

**PENERAPAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN PIDIE**

**Hamdiyah**

STIS PTI. Al-Hilal Sigli

Email : [hamdiyahhjjad@gmail.com](mailto:hamdiyahhjjad@gmail.com)

**ABSTRACT**

Civilian apparatus of state that have integrity, professional, neutral and free from political intervention, clean from corruption practice, collusion and nepotism, and able to organize public service for society, among others, can be realized if ASN have high discipline in the implementation of the main task and its function -day. Therefore, the Government has set the legal basis for disciplinary enforcement for the ASN through Government Regulation Number 53 of 2010 on Civil Service Discipline. However, in practice within the Regional Secretariat of Pidie District, there are ASNs who have been sentenced to disciplinary discipline either mild, moderate or severe disciplinary punishment in accordance with the severity of the offense. However, on the other side it turns out that the leadership of the Regional Secretariat of Pidie Regency is too careful in applying punishment against ASN that violates the discipline, besides giving less reward to the disciplined ASN in performing daily tasks. This research is a development in the field of science and technology in the realm of legal science because research aims to reveal the truth or at least approach the truth that is made systematically, methodologically and logically. Therefore, in the writing of this thesis, juridical normative and empirical sociological research is used. Where normative juridical research is research conducted by researching library materials or better known as secondary data such as books, legislation or other reading material related to the discussion. While empirical sociological research is research conducted by researching into the field by conducting interviews or better known as primary data. In the Regional Secretariat of Pidie District, the application of discipline to ASN is done by apple every Monday morning, attendance by using fingerprint attendance machine (finger print), sudden inspection (sidak) to room section in certain time, and disciplinary punishment. The application of the discipline has not been optimal yet, as the rightful officer is too careful to impose disciplinary punishment. The obstacles faced by the Regional Secretariat of Pidie Regency in the application of the discipline to ASN in its ranks include many ASNs that take the banking credit, the Regional Secretariat has not been able to improve the welfare of ASN, the weak supervision of the direct superior, the occurrence of exemplary crisis among ASN itself, and the work pattern ASN that is not in accordance with the spirit of transparency. The legal arrangement on ASN discipline is sufficiently clear to be regulated in the applicable legislation, but in its implementation it is not necessarily able to run well because there are obstacles faced by authorized officials in handling the problem of ASN discipline. It is suggested to the leadership officers in the ranks of Pidie District Secretariat to pay attention to the ability of loan repayment by

ASN when applying for credit and must be known by the leader, many ASN can no longer keep the work discipline because its monthly income is tied to bank credit which is relatively easy to be taken by ASN from a government bank. The policy of the leaders of the Pidie District Secretariat who decided to underscore the less disciplined ASN after receiving several warnings should be continued for the next period. It requires firmness or consistency in disciplinary enforcement against anyone who violates the discipline of ASN by disciplining punishment (punishment) in accordance with the level of error. On the other hand, there must also be reward to ASN achievers.

### ABSTRAK

Aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat antara lain dapat diwujudkan apabila ASN memiliki disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Oleh karena itu Pemerintah telah menetapkan landasan hukum penegakan disiplin bagi ASN itu melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam prakteknya di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie, ada ASN yang telah dijatuhi hukuman disiplin baik hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran. Namun pada sisi lain ternyata bahwa jajaran pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie terlampaui berhati-hati dalam menerapkan sanksi (*punishment*) terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, selain itu kurang memberikan penghargaan (*reward*) terhadap ASN yang disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Penelitian ini merupakan pengembangan di bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi dalam ranah ilmu hukum karena penelitian bertujuan mengungkapkan kebenaran atau setidaknya mendekati kebenaran yang dibuat secara sistematis, metodologi dan logis. Oleh karenanya dalam penulisan tesis ini, digunakanlah penelitian yuridis normatif dan sosiologis empiris. Dimana penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau lebih dikenal dengan data sekunder seperti buku-buku, peraturan perundangan atau bahan bacaan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan. Sedangkan penelitian sosiologis empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti ke lapangan dengan melakukan wawancara atau lebih dikenal dengan data primer.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie, penerapan disiplin terhadap ASN dilakukan dengan melaksanakan apel setiap Senin pagi, absensi dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*), inspeksi mendadak (sidak) ke ruangan Bagian dalam waktu-waktu tertentu, dan penjatuhan hukuman disiplin. Penerapan disiplin itu belum berjalan optimal, karena pejabat yang berhak menjatuhkan hukuman terlampaui berhati-hati dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Hambatan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dalam penerapan disiplin terhadap ASN di jajarannya antara lain banyak ASN yang mengambil kredit perbankan, Sekretariat Daerah belum mampu meningkatkan kesejahteraan ASN, lemahnya pengawasan dari atasan langsung, terjadinya krisis keteladanan di kalangan ASN itu sendiri, dan pola kerja ASN yang belum sesuai dengan semangat transparansi. Pengaturan hukum tentang disiplin ASN sudah

cukup jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun dalam penerapannya belum tentu dapat berjalan dengan baik karena ada saja kendala yang dihadapi oleh pejabat yang berwenang dalam penanganan masalah disiplin ASN itu. Disarankan kepada pejabat pimpinan di jajaran Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie agar memperhatikan kesanggupan pelunasan kredit oleh ASN ketika mengajukan permohonan kredit dan harus diketahui oleh pimpinan, banyak ASN yang tidak mampu lagi menjaga kedisiplinan kerja karena penghasilan bulannya sudah terikat dengan kredit bank yang relatif mudah dioperoleh ASN terutama dari bank pemerintah. Kebijakan jajaran pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie yang memutasi ASN yang kurang disiplin setelah mendapat beberapa peringatan patut diteruskan untuk masa-masa selanjutnya. Perlu ketegasan atau konsistensi dalam penegakan disiplin terhadap siapa saja ASN yang melanggar disiplin dengan menjatuhkan hukuman disiplin (*punishment*) sesuai dengan tingkat kesalahannya. Pada sisi lain juga harus ada penghargaan (*reward*) kepada ASN yang berprestasi.

Kata Kunci: Disiplin, Aparatur Sipil Negara, Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat, mempunyai posisi sangat strategis dan menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan. Sebagai aparatur negara, ASN berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, dengan mempraktekkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu “Penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*)”.<sup>1</sup>

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa ada beberapa ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie yang telah dijatuhi hukuman disiplin baik hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran. Hal ini tentu saja memperlihatkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie memiliki perhatian yang serius dalam menerapkan disiplin bagi ASN di lingkungannya dan siap memberikan sanksi kepada ASN yang melakukan perbuatan yang melanggar disiplin sebagai ASN..

Berdasarkan uraian-uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas tentang penerapan disiplin bagi ASN ini sebagai suatu karya ilmiah dalam bentuk tesis dengan judul “Penerapan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie”.

### **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan kepada latar belakang di atas, maka identifikasi dan rumusan masalah yang ingin diteliti adalah sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Mustopadidjaja AR dkk. 2000, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, hlm.8.

1. Bagaimana penerapan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dilaksanakan?
2. Apa hambatan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dalam menerapkan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di jajarannya?
3. Bagaimana pengaturan hukum tentang penerapan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie tersebut?

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Spesifikasi**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti atau melihat dari aspek hukum normatif. Lalu, dipelajari buku-buku yang berkaitan dengan penegakan disiplin terhadap ASN.

Spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif analitis, yaitu dengan cara menggambarkan permasalahan hukum terkait dengan penerapan disiplin terhadap ASN di lingkungan Sekretariat Daerah. Sedangkan analitis dalam arti bahwa hasil yang diperoleh dengan melakukan analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan.

#### **2. Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel**

##### **a. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Kabupaten Pidie, terutama di Sekretariat Daerah Kabupaten.

##### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkenaan dengan masalah penelitian. Sampel adalah contoh.<sup>2</sup> Dengan demikian populasi merupakan keseluruhan jumlah subjek atau objek yang akan diteliti. Sampel penelitian meliputi bagian dari populasi penelitian yang dipilih sebagai wakil representatif dari keseluruhan untuk diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu cara dimana peneliti memilih sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu dan tujuan tertentu.

### **D. Ketaatan Hukum Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara**

Secara umum dapat dikemukakan bahwa ada berbagai pengaturan hukum tentang penerapan disiplin terhadap ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie sesuai dengan yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan hukum itu dibagi ke dalam beberapa bentuk sesuai dengan pelanggaran dan jenis hukumannya, yaitu pelanggaran terhadap kewajiban,

Pada uraian di bawah ini dikemukakan pengaturan hukum dimaksud yaitu sebagai berikut :

---

<sup>2</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit*, hlm.25-26.

## 1. Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Ketentuan Pasal 8 Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menetapkan sebagai berikut :

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
  - a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3

- angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
  13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
  14. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hal ini sudah tepat dijatuhkan kepada ASN yang memenuhi kriteria tersebut, karena ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine, adalah

”Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya”.<sup>3</sup>

“Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut”.<sup>4</sup>

## 2. Pelanggaran Terhadap Larangan

Pelanggaran terhadap larangan diatur di dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu sebagai berikut :

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

<sup>3</sup> I.S. Livine *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono. 1980, Jakarta : Cemerlang, hlm. 72.

<sup>4</sup> Hani Handoko. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, hlm. 208.

3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Berikutnya di dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ditegaskan sebagai berikut :

1. Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
2. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
4. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
5. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
7. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain,

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan huruf c;

8. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;
9. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
10. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Selanjutnya di dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ditegaskan sebagai berikut :

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat 4 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 2;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;



6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

Demikian pula di dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ditegaskan bahwa "Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 angka 9, Pasal 9 angka 11, dan Pasal 10 angka 9 dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan".

## **E. Pengaturan Hukum terhadap Penerapan Disiplin ASN di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie**

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pengaturan hukum tentang disiplin ASN sudah cukup jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan harapan agar dapat diimplementasikan dengan baik di lapangan. Namun dalam penerapannya belum tentu dapat berjalan dengan baik karena ada saja kendala yang dihadapi oleh pejabat yang berwenang dalam penanganan masalah disiplin ASN itu.

“Dalam praktek di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie, dalam penegakan disiplin itu, yang sering dilakukan oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah adalah memberikan teguran atau peringatan langsung kepada ASN untuk meningkatkan disiplinnya ketika pejabat dimaksud menjadi inspektur upacara ketika memperingati hari-hari besar nasional atau daerah ataupun ketika menjadi pembina apel senin pagi. Teguran lisan ini merupakan hukuman disiplin paling ringan yang dialamatkan kepada ASN khususnya ASN yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya”.<sup>5</sup>

## **F. Tinjauan Umum Terhadap Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara (ASN) sering juga disebut dengan nama pegawai negeri sipil (PNS). Menurut Sudarsono, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah “Unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan”.<sup>6</sup>

Birokrasi pemerintahan dalam hal ini pegawai negeri berperan sangat strategis dalam proses pembangunan. Oleh karena itu keberhasilan pelaksanaan pembangunan itu antara lain sangat bertumpu kepada peran dan fungsi birokrasi, karena hampir semua sektor kehidupan masyarakat telah terjamah dengan administrasi, kontrol dan dukungan birokrasi. Berbagai bentuk pelayanan publik telah melibatkan peran serta birokrasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu, Pratikno mengemukakan :

Mengingat perannya yang sangat besar dalam berbagai lini kehidupan individu dan masyarakat, keberhasilan pembangunan sangat bertumpu pada kemampuan birokrasi untuk memerankan diri secara tepat dalam proses pembangunan, serta mampu menjalankan perannya secara efektif dan efisien. Selain itu, birokrasi juga harus mampu menempatkan diri secara tepat diantara aktor-aktor politik dan pembangunan yang lain.

## **G. Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik**

Secara umum dapat dikemukakan bahwa penerapan disiplin terhadap ASN bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan walaupun sebagian besar ASN sudah mengetahui bahwa ada dasar hukum yang akan dikenakan kepada mereka apabila melakukan pelanggaran disiplin.

Pada uraian di bawah ini dikemukakan masing-masing faktor penghambat tersebut, yaitu sebagai berikut :

---

<sup>5</sup> Syafii, Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie, *Wawancara*, tanggal 14 Desember 2016.

<sup>6</sup> Sudarsono. 2000, *Kamus Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm.343

## 1. ASN Kurang Memahami Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik

Secara umum dapat dikemukakan bahwa ada beberapa asas umum pemerintahan yang baik yang berlaku di Indonesia. Asas tersebut antara lain telah diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 menegaskan bahwa ada beberapa asas umum penyelenggaraan negara meliputi “Asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas”.

Selanjutnya Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 menetapkan sebagai berikut :

(1) AUPB yang dimaksud dalam Undang-Undang ini meliputi asas:

- a. kepastian hukum;
- b. kemanfaatan;
- c. ketidakberpihakan;
- d. kecermatan;
- e. tidak menyalahgunakan kewenangan;
- f. keterbukaan;
- g. kepentingan umum; dan
- h. pelayanan yang baik.

(2) Asas-asas umum lainnya di luar AUPB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterapkan sepanjang dijadikan dasar penilaian hakim yang tertuang dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Begitu seseorang memasuki suatu organisasi tertentu, ia segera berinteraksi dengan orang lain, dimana hal ini dilakukan antara lain karena manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan, seperti dikemukakan oleh G.R. Terry dalam Winardi sebagai berikut :

Kita, sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan baik berupa kebutuhan-kebutuhan fisik, ekonomi, politis maupun kebutuhan-kebutuhan lainnya dan secara sadar atau tidak sadar kita dengan perilaku kita berusaha untuk memenuhinya agar supaya kita dapat hidup sesuai dengan kehidupan yang kita inginkan atau kehidupan yang menurut orang lain yang kita percaya akan kita alami.<sup>7</sup>

Prestasi ASN juga ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Dalam hal ini Domi C. Matunina dkk mengemukakan :

Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti : pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang, dan faktor-faktor eksternal, yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.<sup>8</sup>

Sehubungan dengan hal itu, maka pihak yang berwenang dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia ASN harus membantu ASN untuk merealisasikan kebutuhannya. Bantuan yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah :

<sup>7</sup> Winardi, *Op. Cit*, hlm.148.

<sup>8</sup> Domi C. Matunina dkk, *Op. Cit*, hlm.14.

1. Kesempatan untuk berprestasi;
2. Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut dengan nasibnya;
3. Cara pendisiplinan yang “diplomatis”;
4. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja yang baik;
5. Kesetiaan pimpinan terhadap para pegawainya;
6. Adanya jaminan hari tua dan segala yang menguntungkan;
7. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi;
8. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapannya;
9. Jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif;
10. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.<sup>9</sup>

Selanjutnya menurut Herzberg dalam Domi C. Matunina dkk, faktor yang juga mampu memberikan kepuasan dalam bekerja adalah “pencapaian hasil, pengalaman, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan/pengembangan”.<sup>10</sup> Rangkaian kepuasan tersebut berkaitan dengan sifat pekerjaan dan dengan imbalan yang dihasilkan langsung dari prestasi kerjanya serta peningkatan dalam tugasnya. Namun perlu dipahami apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka tidak akan selalu menimbulkan ketidakpuasan, namun setidak-tidaknya akan mempengaruhi disiplin mereka dalam bekerja.

#### **H. Hambatan yang Dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dalam Penerapan Disiplin terhadap ASN**

Pemerintah Kabupaten Pidie sebenarnya menyadari sekali akan kesan negatif yang dialamatkan kepada ASN tersebut oleh sebagian warga masyarakat yang merasa kurang puas terhadap transparansi dan pelayanan yang diberikan oleh ASN. Oleh karena itulah, Pemerintah Kabupaten Pidie berusaha meningkatkan berbagai program dan kebijakan-kebijakan terkait upaya mendongkrak citra PNS, di antaranya program Reformasi Birokrasi antara lain melalui pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Pidie yang baru sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, beserta dengan segala kebijakan-kebijakan lain yang menyertainya. Semua itu tentunya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja ASN, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerjanya.

#### **I. Kesimpulan**

1. Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie, penerapan disiplin terhadap aparatur sipil negara telah dilakukan dalam beberapa bentuk antara lain dengan melaksanakan apel setiap senin pagi, absensi dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*), inspeksi mendadak (sidak) ke ruangan Bagian dalam waktu-waktu tertentu, dan penjatuhan hukuman disiplin. Penerapan disiplin itu belum berjalan optimal, karena pejabat yang berhak menjatuhkan hukuman terlampau berhati-hati dalam menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. sehingga kurang memberikan efek jera kepada ASN lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm.40.

<sup>10</sup> *Ibid.*,

2. Ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dalam penerapan disiplin terhadap ASN di jajarannya. Hambatan tersebut antara lain adalah banyak ASN yang mengambil kredit perbankan, Sekretariat Daerah belum mampu meningkatkan kesejahteraan ASN, lemahnya pengawasan dari atasan langsung, terjadinya krisis keteladanan di kalangan ASN itu sendiri, dan pola kerja ASN yang belum sesuai dengan semangat transparansi. Semua itu telah menyebabkan ASN tidak mampu bekerja secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Pengaturan hukum tentang disiplin ASN sudah cukup jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis sampai dengan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN dengan harapan agar dapat diimplementasikan dengan baik di lapangan. Namun dalam penerapannya belum tentu dapat berjalan dengan baik karena ada saja kendala yang dihadapi oleh pejabat yang berwenang dalam penanganan masalah disiplin ASN itu, antara lain yaitu banyak ASN yang mengambil kredit perbankan, Sekretariat Daerah belum mampu meningkatkan kesejahteraan ASN, lemahnya pengawasan dari atasan langsung, terjadinya krisis keteladanan di kalangan ASN itu sendiri, dan pola kerja ASN yang belum sesuai dengan semangat transparansi.

#### **J. Rekomendasi**

1. Disarankan kepada pejabat pimpinan di jajaran Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie agar memperhatikan kesanggupan pelunasan kredit oleh ASN ketika mengajukan permohonan kredit dan harus diketahui oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pengalaman menunjukkan bahwa antara makin minimnya gaji yang diterima setiap bulan dengan disiplin masuk kerja terdapat korelasi yang positif walaupun tidak semuanya benar. Banyak ASN yang tidak mampu lagi menjaga kedisiplinan kerja karena penghasilan bulannya sudah terikat dengan kredit bank yang relatif mudah diperoleh ASN terutama dari bank pemerintah.
2. Kebijakan jajaran pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie yang memutasi ASN yang kurang disiplin setelah mendapat beberapa peringatan patut diteruskan untuk masa-masa selanjutnya. Hal ini dikarenakan Sekretariat Daerah merupakan “markas besar” atau dapurnya Pemerintah Kabupaten Pidie dan menjadi koordinator bagi berbagai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie. Oleh karena itu lingkungan Sekretariat Daerah harus menjadi contoh teladan bagi SKPK lain terutama dalam masalah kedisiplinan ASN-nya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Perlu ketegasan atau konsistensi dalam penegakan disiplin terhadap siapa saja ASN yang melanggar disiplin dengan menjatuhkan hukuman disiplin (*punishment*) sesuai dengan tingkat kesalahannya. Pada sisi lain juga harus ada penghargaan (*reward*) kepada ASN yang berprestasi. Hal inilah yang perlu dilaksanakan secara nyata agar selain memberikan efek jera bagi pelaku pelanggar disiplin, juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja ASN lainnya, terutama dalam menyikapi tekad

Pemerintah untuk meningkatkan disiplin nasional dan memberantas pungutan liar sampai ke akar-akarnya melalui Tim Saber Pungli (Tim Sapu Bersih Pungutan Liar) yang baru saja dikukuhkan di Kabupaten Pidie.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku :

- Abdurrahman An-Nahlawi, *Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam*, Diponegoro, Bandung, 1996.
- , *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat*, Gema Insan Press, Jakarta, 1996.
- Agus Dwiyanto dan kawan-kawan, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada, 2001.
- Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Ciputat Pers, Jakarta, 2002.
- Banito Anwar, *Pointers Kebijakan Kepegawaian di Era Otonomi Daerah*, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 2001.
- Bey Suryawikarta, *Birokrasi di Indonesia*, Departemen Dalam Negeri, Jakarta, 1997.
- Domi C. Matutina dan kawan-kawan, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Edi Topo Ashari dan Desi Fernanda, *Membangun Kepemerintahan Yang Baik*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2000.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta : Rajawali Pers, 2006.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu ?*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Livine, I.S., *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980.
- Marbun, S.F. dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, dikutip dari Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001.
- Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum Indonesia*, Jakarta : Pustaka LP3ES, 1998.
- Moenir, A.S., *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- Mustopadidjaja AR dan kawan-kawan, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2000.

- Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, Surabaya : Makalah Universitas Airlangga, Tanpa Tahun.
- , dkk, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005.
- Pratikno, *Birokrasi di Indonesia*, dalam Bey Suryawikarta dan kawan-kawan, *Birokrasi di Indonesia*, Jakarta : Departemen Dalam Negeri, 1997.
- Purwadarmitha, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2000.
- Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 1999.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta : RadjaGrafindo Persada, 2013.
- Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Rajawali Pers, 1986.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2013.
- Sianipar, J.P.G., *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, Edisi Kedua, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 1999.
- Sodiq, M., *Kamus Istilah Agama*, CV. Sientarama, Jakarta, 1988.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI-Press, 1986.
- Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.
- Sutopo dan Sugiyanto, *Analisis Kebijakan Publik*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2001.
- Wahyudi Kumorotomo, *Etika Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Wursanto, I.G, *Managemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1989.

## **B. Jurnal, Makalah, Tesis, Disertasi :**

- Ateng Syafrudin, *Menuju Penyelenggaraan Pemerintah Negara Bersih dan Bertanggung Jawab*, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung : Universitas Parahyangan, 2000.
- Iman Jauhari, *Metode Penelitian Hukum*, Medan : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Panca Budi, 2008.
- Marcus Lukman, *Eksistensi Peraturan Kebijakan dalam Bidang Perencanaan dan Pelaksanaan Rencana Pembangunan di Daerah Serta Dampaknya Terhadap Pembangunan Materi Hukum Tertulis*, Disertasi, Bandung : Universitas Padjadjaran, 1996.



Marwan Effendy, Apakah Suatu Kebijakan Dapat Dikriminalisasi ? (Dari Perspektif Hukum Pidana/Korupsi), Jakarta : Makalah Disampaikan dalam Seminar Yang Diselenggarakan Oleh Lembaga Pengembangan Fraud Auditing (LPFA) di Hotel Bumi Karsa Bidakara Jakarta, 11 Mei 2010.

**C. Situs Internet :**

[http://www.kompasiana.com/anwarmu5/keteladan-guru-dan-pengaruhnya-terhadap-peserta-didik\\_563b1e569fafbd6f09acec9a](http://www.kompasiana.com/anwarmu5/keteladan-guru-dan-pengaruhnya-terhadap-peserta-didik_563b1e569fafbd6f09acec9a), diakses tanggal 2 Februari 2017 pukul 15.35 wib.

Muhammad Arsad, [http://www.kompasiana.com/aca/penjatuhan-hukuman-disiplin-bagi-pns\\_550e18e7813311bb2dbc5ff2](http://www.kompasiana.com/aca/penjatuhan-hukuman-disiplin-bagi-pns_550e18e7813311bb2dbc5ff2), diakses tanggal 25 Desember 2016, pukul 15.18 wib.

**D. Peraturan Perundang-undangan :**

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

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.