

**PENERAPAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG
MELANGGAR DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010 DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

Nama : Bagus Hidayat

Nomor Induk Mahasiswa : 20140610377

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

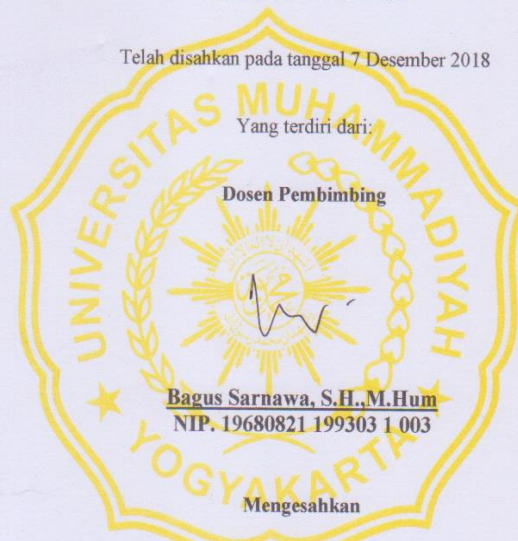
PENERAPAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG
MELANGGAR DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010 DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL

NASKAH PUBLIKASI

Telah disahkan pada tanggal 7 Desember 2018

Yang terdiri dari:

Dosen Pembimbing



Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum
NIP. 19680821 199303 1 003

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Rahardjo, S.H., M.Hum.

NIK. 19710409199702 153 028

**PENERAPAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA YANG
MELANGGAR DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010 DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

Bagus Hidayat

NIM. 20140610377

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY

Email: bagush050@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian, yaitu untuk mengetahui Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. *Untuk mengetahui* faktor apa yang mempengaruhi Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul Metode Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris. Lokasi penelitian dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) khususnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Teknik Pengumpulan Data menggunakan Metode *Interview* atau wawancara, Metode observasi dan Metode dokumentasi. Teknik Analisis Data menggunakan teknik kualitatif, penelitian ini menggunakan metode silogisme dan interpretasi. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negerisipil. Pelanggaran dilingkungan pemerintah daerah badankepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan kabupaten Bantul, dijatuhi hukuman sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin berat. Faktor yang mempengaruhi Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yaitu SumberDaya, Komunikasi, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

Kata Kunci: Disiplin, sanksi, PNS.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing¹.

ASN sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:²

1. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

¹ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997), hlm. 329.

² Effendi Sofyan, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997), hlm. 24

2. Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.³

Menurut peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan

³ Ninggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.

mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.⁴

Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di Indonesia dikemukakan oleh juru bicara Kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa:

“pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat. Berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya”⁵

⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁵ Amrullah Priambada, *Inkonsistensi Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal: *Jurnal Privat Law*, Vol. V No. 1 Januari-Juni 2016

Demi mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan implementasi disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya bagi ASN. Implementasi seharusnya bagian dari tujuan utama pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Jika dilaksanakan dengan tepat maka mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Implementasi disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan⁶.

Upaya meningkatkan kedisiplinan tersebut Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintahan dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun kenyataan yang terjadi dalam suatu instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul masih melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan adalah mengenai “ Bagaimana Penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, serta Faktor apa yang mempengaruhi

⁶ 6M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial, 1992), hlm. 85.

Penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul,”.

TINJAUAN PUSTAKA

Aparatur Sipil Negara (ASN)

ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (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.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai ASN terdiri atas :

- a. PNS, yang merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional;
- b. PPPK, merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang
- c. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara.

d. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.

Pegawai ASN merupakan pegawai yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selain sebagai pelaksana dari sebuah kebijakan dan pelayan publik namun pegawai ASN pun harus sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Pegawai ASN bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Pegawai ASN mempunyai keajiban melaksanakan kebijakan public yang telah ada sesuai dengan tugas pejabat ditempatkan, namun profesional dan kualitas kerja harus dimiliki oleh pegawai ASN.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dasar Hukum dalam penerapan sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil berisi mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi berupa hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak

melakukan kewajiban serta melanggar larangan yang telah diatur dalam peraturan tersebut.

Adapun kewajiban tersebut termuat dalam Pasal 3, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil merupakan pedoman ataupun peraturan kedisiplinan yang dijadikan landasan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil. Dasar hukum ataupun peraturan-peraturan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diharapkan dapat memberikan dorongan Pegawai Negeri Sipil agar bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pejabat yang berwenang untuk memberikan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 sebagaimana diatur dalam Pasal 15. Dan diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

a Presiden, untuk jenis hukuman disiplin:

- 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat

Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas.

- 2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas.
 - 3) Pembebasan dari jabatan bagi pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentian berada di tangan Presiden.
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jendral
 - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing,
 - d. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia diluar negeri, diperbantukan atau dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri ,
1. Pemanggilan dan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, tata cara pemanggilan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- b. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin

dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

- c. 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.
- d. 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.⁷

Pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Untuk mempercepat proses pemeriksaan, maka pejabat yang berwenang dapat memerintahkan pejabat lain untuk melakukan pemeriksaan itu dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris. Menurut Abdulkadir Muhammad yang dimaksud sebagai penelitian hukum normatif-empiris (*applied law research*) merupakan penelitian

⁷ Op.Cit. Pasal 23

yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum⁸. Penelitian hukum normatif-empiris (terapan) bermula dari ketentuan hukum positif tertulis yang diberlakukan pada peristiwa hukum *in concreto* dalam masyarakat.⁹

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

Metode *Interview* atau wawancara merupakan cara pengumpulan data menggunakan teknik wawancara secara mendalam (*in-depth interview*). Menurut Esterberg dalam bukunya Sugiyono¹⁰ mengemukakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tipe wawancara yang digunakan dalam penelitian ini bersifat semi terstruktur (*semi structure interview*). Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide- idenya.

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan indra, terutama pengamatan. Observasi dapat diartikan

⁸ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum Cet-1*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 52.

⁹Ibid

¹⁰ Ibid, hlm 317

sebagai pencatat atau pengamatan terhadap gejala-gejala yang diselidiki dan juga dapat diartikan sebagai pencatat atau pengamatan bebas¹¹.

Analisis Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data, mengkualifikasikan kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil.

Di dalam menarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode silogisme dan interpretasi. Penggunaan silogisme dalam penelitian hukum ini berpangkal pada pengajuan premis mayor dan kemudian diajukan premis minor, selanjutnya ditarik suatu simpulan atau *conclusion*¹². Dalam logika silogistik untuk penalaran hukum, yang merupakan premis mayor adalah aturan hukum, sedangkan fakta hukum merupakan premis minor yang kemudian dari kedua premis tersebut ditarik kesimpulan.

Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.

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

¹¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : YFPF UGM,1981) hlm 65

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 47

penelitian di lapangan khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bantul 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 Bantul 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 kedinasan 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 upaya meningkatkan disiplin PNS, Kepala BKD mempunyai peranan yang sangat penting karena sesuai dengan tugas pokoknya yaitu memimpin pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan guna mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan daerah.

Dalam perumusan kebijakan teknis berkaitan dengan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, khususnya yang berkaitan dengan upaya meningkatkan disiplin PNS, antara lain: melalui pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian skala kabupaten, menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS di lingkungan kabupaten dan kebijakan tentang hukuman disiplin, misalnya terkait dengan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan, pemberhentian sementara dari jabatan negeri, pemberhentian sementara PNSD untuk golongan III/d ke bawah, penetapan pemberhentian PNSD kabupaten

golongan/ruang III/d ke bawah dan pemberhentian sebagai CPNSD kabupaten.

Cara yang dilakukan Kepala BKD dalam melaksanakan tugas pokok tersebut yaitu melalui penyusunan produk hukum, naskah dinas atau dengan cara lain setelah berkoordinasi dengan perangkat daerah dan instansi terkait lainnya. Selain itu melalui pengarahan, pemberian bimbingan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian. Tujuannya adalah terwujudnya sinergitas, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

Selain Kepala BKD, yang mempunyai tugas pokok terkait upaya meningkatkan disiplin PNS yaitu Bidang Umum Kepegawaian. Dalam tupoksi dijelaskan bahwa tugas pokok Kepala Bidang Umum adalah mengoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan dan kegiatan pembinaan kedudukan hukum pegawai daerah, pelayanan pengaduan masyarakat, pelayanan kesejahteraan dan penegakan disiplin pegawai serta administrasi kepegawaian melalui rapat, sosialisasi, advokasi, konsultasi, fasilitasi dan bimbingan guna mewujudkan peningkatan kesejahteraan, disiplin pegawai dan tertib administrasi kepegawaian.

Faktor yang mempengaruhi penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

Suatu kebijakan baik itu kebijakan dari pemerintah pusat yang menyangkut kelompok sasaran serta daerah atau wilayah yang cukup besar maupun kebijakan dari pemerintah daerah pada tingkatan lokal, dalam proses implementasi kebijakan pun dapat menemukan persoalan yang sama. Dalam realitas ditemukan juga walaupun kebijakan dengan tujuan yang jelas telah dikeluarkan tetapi masih mengalami hambatan dalam implementasi (tidak atau belum dapat diimplementasikan) karena dihadapkan dengan berbagai kesulitan atau hambatan.

Oleh karena itu, implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan. Sebagaimana telah diuraikan pada bab II, bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan antara lain yaitu :

- 1) Sumber Daya
- 2) Komunikasi
- 3) Disposisi

4) Struktur Birokasi.

Berdasarkan keempat variabel di atas, maka penulis mencoba untuk menganalisis kendala atau faktor yang menghambat upaya BKD dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin PNS, khususnya di Kabupaten Bantul. Secara normatif BKD tidak menemui kendala yang serius karena segala sesuatu manakala sudah menjadi peraturan perundang-undangan maka wajib dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. BKD Kabupaten Bantul sudah melaksanakan PP No 53 Tahun 2010 sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Namun, ada beberapa kendala yang dihadapi oleh BKD Kabupaten Bantul yaitu meliputi faktor-faktor antara lain:

1. SumberDaya

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Faktor SDM tersebut meliputi ketersediaan sumber daya staf atau pelaksana implementator kebijakan dengan jumlah yang cukup dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya.

Jumlah staf pelaksana di BKD Kabupaten Bantul dirasakan masih kurang untuk dapat mengimplementasikan PP No 53 tahun 2010. Sedangkan staf pelaksana di BKD Kabupaten Bantul terdiri dari 10 orang yang tergabung dalam Tim Satuan Tugas Pelaksana.

Jumlah staf pelaksana ini bisa menjadi faktor penghambat bagi tercapainya penegakan disiplin PNS di Kabupaten Bantul dalam penyelenggaraan pembinaan disiplin dan hukuman disiplin. Selain jumlah staf pegawai juga harus dibarengi dengan kemampuan staf pegawai. Oleh karena itu, sangat diperlukan sebuah kecukupan staf pegawai dengan keahlian atau kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan, dalam hal ini adalah kebijakan terkait dengan disiplin PNS di Kabupaten Bantul. Selain SDM, juga diperlukan sumber daya pendukung, misalnya berbentuk dana, peralatan teknologi, dan sarana serta prasarana lainnya.

2. Komunikasi

Selain faktor sumber daya, komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain. Namun penyampaian informasi tersebut dapat menimbulkan suatu hambatan, apabila informasi yang dikomunikasikan tersebut membuat orang-orang mempunyai kesamaan dan perbedaan pengertian.

Proses komunikasi dalam menyampaikan pesan-pesan terkait dengan Kebijakan Disiplin PNS di Kabupaten Bantul sudah berjalan cukup lancar yaitu melalui sosialisasi PP No 53 Tahun 2010. Namun, yang menjadi faktor penghambat adalah banyak yang belum memahami PP No 53 tahun 2010. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat atau persepsi diantara para pelaksana terhadap perintah yang diberikan dan akhirnya menimbulkan hambatan pada transmisi pesan. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) atau adanya kesamaan dan perbedaan persepsi orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi yaitu para pelaksana kebijakan. Hal tersebut dapat disebabkan karena banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi. Selain itu, karena ada mutasi pegawai, kemungkinan bisa terjadi ketika PNS melaksanakan bimbingan teknis (bintek) tetapi kemudian PNS tersebut dimutasikan sehingga belum sempat menyalurkan informasi kepada staf di bawahnya.

3. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan dengan baik. Oleh karena, pemilihan personel di BKD Kabupaten Bantul sebagai pelaksana kebijakan terkait kepegawaian haruslah orang-orang yang memiliki watak

dan karakteristik, seperti: komitmen, kejujuran, sifat demokratis dan sebagainya.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling penting bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi dimana pelaksanaan prosedur kerjasama dan koordinasi antar pelaksana maupun instansi terkait yang menangani masalah kepegawaian, khususnya disiplin pegawai sudah berjalan cukup lancar. Artinya sudah berjalan sesuai dengan kebijakan yang mengaturnya di dalam aturan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi

Hal-hal tersebut di atas merupakan kendala dari BKD Kabupaten Bantul dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin PNS, khususnya di Kabupaten Bantul. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul, kiranya menjadi kewajiban PNS dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan PNS akan dapat tercapai.

KESIMPULAN

1. Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin ditentukan dengan jenis pelanggarannya, ada yang dijatuhi hukuman disiplin ringan, dan dijatuhi hukuman disiplin berat semua ditentukan sesuai dengan jenis pelanggarannya. Pelanggaran ringan seperti terbukti melakukan kesalahan tidak melaksanakan program pembangunan pos satpam dan dapur sekolah sesuai dengan RABS (melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 3 angka 9,12,14 dan 17 PP No 53 Tahun 2010), maka akan dijatuhi hukuman disiplin ringan dengan jenis hukuman pernyataan tidak puas secara tertulis. Pelanggaran berat seperti terbukti meninggalkan tugas tanpa keterangan yang sah selama 42 (empat puluh dua) hari kerja (pelanggaran terhadap ketentuan pasal 3 angka 11 PP No 53 Tahun 2010, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman pembebasan dari jabatan. Menurut penulis penerapan sanksi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

2. Faktor yang mempengaruhi Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

a. Sumber Daya

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Faktor SDM tersebut meliputi ketersediaan sumber daya staf atau pelaksana implementator kebijakan dengan jumlah yang cukup dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya.

b. Komunikasi

Proses komunikasi dalam menyampaikan pesan-pesan terkait dengan Kebijakan Disiplin PNS di Kabupaten Bantul sudah berjalan cukup lancar yaitu melalui sosialisasi PP No 53 Tahun 2010. Namun, yang menjadi faktor penghambat adalah banyak yang belum memahami PP No 53 tahun 2010. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat atau persepsi diantara para pelaksana terhadap

perintah yang diberikan dan akhirnya menimbulkan hambatan pada transmisi pesan. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) atau adanya kesamaan dan perbedaan persepsi orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi yaitu para pelaksana kebijakan. Hal tersebut dapat disebabkan karena banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi. Selain itu, karena ada mutasi pegawai, kemungkinan bisa terjadi ketika PNS melaksanakan bimbingan teknis (bintek) tetapi kemudian PNS tersebut dimutasikan sehingga belum sempat menyalurkan informasi kepada staf di bawahnya.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan dengan baik. Oleh karena, pemilihan personel di BKD Kabupaten Bantul sebagai pelaksana kebijakan terkait kepegawaian haruslah orang-orang yang memiliki watak dan karakteristik, seperti: komitmen, kejujuran, sifat demokratis dan sebagainya.

d. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling penting bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan.

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalanyapelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi dimana pelaksanaan prosedur kerjasama dan koordinasi antar pelaksana maupun instansi terkait yang menangani masalah kepegawaian, khususnya disiplin pegawai sudah berjalan cukup lancar. Artinya sudah berjalan sesuai dengan kebijakan yang mengaturnya di dalam aturan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi.

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 Bantul harusnya lebih diperhatikan lagi sehingga kedepan kendalatersebut tidak akan terulang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum Cet-1*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar- dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, 2007, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Budi. Winarno. 2008. *Kebijakan publik teori dan proses*. Jakarta : Buku Kita.
- D, Riant, Nugroho.. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997)
- Effendi Sofyan, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional,1997)
- Fajar Muchti dan Yulianto Achmad, 2009, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- IG. Wursanto. *Manajemen Kepegawaian 2*. Kanisius. Surabaya. 1988.
- Islamy, Irfan. 2009. *Prinsip- prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Bumi. Aksara: Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Balai Fustaka, Jakarta
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial, 1992)
- Ninggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT Pertja, 1997).
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta
- R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, cet. ke-8, Sinar Grafika, Jakarta
- Samsul Ramli dan Fahrurrazi, 2014, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta.
- Setiono, 2005, *Pemahaman Terhadap Metodologi Penelitian Hukum*, Program Pascasarjana UNS, Surakarta

- Soerjono Soekanto, 1985, *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, PT. Alumni, Bandung, (selanjutnya disingkat Soerjono Soekanto II)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:Alfabeta, 2014).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka cipta, 2013)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : YPPF UGM,1981)
- Tangkilisan*, Hesel Nogi. 2003. Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Lukman.

JURNAL

- Andi. 2015. Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Universitas Negeri Makassar). *Jurnal Universitas Negeri Makassar*, Vol. 21 No. 3 Maret
- Artisa, R.A. 2015. *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja : Review terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol 6, Nomor 1. Hlm 33-42
- Dengo, Salmin. 2013. *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Administrasi Public*. Volume 3, Nomor 1. Hal 11-13
- Priambada, Amrullah. 2016. Inkonsistensi Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal: Jurnal Privat Law*, Vol. V No. 1 Januari-Juni
- Puspasari, Maya. 2014. *Implementasi Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terkait Dengan Hak Mengajukan Keberatan Pegawai Negeri Sipil Yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang)*. Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah*. Volume 01 Nomor 01. Hal 6-16
- Sarnawa, Bagus. 2017. *Pengaturan dan Implementasi Prinsip Netralis Aparatur Sipil Negara di Indonesia*. *Jurnal Media Hukum*. Vol 24, No 1. Hal 42-51

Savarianti, Novi. 2014. *Civil Service: Studi Kasus Eksistensi Kebijakan Structural Jabatan ASN*. Purwokerto: Jurnal Kebijakan Manajemen PNS. Volume 8 Nomor 1. Hal 61-71

Sina, La. 2012. *Reformasi Birokrasi Dalam Mewujudkan Pemerintah Yang Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*. Jurnal Masalah-Masalah Hukum. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Sudrajat, Tedi. 2008. *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian*. Jurnal Dinamika Hukum. Vol 8, No 3. Hal 2-7

- Sudrajat, T., & Karsona, A.M. 2016. *Menyoal Makna Netralis Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Media Hukum. Vol 23, No 1. Hal 1-8
- Sunarto. 2011. *Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal UNNES. Vol 22, No 2. Hal 1-6
- Thahier, Rohana. 2015. *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat*. Jurnal Administrasi Negara. Volume 21 Nomor 1. Hal 16-21
- Valmai, Alusia Ivana. 2014. *Sistem Informasi Kepegawaian*. Jurnal EKSIS. Volume 7 Nomor 1. Hal 28-40

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor. 53 Tahun 2010 Pasal 3 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

WEBSITE

Bantul, 2017. <http://www.bantul.go.id>. Diakses tanggal 10 Agustus 2018 pukul 15.00

