



Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Menjalankan Tugas

Aderisal Laim^{1*}, Renny Heronia Nendissa², Eric Stenly Holle³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

 : aderisallaim41@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

The need for strict disciplinary sanctions to be applied to state civil servants who do not carry out their duties because many state civil servants in the Aru islands district do not carry out their duties properly. The aim of the research is to determine and analyze forms of enforcement of disciplinary sanctions for State Civil Apparatus who do not carry out their duties and to analyze the legal consequences. This study uses a normative research type using a statutory approach and a conceptual approach. The legal materials used are primary and secondary legal materials. The results of the this study indicate that enforcing the discipline of the state civil apparatus is an effort to foster state civil servants who are not carrying out their duties. With the government's commitment to provide the best service to the community. And the formation of discipline which can be carried out in two ways, namely through the application of strict disciplinary measures.

Keywords: Sanction Enforcement; State Civil Service Discipline; Because of Law.

Abstrak

Perlunya sanksi disiplin diterapkan terhadap Aparatur Sipil Negara yang tidak menjalankan tugas karena Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Aru Banyak yang tidak menjalankan tugas dengan baik Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis bentuk-bentuk penegakkan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak menjalankan tugas dan untuk menganalisa akibat hukumnya. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penegakan Disiplin ASN merupakan upaya untuk pembinaan kepada ASN yang tidak menjalankan tugas, engan adanya pemberian sanksi maka adanya komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dan Pembentukan disiplin yang dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat.

Kata Kunci: Penegakan Sanksi; Disiplin Aparatur Sipil Negara; Akibat Hukum.

Kirim: 2023-03-13

Revisi: 2023-07-30

Terima: 2023-08-18

Terbit: 2023-08-31

Cara Mengutip: Laim, Aderisal, Renny Heronia Nendissa, and Eric Stenly Holle. "Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Menjalankan Tugas." *BACARITA Law Journal* 4 no. 2 (2023): 1-7. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i1.8444>

Copyright © 2023 Author(s)



Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Internasional License

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana mengacu pada pasal 1 ayat (3) Undang Undang Dasar 1945, yang berdiri di atas pijakan Hukum untuk mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara (*rule of law*). Adapun undang-undang yang mengatur tentang sistem pemerintahan di Indonesia berdasarkan aturan-aturan hukum terhadap sistem kinerja Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Aparatur pemerintah sebagai sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan,

1 | Aderisal Laim, Renny Heronia Nendissa, Eric Stenly Holle. "Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Menjalankan Tugas"

melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan.

Pemerintah merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat dan negara. Pemerintah adalah organisasi kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu pemerintahan dalam arti luas adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyatnya dan kepentingan Negara sendiri, penyelenggaraan pelayanan umum pemerintah merupakan hal penting yang menjadi perhatian masyarakat dalam pencapaian pembangunan nasional perlu adanya pembangunan sumber daya manusia terlebih dahulu, artinya pembangunan yang dilaksanakan lebih kepada manusianya, sebab dasar utama dalam pencapaian tujuan adalah kualitas dari orang yang menjadi pelaksana program yang menjadi keputusan bersama.¹

ASN (selanjutnya disebut ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.² PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.³ Sebagai ASN, PNS Wajib memberikan teladan bagi masyarakat, dengan berperilaku sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PNS diwajibkan untuk menaati peraturan sesuai dengan kedudukannya sebagai abdi negara. Apabila seorang PNS tidak menjalankan tugas (*indisipliner*), maka PNS tersebut akan diberikan sanksi kepegawaian. Sanksi kepegawaian merupakan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin PNS. Adapun beberapa jenis sanksi bagi PNS, diantara sanksi pidana, sanksi perdata, dan sanksi administrasi.

Seorang PNS harus disiplin menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah, menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 3 sampai Pasal 5, akan dijatuhi hukuman disiplin.⁴

Pemberian hukuman disiplin bagi PNS dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dalam hal administrasi kepegawaian terhadap seorang PNS, sesuai ketentuan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Adapun hukuman disiplin bagi PNS yang dibagi sesuai dengan tingkatan dan jenis pelanggaran yang dilakukan, serta pangkat atau jabatan yang dimiliki sebagai berikut: 1) Hukuman Disiplin Tingkat Ringan: Hukuman ini dibagi dalam tiga jenis hukuman, yaitu teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas. Adapun pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin tingkat ringan sebagai berikut: a) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi; b) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 (huruf f) Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang berdampak pada unit kerja berupa: (1) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama tiga hari keda

¹ Muhadam Labolo, *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2006, h. 22.

² Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN

³ *Ibid*

⁴ Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS

dalam satu tahun; (2) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama empat sampai dengan enam hari kerja dalam satu tahun; (3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama tujuh sampai dengan sepuluh hari kerja dalam satu tahun. c) menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya; d) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi. 2) Hukuman Disiplin Tingkat Sedang: Hukuman ini dibagi menjadi tiga jenis hukuman, yaitu pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama enam bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama sembilan bulan, pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama dua belas bulan; 3) Hukuman Disiplin Tingkat Berat: Hukuman ini terbagi atas tiga jenis Hukuman, yaitu penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama dua belas bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama dua belas bulan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.⁵

Ada temuan terkait lima ASN dalam hal ini Guru, YK, JA, MA, JS, dan TW, yang bertugas sebagai Guru di Desa Benjuring, Kobamar, dan Doka Barat, Kabupaten Kepulauan Aru, yang tidak menjalankan tugas selama 7 bulan, namun tidak diberikan sanksi dan dibiarkan begitu saja tanpa ada tindakan peneguran seperti yang tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 (huruf b) dan dalam Pasal 33 ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang menegaskan bahwa sanksi sebagaimana dimaksud berupa: (a) peringatan, (b) teguran, (c) perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip dan prosedur untuk menyelesaikan masalah yang muncul ketika melakukan penyelidikan.¹⁶ Ada berbagai metode/metodologi atau cara yang dapat kita pakai untuk mempermudah mempermudah melakukan penelitian, karena itu asumsi dasar metodologi itu sendiri adalah mempermudah proses pencapaian sesuatu. Penelitian hukum di dalam bahasa Inggris ialah *legal research* dan dalam bahasa Belanda ialah *rechtsonderzoek*. Menurut Cohen yang mengatakan bahwa kegiatan penelitian hukum merupakan suatu proses menemukan hukum yang berlaku dalam kegiatan hidup bermasyarakat.¹⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka yang dimaksud dengan Disiplin ASN adalah Kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.

⁵ *Ibid*

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, h. 6.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Buku Penelitian Hukum*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2016, h. 60

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Salah satunya yang terjadi di Kabupaten Kepulauan Aru yaitu Tidak menjalankan tugas selama beberapa bulan.

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku”⁶. Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”⁷ Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu: 1) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak; 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses); 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.⁸

B. Akibat Hukum Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Menjalankan Tugas

Aparatur sipil negara bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan ASN adalah yang sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan ASN terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan ASN sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Penilaian kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja ASN berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Hasil

⁶ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, h. 153

⁷ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*; Pradnya Paramita ; Bandung 1994, h. 25

⁸ *Ibid.*

penilaian kinerja ASN disampaikan kepada tim penilai kinerja ASN. Hasil penilaian kinerja ASN digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan ASN, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. ASN yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, ASN wajib mematuhi disiplin ASN. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Kelancaran penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur Negara. ASN adalah merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan yang terbaik, adil dan merata kepada masyarakat. Kenyataan masih menunjukkan bahwa kondisi lingkungan ASN masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi antara lain pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pembangunan aparatur masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas, di lingkungan ASN ada gejala masih belum bersih dan seiring merusak kewibawaannya, sehingga itu pembangunan ASN terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa, di lingkungan ASN masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan, sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan pegawai ASN terus ditingkatkan.

Kinerja paratur sipil negara yang belum maksimal tentunya dapat menimbulkan akibat hukum bagi masyarakat terkhususnya bagi instansi kedinasan maupun sekolah sekolah di Kabupaten Kepulauan Aru. Sikap atau perilaku kurang atau tidak baik yang masih ditemui dikalangan Aparatur Sipil Negara tersebut dapat tercipta disebabkan antara lain oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika ASN. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika ASN atau yang sering disebut kode etik ASN adalah merupakan ketentuan-ketentuan atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para ASN/Guru. Etika ASN berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi ASN/Guru dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya. Terlalu ringannya hukuman terhadap ASN juga menjadi penyebab yang melanggar kode etik, padahal Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan para pekerja. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, setiap pekerja akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner setiap pekerja akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pekerja. Kurangnya ketegasan pimpinan juga menjadi penyebab pelanggaran kode etik ASN, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan setiap pekerja. Pimpinan harus berani dan tega, bertindak untuk menghukum setiap pekerjaan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Faktor penyebab ASN melanggar kode etik juga dikarenakan lemahnya Pengawasan, penguasaan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna sebagai pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan instansi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan atau usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya, sedangkan dari segi Hukum Administrasi Negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperintahkan.

Siagian berpendapat, "Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan (*The process of ensuring that actual activities conform the planned activities*)".⁹ Jadi pengawasan sebagai Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pada prinsipnya pengawasan itu sangatlah penting dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintahan, sehingga pengawasan diadakan dengan maksud untuk: 1) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak; 2) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru; 3) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan; 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak; 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standar.

Kerangka untuk meminimalisir berbagai penyimpangan terhadap profesi aparatur Sipil Negara, maka telah diadopsi instrumen *code of conduct* (Kode Etik Profesi). Etika profesi sendiri telah menjadi bahan perbincangan klasik, setua kemunculan profesi-profesi yang ada. Kode etik ASN dalam pelayanan publik untuk meminimalisir berbagai penyimpangan terhadap profesi pegawai negeri sipil, maka telah diadopsi instrumen *code of conduct* (kode etik profesi). Etika profesi sendiri telah menjadi bahan perbincangan klasik, setua kemunculan profesi-profesi yang ada. Tentu saja perbincangan tentang etika profesi itu pada awalnya berskala makro, yakni tentang dasar-dasar moral yang baik bagi semua

⁹ Erwin Syahrudin. *Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaiaan Daerah Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universita Negeri Semarang, h. 37

orang yang menekuni pekerjaan disegala bidang. Mengingat karakteristik pekerjaan tidak selalu sama, selanjutnya pekerjaan itu diartikan secara lebih spesifik, lalu lahirlah sebuah profesi, yakni jenis-jenis pekerjaan yang anantara lain menuntut pendidikan dan keterampilan tertentu.¹⁰ Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan agar selalu harus siap melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, juga di atur dalam Peraturan Walikota Medan Nomor 2 Tahun 2012 Tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Medan, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

KESIMPULAN

Penegakan Disiplin ASN merupakan upaya untuk pembinaan kepada ASN yang tidak menjalankan tugas. Disisi lain merupakan upaya peningkatan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan, dengan pemberian sanksi kepda ASN yang tidak menjalankan tugas maka adanya komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. 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.

REFERENSI

Buku

- Muhadam Labolo, *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2006.
- Peter Mahmud Marzuki, *Buku Penelitian Hukum*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2016.
- Sirajuddin dan dkk. *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*, Setara Press, Jakarta, 2016.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986.
- Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung, 1994.
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir; *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994.

Skripsi, Tesis, Distertasi, Online/World Wide Web dan Lain-Lain

- Erwin Syahrudin. *Pelaksanaan Peran Badan Kepegawaiaan Daerah Dakam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. (Skripsi) Fakultas Hukum Universita Negeri Semarang.

¹⁰ Sirajuddin dan dkk. *Hukum Administrasi Pemerintahan daerah*. Setara Press, Jakarta, 2016, h. 315