada dilapangan untuk dapat dirumuskan dalam suatu kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara

Untuk tercapainya disiplin yang baik maka perlu adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin, sehingga akan tercipta proses disiplin yang secara teratur dan menyeluruh. dalam hal ini berdasarkan hasil penelitian di lapangan khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara mengenai penerapan peraturan sanksi disiplin bagi (ASN) aparatur sipil negara atau biasa dikenal dengan pegawai negeri sipil menerangkan bahwa, penerapan peraturan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara yaitu diterapkan sesuai peraturan yang berlaku yakni sesuai dengan peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan.

Berdasarkan PP 53 Tahun 2010, *Pasal 1 ayat (1) menyebutkan 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. ayat (2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah. Ayat (3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Ayat (4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.*

Berdasarkan peraturan diatas menerangkan bahwa setiap pegawai negeri sipil atau ASN harus menaati ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku sehingga dapat terciptanya ASN yang mempunyai kesadaran akan disiplin dari segala aspek.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga menjelaskan tentang kewajiban dan larangan PNS atau disebut juga ASN berdasarkan bunyi pasal 3 yaitu Setiap PNS wajib:

- a) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;

- c) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kemudian Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga menjelaskan tentang larangan PNS atau disebut juga ASN berdasarkan bunyi pasal 4 yaitu Setiap PNS dilarang :

- a) Menyalahgunakan wewenang;
- b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan /atau lembaga atau organisasi internasional;
- d) Bekerja pada perusahaan, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- f) Melakukan kerjasama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;

- i) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara:
 - 1. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - 4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
- m) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - 1. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan atau
 - 2. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- n) Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi KTP surat keterangan tanda Penduduk sesuai aturan perundang-undangan;
- o) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - 1. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah;
 - 2. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - 4. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu:

- a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - 1) Teguran lisan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.
 - 2) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun
- c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari:
- 1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun
 - 2) Pembebasan dari jabatan
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil
- 3.2. Kendala-Kendala Pemerintah Dalam Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara sebagian besar telah diterapkan hal ini sesuai dengan poin-poin:

1. Disiplin terhadap waktu

Disiplin terhadap waktu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Ayat 11 yang berbunyi “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” Disiplin terhadap waktu yaitu, pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu serta menaati ketentuan jam kerja.

2. Disiplin terhadap kualitas pekerjaan

Disiplin terhadap kualitas pekerjaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Ayat 12 yang berbunyi “mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan” Disiplin terhadap kualitas pekerjaan yaitu, bagaimana seorang pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan menyelesaikannya tepat pada waktunya.

3. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin terhadap peraturan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Ayat 17 yang berbunyi “menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang” Disiplin terhadap peraturan yaitu, menaati segala aturan yang ada tentang disiplin.

Tetapi kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara masih mengalami berbagai kendala yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah Badan Kepegawaian Daerah kabupaten gorontalo utara. Kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam kedisiplinan, terungkap dari hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan.

Ada 3 macam kendala yang dihadapi dalam penerapan peraturan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara dilingkungan pemerintah daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara:

1. Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana.

Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana yaitu disebabkan karena setiap kasus tindak pidana akan di proses berbulan – bulan, sehingga untuk menunggu putusan pengadilan di perlukan waktu yang bisa dikatakan cukup lama, karena setelah putusan pengadilan keluar dan membuktikan si pelaku tersebut bersalah maka pihak BKD akan memberikan surat panggilan kepada ASN yang melanggar sanksi tersebut dan di proses sesuai PP 53 Tahun 2010.

Adapun prosedur dan penanganannya sebagai berikut:

- 1) Kepala Instansi tempat bekerja PNS yang melakukan tindak pidana dan ditahan pihak kepolisian segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian secara berjenjang baik di Instansi Pusat maupun Daerah.
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian (Presiden, Menteri, Kepala Lembaga Non Departemen, Gubernur, Bupati/Walikota) memberhentikan sementara dari Jabatan Negeri bagi yang bersangkutan terhitung mulai tanggal (TMT) ditahan pihak berwajib, dan apabila ada indikasi pidana berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 50 %. Namun apabila tindak pidana tidak berhubungan dengan jabatan maka diberikan gaji sebesar 75 %.
- 3) Apabila Yang bersangkutan mendapat vonis/keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (tidak ada upaya hukum lagi), Kepala Instansi segera melaporkan kepada Pejabat yang berwenang untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan:

Pasal 87 Ayat 2, PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana;

Pasal 87 Ayat 4 huruf b, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang adan hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

Pasal 87 Ayat 4 huruf d, PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

1. Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindak pidana dengan mendasarkan vonis/Keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap:
 - a) Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 ayat 2);
 - b) Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS (sesuai Undang-Undang ASN Pasal 87 huruf b dan huruf d);
 - c) Hukuman disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 (Undang-Undang ASN sesuai Pasal 87 ayat 2), dengan ketentuan:

Apabila vonis/keputusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berupa pidana penjara yang kurang dari 2 (dua) tahun dan telah dijalani yang bersangkutan, maka Kepala Instansinya segera melaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengaktifkan kembali PNS yang diberhentikan sementara karena kasus tindak pidana. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Atasannya langsung segera membuat surat panggilan dan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Yang bersangkutan (*PNS yang telah diaktifkan dari pemberhentian sementara karena kasus pidana*) untuk selanjutnya di proses atau dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan kesalahannya. Apabila kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangannya, maka Atasan langsung segera menjatuhkan hukuman disiplin. Namun apabila Atasan langsung tidak berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, maka segera melaporkan ke Atasannya secara berjenjang untuk diproses penjatuhan hukuman disiplinnya.

2. Kesalahannya karena terjadi pada Aparatur Sipil Negara itu sendiri yang kurang mematuhi aturan disiplin aparatur sipil negara.

Sedangkan Kesalahannya karena terjadi pada Aparatur Sipil Negara itu sendiri yang kurang mematuhi aturan disiplin aparatur sipil negara hal ini terjadi karena banyak aparatur sipil negara yang masih dibina, dibina dan dibina dikarenakan masih melakukan pelanggaran yang sama dan berulang.

Berdasarkan data di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu:

- a) Tidak masuk kerja
- b) Menyalahgunakan wewenang
- c) Terlambat masuk kantor
- d) Tidak ikut apel pagi

Berdasarkan data dan keterangan diatas tersebut ini membuktikan bahwa ternyata masih banyak aparatur sipil negara yang kurang mematuhi peraturan perundang – undang yang berlaku sehingga banyak aparatur sipil negara yang harusnya menjadi panutan bangsa dan negara tetapi malah mengecewakan amanat negara yang diberikan, padahal tidak semua orang mendapatkan jabatan sesuai yang diinginkannya.

Berdasarkan data dan keterangan diatas tersebut ini membuktikan bahwa ternyata masih banyak aparatur sipil negara yang kurang

mematuhi peraturan perundang – undang yang berlaku sehingga banyak aparatur sipil negara yang harusnya menjadi panutan bangsa dan negara tetapi malah mengecewakan amanat negara yang diberikan, padahal tidak semua orang mendapatkan jabatan sesuai yang diinginkannya.

Dalam upaya mewujudkan aparatur yang berintegritas dan profesional, perlu ditumbuhkan kesadaran para pegawai negeri sipil untuk merubah pola pikirnya sejalan dan searah dengan reformasi birokrasi pemerintah, Dengan perubahan pola pikir diharapkan pegawai negeri sipil mampu mengembangkan pola pikir yang positif dan meminimalisasi pola pikir dirinya yang negatif. Hal ini berarti akan mensukseskan tugas dan peranan pegawai negeri sipil sebagai abdi negara, abdi masyarakat, dan pelayan masyarakat.

Menyangkut tentang pergeseran dan bentuk perubahan pola pikir seorang pegawai negeri sipil perlu penyadaran dan kesungguhan merubah pola pikir dari negatif kearah positif sebagaimana konsep diri sebagai pegawai negeri sipil. Misalnya menekankan bahwa bekerja itu tidak semata-mata untuk uang/materi saja melainkan bekerja untuk ibadah. Meski uang itu penting dalam hidup namun sebagai pegawai negeri sipil yang berintegritas tidak boleh menghalalkan segala cara dalam mencari uang sampai melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Semestinya selaku pegawai negeri sipil selalu sadar untuk tidak mengendorkan semangat kerja dan profesionalitas kerja serta berusaha sekuat tenaga untuk merubah cara pandang dari bekerja untuk uang menjadi bekerja untuk ibadah serta dari berpikir linier menuju berpikir sistem. Menyadari bahwa bekerja untuk melayani masyarakat bukan sebaliknya. Bersikap terbuka dan optimis terhadap perubahan bukannya tertutup (menolak) atau pesimis adanya perubahan.

Kesadaran dan kemauan untuk merubah hal tersebut diatas akan mudah dilakukan bilamana seorang pegawai negeri sipil mampu menggeser dan merobohkan dinding mental pembatas (*mental block*) yang ada pada dirinya. *Mental block* yang ada dalam pikiran seseorang inilah yang menghambat dirinya untuk mau bergerak dan mau berubah untuk mencapai impian, tujuan, harapan, keinginan ataupun perubahan yang lebih baik dalam kehidupannya.

3. Lamanya proses penjatuhan sanksi disiplin itu sendiri karena panjangnya proses penerapan peraturan sanksi disiplin sesuai pp 53 tahun 2010.

Apabila PNS melakukan pelanggaran disiplin hari dan atau jam kerja, maka berdasarkan bukti print out presensi maupun data/catatan dari Atasanlangsung (mengenai jumlah hari/jam tidak masukkerja/kelambatan/meninggalkan tugas/pulang mendahului tanpa keterangan yang sah) harus segera diambil tindakan, yakni:

- a) Kepala SKPD memerintahkan Atasan langsungnya untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan.
- b) Atasan langsung PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin membuat surat panggilan secara tertulis untuk dilakukan

pemeriksaan secara tertutup, yang dihadiri oleh Pemeriksa dan Yang diperiksa.

- c) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- d) 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.
- e) Apabila pada tanggal pemeriksaan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka segera dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
- f) Apabila menurut hasil pemeriksaan tersebut, kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS merupakan kewenangan Atasan langsungnya, maka Atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin terhadap yang bersangkutan.
- g) Apabila menurut hasil pemeriksaan tersebut, kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS bukan kewenangan Atasan langsung, maka Atasan langsung PNS yang bersangkutan wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pembinaan (BAP).
- h) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, dan apabila tidak mau menjatuhkan hukuman disiplin maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Jenis hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin hari dan atau jam kerja yakni:

1. Hukuman Ringan berupa:
 - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja;
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
2. Hukuman Sedang berupa:
 - a. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. Penundaan Kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 hari kerja;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

- d. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja.
3. Hukuman Berat berupa:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja.
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja.
 - c. Pembebasan dari Jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan Struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja.
 - d. Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. penerapan peraturan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara dilingkungan pemerintah daerah badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan kabupaten gorontalo utara sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
2. Kendala yang dihadapi di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Gorontalo Utara dalam peningkatan penerapan peraturan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yaitu :
 - a. Lamanya proses pelaporan dari kejaksaan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara bagi pelanggar sanksi disiplin khusus kasus tindak pidana.
 - b. Kesalahannya karena terjadi pada Aparatur Sipil Negara itu sendiri yang kurang mematuhi aturan disiplin aparatur sipil negara.
 - c. Lamanya proses penjatuhan sanksi disiplin itu sendiri karena panjangnya proses penerapan peraturan sanksi disiplin sesuai pp 53 tahun 2010.

B. Saran

1. Penerapan sanksi yang sekarang sudah dilakukan yang sudah sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 itu lebih ditingkatkan lagi agar kedepan tidak ada lagi ASN yang melakukan pelanggaran.
2. Kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara harusnya lebih diperhatikan lagi sehingga kedepan kendala tersebut tidak akan terulang lagi.

REFERENSI

Buku

- Ahmad Gufron Dan Sudarsono, 1991, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Amirudin Dan Zainal Asiki, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Cet-6 Jakarta;PT Rajagrafindo Persad.
- Guntur Setiawan, 2004, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*.Jakarta, Balai Pustaka
- Jackson Carles, 2014, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Bandar Lamping, Justice Publisher.
- Saufa Triadmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia.
- Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudarsono T, 2002, *Kamus Hukum*, Jakarta; Cetakan III Rineka Cipta.
- Nainggolan, 1997, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.

Undang Undang

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil