

DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010

**SUKARDI
NPM. 16.81.0512**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara, sanksi yang diberikan terhadap Aparatur Sipil Negara berdasarkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dalam pengkajiannya dengan mengacu dan mendasarkan pada norma-norma dan kaidah-kaidah hukum, peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori-teori dan doktrin hukum, yurisprudensi, dan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi pustaka yakni melalui pengkajian terhadap PP Nomor 53 Tahun 2010. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis, yakni menganalisis permasalahan tentang disiplin Aparatur Sipil Negara.

Disiplin Aparatur Sipil Negara sifatnya sangat kompleks. Dalam kondisi dan lingkungan tertentu, kedisiplinan suatu organisasi akan mengalami perubahan yang signifikan akibat pengaruh lingkungan itu sendiri. Dari aspek penerapan pelaksanaan peraturan untuk penjatuhan sanksi administrasi terhadap ASN yang melanggar disiplin sudah diamanahkan oleh UU dan PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Proses pemberian sanksi disiplin dilakukan secara bertahap dan berjenjang yakni: teguran lisan sampai teguran tertulis, jenjang sanksi ringan, sedang dan berat, dan bentuk penanganan sanksi.

Kata Kunci: Disiplin, Aparatur Sipil Negara, PP 53 Tahun 2010

PENDAHULUAN

Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, membawa konsekuensi banyaknya ASN yang dijatuhkan hukuman disiplin, karena melanggar kewajiban dan larangan. Sebagai contoh pada Tahun 2011, berdasarkan data Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menjatuhkan hukuman disiplin kepada 36 (tiga puluh enam) ASN, di antaranya: 5 (lima) ASN diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan 7 (tujuh) ASN diberhentikan tidak dengan hormat sebagai ASN.

Sebagaimana di atur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, bahwa ada 17 (tujuh belas) Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang ASN sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Demikian juga berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin ASN, bahwa seorang ASN harus menghindari 15 (lima belas) larangan. Sebagai konsekuensi akibat dilanggarnya Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, maka kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin, sebagaimana di atur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, yaitu : hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari : teguran lisan,

teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Adapun Hukuman Disiplin Sedang meliputi : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Sedangkan Hukuman Disiplin Berat terdiri dari : penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN. Berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, mengatur masalah Upaya Administratif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris. Pendekatan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara objektif suatu keadaan tertentu dalam hal pembahasan tentang penjatuhan hukuman bagi ASN yang melanggar ketentuan yang telah digariskan oleh UU kepegawaian dan PP 53 tentang disiplin sebagai ASN.

PEMBAHASAN

Penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin ASN, peneliti menggunakan analisis berdasarkan teori efektivitas hukum menurut Lawrence M. Friedman ada tiga aspek yaitu: (1) Substansi Hukum, (2) Struktur Hukum, (3) Kultur atau Budaya Hukum, adalah sebagai berikut:

Substansi Hukum yaitu norma, aturan dan perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem tersebut, termasuk juga “Produk” yang dihasilkan oleh orang atau kelompok yang berada dalam sistem hukum. Bentuk substansi ini merupakan perundang-undangan seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah. Untuk melihat sebuah peraturan mempunyai substansi hukum yang baik atau tidak, maka dapat diuji melalui syarat-syarat pembuatan hukum yang efektif meliputi:

- a. Peraturan dirancang dengan baik, kaidahnya jelas, mudah dipahami dan penuh kepastian.
- b. Peraturan sebaiknya bersifat melarang (prohibitor) dan bukan mengharuskan atau membolehkan (mandatur).
- c. Sanksi harus tepat sesuai tujuan.
- d. Beratnya sanksi tidak boleh berlebihan (sebanding dengan pelanggarannya)
- e. Mengatur terhadap perbuatan yang mudah dilihat.
- f. Mengandung larangan yang bersesuaian dengan moral
- g. Pelaksana hukum menjalankan tugasnya dengan baik, sosialisasi peraturan, dan penafsiran seragam dan konsisten.

Berdasarkan hal di atas terdapat permasalahan mendasar dalam PP 53 Tahun 2010, yang mana tidak ada pasal yang mencatumkan secara jelas dengan tentang prosedur keberatan melalui banding administrasi dan penyelesaian upaya keberatan berkaitan dengan sanksi pemberhentian ASN, padahal sanksi tentang pemberhentian, membawa akibat yang serius karena hilangnya status ASN.

Proses Penjatuhan sanksi administrasi pelanggaran disiplin ASN, untuk pelanggaran ringan ditangani oleh SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah). Sedangkan penanganan pelanggaran sedang dan berat ditangani oleh Tim Penanganan Pelanggaran Disiplin (TP2D) di tingkat BKD Kabupaten/Kota dengan Alur Penanganan, sesuai dengan prosedur yang telah diamanah oleh UU dan Peraturan Pemerintah. Kendala utama

dalam penjatuhan hukuman disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota adalah faktor ketegasan pejabat yang berwenang, karena terkadang ASN yang terkena sanksi melakukan pendekatan dengan pejabat yang berwenang.

KESIMPULAN

Disiplin di lingkungan ASN sangat kompleks. Dalam kondisi dan lingkungan tertentu, kedisiplinan suatu organisasi akan mengalami perubahan yang signifikan akibat dari pengaruh lingkungan itu sendiri.

Pengaturan mengenai disiplin Pegawai Negeri-ASN diatur dalam PP nomor 53 tahun 2010. Penjatuhan sanksi administrasi terhadap ASN yang melanggar disiplin diatur dalam UU dan PP nomor 53 tahun 2010 dilakukan secara bertahap dan berjenjang yakni:

- a. teguran lisan sampai teguran tertulis
- b. jenjang sanksi ringan, sedang dan berat
- c. bentuk penanganan sanksi

Peraturan Pemerintah lain yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri-ASN ialah Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebut ASN yang berlaku mulai berlaku pada tanggal 7 April 2017, perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.

REFERENSI

Buku

A.S. Moenir, (1983) Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta

I.S. Livine,(1980), Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta

I.G. Wursanto, (1989),Managemen Kepegawaian. Kenisiusus, Yogyakarta

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yaitu dalam buku II titel XXVIII-Pasal 413-437 mengenai kejahatan jabatan dan buku ke III Titel VIII-Pasal 2 552-559 mengenai pelanggaran jabatan.

Lawrence M.(2011) Freidman, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial, Bandung: Nusa Media,Cet. IV.

Nurlita Witarsa, (1988), Dasar-Dasar Produksi, Karunika, Jakarta,

Siswanto Sunarno, (2009) Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia,Jakarta: Sinar Grafika,, Cet.Ketiga.

Soerjono Soekanto,2004). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: RadjaGrafindo Persada

Wirjo Surachmad,(1993),Wawasan Kerja Aparatur Negara,Pustaka Jaya, Jakarta,

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang, Pokok-Pokok Kepegawaian, 2012, Bandung Penerbit Intimedia, Cetakan Pertama

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Ijin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Presiden RI, Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Keputusan Presiden RI, Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup.

Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.

Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980,