

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

PEMBENTUKAN APARATUR YANG BERSIH DAN BERWIBAWA DENGAN PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRASI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL

Junaidi Abdullah¹, Sukwono Andy Suryono², Enny Agustina³

¹ STIH Pertiba Pangkalpinang
E-mail: junaidiabdilla019@gmail.com

² STIH Pertiba Pangkalpinang
E-mail: andy.wng75@gmail.com

³ STIH Pertiba Pangkalpinang
E-mail: ennyagustinadua@gmail.com

Abstract

One indication of the low quality of Civil Servants is the existence of disciplinary violations that are mostly carried out by Civil Servants. The development that is being actively carried out in Indonesia often encounters many obstacles and quite complex problems. The problem in this research is the formation of a clean and authoritative apparatus by giving disciplinary administrative sanctions to Civil Servants and the impact of giving administrative sanctions to the discipline of Civil Servants. The approach method that will be used in this research is a normative legal research approach. Normative legal research is an approach method used to find out the legal norms contained in the legislation. The results of this study are ASN who are aware of their responsibilities are those who obey their obligations and stay away from all prohibitions in their responsibilities as ASN to fulfill good ASN character. With a view to educating and fostering the state civil apparatus, those who violate the obligations and prohibitions will be subject to disciplinary punishment. The administration of administrative sanctions against the discipline of Civil Servants at the State Administrative Court has an impact on the judges and the Civil Servants concerned and others where they do not repeat the disciplinary actions.

Keywords: Discipline; Clean and Dignified Government; Administrative Sanctions

Abstrak

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pembentukan aparatur yang bersih dan berwibawa dengan pemberian sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil serta dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah metode pendekatan yang digunakan untuk mengetahui norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian ini adalah ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjauhi semua larangan dalam tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi karakter ASN yang baik. Dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin. Pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara membawa dampak terhadap hakim dan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan indisipliner tersebut.

Kata Kunci: Disiplin; Pemerintahan Bersih dan Berwibawa; Sanksi Administrasi

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

PENDAHULUAN

Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 (UUD 1945), negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.¹

Pegawai Negeri yang sempurna menurut Marsono adalah Pegawai Negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab

sebagai unsur pertama aparatur Negara.²

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil tersebut

¹ Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (Jakarta: PT Pertja , 2018).

² Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian* (Jakarta: PT. Ikhtiar Baru, 1974).

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Terkait kondisi kinerja Pegawai Negeri Sipil, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya, disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni

Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.³

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh

³ Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2016).

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

Pegawai Negeri Sipil.⁴ Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁵

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan – ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas secara singkat dan sederhana tentang, bagaimanakah pembentukan aparatur

yang bersih dan berwibawa dengan pemberian sanksi administrasi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga apa dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

PEMBAHASAN

A. Pembentukan Aparatur yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.”⁶

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

⁴ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 2014).

⁵ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa* (Jakarta, PT. Puel Mundial 2018).

⁶ Dwi Heri Sudaryanto, “Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil,” *Jurnal* Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negri Malang.

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.⁷

ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjahui semua larangan dalam tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi karakter ASN yang baik. Dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 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 kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi

⁷ Eti Dwi Rahayu, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah". Skripsi Fakultas Ilmu sosial Universitas Negeri Semarang, 2016.

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

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

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

pemerintah masing-masing. Hasil 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.

ASN sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang

bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 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

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

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.

Untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam pengembangan, peningkatan kompetensi, dan pemenuhan kebutuhan setiap pegawai negeri sipil, seorang Pejabat Pembina Kepegawaian mempunyai kewenangan untuk mengangkat, memindahkan, mempromosikan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah menjadi wewenang dan tanggungjawab Pejabat Pembina Kepegawaian di masing-masing instansi pemerintah. Pengadaan pegawai negeri sipil dilakukan oleh Pejabat Berwenang dengan membentuk Tim Seleksi terlebih dahulu. Tim kemudian melakukan perencanaan, pengumuman lowongan Pegawai Negeri Sipil, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara sampai dengan

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.⁸

Dalam menetapkan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Pembina Kepegawaian tidak boleh melanggar prosedur sebagaimana telah dilakukan oleh Tim, kemudian apabila proses rekrutmen atau pengadaan pegawai Aparatur Sipil Negara telah selesai, maka hasilnya diserahkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Kemudian Pejabat Pembina Kepegawaian mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan kemudian mengangkat dan menetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil. Pejabat Pembina Kepegawaian tidak mempunyai hak atas segala proses pengadaan pegawai negeri sipil secara teknis karena itu menjadi tugas dan tanggung jawab dari Pejabat yang berwenang.⁹

Pejabat yang berwenang bertanggungjawab atas seluruh proses seleksi dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan

menerapkan sistem merit. Sebelum melakukan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi pemerintah harus melakukan penyusunan, pemetaan, dan penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan tersebut, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil secara nasional maupun secara terperinci per instansi pemerintah. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pejabat Pembina Kepegawaian berperan pokok dalam pengambilan kebijakan penyusunan kebutuhan

⁸ Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara* (Jakarta: Rajawali Grafind, 2019).

⁹ Sulistiyani, Ambar Teguh, *Konflik Kepentingan Dalam Sistem Kepegawaian Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018).

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

pegawai negeri sipil di instansinya sesuai ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Setiap instansi pemerintah wajib merencanakan dan melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil secara profesional dengan menerapkan sistem merit.

Berdasarkan studi literatur, bahwa di Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dinyatakan bahwa dalam proses mutasi dan promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil, peran Pejabat Pembina Kepegawaian adalah menetapkan pejabat berdasarkan hasil seleksi yang dilakukan oleh Pejabat.¹⁰

Yang Berwenang untuk mutasi dan promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional, Pejabat Pembina Kepegawaian terlebih dahulu harus minta pertimbangan dari tim penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah yang dibentuk oleh Pejabat Yang Berwenang. Tim seleksi jabatan melakukan seleksi dengan prinsip merit yang memperhatikan

syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assesment center*). Khusus untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan Lembaga Pemerintah Non Struktural punya kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan Tim seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan.¹¹

Sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses

¹⁰ Dwiputranti, Septiana dan Sanusi, Anwar .Evaluasi Kebijakan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Human Capital di Sektor Publik (*Comparative Dengan Australia*) dalam Pengembangan Human Kapital: Perspektif Nasional, Regional, Global (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019).

¹¹ Enny Agustina, "Legal Malfunctions And Efforts In Reconstructing The Legal System Service: A State Administrative Law Perspective," *Dinamika Hukum*. Vol 18 No 3. 2018:357-364

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil kepada Pejabat yang berwenang di Kementerian, Sekretaris Jenderal/Sekretariat Lembaga Negara, Sekretariat Lembaga Non Struktural, Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pejabat Yang Berwenang dalam menjalankan fungsi manajemen Aparatur Sipil Negara harus menerapkan sistem merit dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Yang Berwenang berperan mengusulkan pengangkatan, pemindahan/mutasi, serta pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.¹²

Bahwa peran Pejabat Yang Berwenang dalam sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil memberikan rekomendasi hasil seleksi kepada Pejabat Pembina

Kepegawaian di instansi masing-masing. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi pegawai negeri sipil setelah memenuhi segala persyaratan yang telah ditentukan. Setiap instansi pemerintah melalui Pejabat berwenang wajib mengumumkan secara terbuka kepada publik dengan media tentang adanya kebutuhan formasi Pegawai Negeri Sipil. Penyelenggaraan seleksi dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan melalui penilaian objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang dilamar. Penyelenggaraan seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil paling tidak melalui 3 (tiga) tahapan yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Metode seleksi Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara profesional yang menghindari terjadinya kecurangan dalam setiap tahapan seleksi. Peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan

¹² Enny Agustina

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

secara syah dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.¹³

Setelah ditetapkan sebagai calon pegawai Aparatur Sipil Negara, maka seluruh calon pegawai negeri sipil tersebut wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi. Hal ini dilaksanakan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat serta motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang. Oleh karena itu Pejabat yang berwenang berperan menyelenggarakan proses pendidikan dan pelatihan bagi calon Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalani masa percobaan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan setelah berkoordinasi dan mendapatkan persetujuan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian. Bagi calon Pegawai Negeri Sipil yang lolos menjalani masa percobaan serta dinyatakan sehat jasmani dan rohani,

¹³ Enny Agustina

maka dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁴

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sebagaimana dikatakan Effendi¹⁵ bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur negara diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan strategis pada dasarnya adalah pembangunan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil yang profesional, netral.

Dari kegiatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta berkemampuan sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa. Konsekuensi dari itu, maka semua pegawai Pegawai Negeri Sipil dalam jajaran pemerintahan

¹⁴ Keban, Yeremias T, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu* (Yogyakarta: Gava Media. 2018).

¹⁵ Effendi, Sofian, *Reformasi Tata Pemerintahan: Menyiapkan Aparatur Negara Untuk Mendukung Demokratisasi Politik dan Ekonomi Terbuka* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2019).

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang diikuti dengan ketaatan pada aturan (disiplin) serta moral dan etika. Sarana untuk meningkatkan kualitas dalam mensukseskan karier bagi para Pegawai Negeri Sipil dilingkungan instansi pemerintahan yang paling pokok adalah melalui program pengembangan Pegawai Negeri Sipil secara tepat.¹⁶

B. Dampak Pemberian Sanksi Administrasi Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara

Peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Aparatur Sipil Negara. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi. Tujuan sanksi administrasi diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Sebagai contoh adalah seorang Aparatur Sipil Negara tidak

hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian ia memperoleh teguran lisan dari atasannya dengan tujuan Pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya.¹⁷

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Aparatur Sipil Negara lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat.¹⁸

Salah satu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.¹⁹

¹⁷ Enny Agustina, "Implementation Of The Regional Government And Administrative Sanctions In Indonesian Regional Regulations," *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol 8 No 1, 2020.

¹⁸ Rakhmawanto, Ajib, *Model Pengangkatan dan Pengembangan Jabatan Pimpinan Tinggi Dalam Rancangan UU ASN* (Jakarta: Pusat Pengkajian dan Penelitian BKN, 2013).

¹⁹ Gering Supriyadi dan Trio Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah* (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2006).

¹⁶ Enny Agustina, *Pelaksanaan Pelayanan Publik Berkualitas Bagi Masyarakat, Literasi Hukum*. Vol 3 No 2, 2019.

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

Adanya sanksi administrasi yang dijatuhkan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran – pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika seorang Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan – bulan tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya. Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Aparatur Sipil Negara.

Pejabat yang memeriksa atau menjatuhkan hukuman dapat saja keliru menjatuhkan hukuman atau

salah menerapkan peraturan disiplin. Karena itu sebaiknya hak mengajukan keberatan diberikan kepada semua pelanggaran disiplin agar tercapai persamaan hak diantara para Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan hukuman.

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa disiplin akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, peraturan / tata tertib, dan pengawasan. Jelaslah sudah bahwa pemberian sanksi administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil akan mempunyai dampak yang hebat bila diikuti oleh beberapa faktor di atas. Selama faktor - faktor tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka para pegawai tetap akan berpendapat bahwa penegakan disiplin hanya sebatas absensi semata.

Pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara, disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik – teknik pengawasan dan kebijaksanaan –

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

kebijaksanaan management lainnya yang menurut pengalaman pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.²⁰

Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh kemauan pimpinan atau pemegang kebijakan untuk mengawasi para pegawainya dan kemauan mereka untuk memberikan sanksi kepada oknum yang bermasalah. Sanksi yang diterapkan dengan benar dapat menekan penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dimana akan timbul efek jera bagi para pegawai yang melakukan kesalahan dan mencegah pegawai lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.

Pelatihan- pelatihan juga sangat diperlukan untuk membentuk kepribadian yang matang dan kedisiplinan yang tinggi. Pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh individu tertentu melainkan oleh seluruh pegawai. Dewasa ini juga sedang berkembang pelatihan di luar ruangan (*outbound*) yang bertujuan

untuk membentuk kerja sama team dan meningkatkan tanggung jawab pribadi.

Meskipun terdapat banyak kebutuhan, metode dan program pelatihan yang berlainan, ada prinsip – prinsip pelatihan tertentu yang penerapannya cukup luas. Halsey mengemukakan kecendrungan-kecendrungan pelatihan yang sekarang berlaku sebagai berikut :²¹

- a. Ada suatu kecendrungan ke arah pelatihan individu – individu ketimbang ke arah pelatihan kelompok – kelompok.
- b. Suatu bagian pelatihan yang meningkat lebih banyak dilakukan oleh para pengawas dan teman – teman pegawai ketimbang oleh staf pelatihan yang formal.
- c. Pihak peserta pelatihan menjadi lebih dinamis ketimbang statis, misalnya terdapat lebih banyak partisipasi pada pihak peserta pelatihan.
- d. Terdapat seleksi peserta-peserta pelatihan yang lebih baik.
- e. Pelatihan menjadi lebih khusus ketimbang umum.

Pada akhirnya sebuah peraturan beserta sanksinya, dalam hal ini adalah sanksi administrasi Aparatur Sipil Negara tidak akan berdampak besar dalam pembentukan aparatur yang

²⁰ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2004).

²¹ Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1991).

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

bersih dan berwibawa bila tidak adanya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan tersebut, tidak ditegakkannya hukum sebaik mungkin, tidak dilakukan pembinaan yang berkesinambungan serta pengawasan yang ketat.

Sun Tzu berpendapat bahwa segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin oleh para pelaksananya. Disiplin dimulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada dirinya sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.²²

KESIMPULAN

ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjahui semua larangan dalam tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi karakter ASN yang baik. Dengan maksud untuk mendidik dan membina aparatur sipil negara, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin.

Pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil membawa dampak terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan indisipliner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2004.
- Dwi Heri Sudaryanto, "Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal* Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negeri Malang.
- Dwiputranti, Septiana dan Sanusi, Anwar .*Evaluasi Kebijakan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Human Capital di Sektor Publik (Comparative Dengan Australia) dalam Pengembangan Human Kapital: Perspektif Nasional, Regional, Global*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.
- Effendi, Sofian, *Reformasi Tata Pemerintahan: Menyiapkan Aparatur Negara Untuk Mendukung Demokratisasi Politik dan Ekonomi Terbuka*, Yogyakarta:

²² Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*

Junaidi Abdullah, Sukwono Andy Suryono, Enny Agustina, Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil, Halaman 341-357

- Gadjah Mada University Press. 2019.
- Eti Dwi Rahayu, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaiaan Daerah". Skripsi Fakultas Ilmu sosial Universitas Negeri Semarang, 2016.
- Enny Agustina, "Legal Malfunctions And Efforts In Reconstructing The Legal System Service: A State Administrative Law Perspective," *Dinamika Hukum*. Vol 18 No 3. 2018:357-364
- Enny Agustina, *Pelaksanaan Pelayanan Publik Berkualitas Bagi Masyarakat, Literasi Hukum*. Vol 3 No 2, 2019.
- Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Rajawali Grafind, 2019.
- Enny Agustina, "Implementation Of The Regional Government And Administrative Sanctions In Indonesian Regional Regulations," *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol 8 No 1, 2020.
- Gering Supriyadi dan Trio Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2006.
- Keban, Yeremias T, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gava Media. 2018.
- Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2016.
- Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Jakarta: PT. Ikhtiar Baru, 1974.
- Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1991.
- Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 2014.
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta ,PT. Pirel Mundial 2018.
- Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT Pertja , 2018.
- Rakhmawanto, Ajib, *Model Pengangkatan dan Pengembangan Jabatan Pimpinan Tinggi Dalam Rancangan UU ASN*, Jakarta: Pusat Pengkajian dan Penelitian BKN, 2013.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, *Konflik Kepentingan Dalam Sistem Kepegawaian Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.