

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR
SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
DI KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelas Sarjana Ekonomi**

Oleh

**M. ILHAM SAFANA
NPM. 1902120094**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH 2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.ILHAM SAFANA
NPM : 1902120094

Dengan judul:

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA NEGARA
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) DI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M, Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M, Si, M, M
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Zuraidah, SE, MM
NIK: 19770123 200807 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M, Si, M, M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.ILHAM SAFANA
NPM : 1902120094

Dengan judul:

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA NEGARA
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) DI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 JANUARI 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE, M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Zuraidah, SE, MM
NIK: 19770123 200807 2 001

Anggota


Sulfitra, S. Si, M. Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang ketulusan, kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tuaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan materil yang tidak terkira serta doa dan cinta selama ini berikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, M.Si Ketua Laboratorium Akuntansi/Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Zuraidah, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaamiiinnn.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 09 Agustus 2021
Penulis

ILHAM SAFANA

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Definisi Pembinaan.....	9
2.2 Definisi Disiplin Kerja	11
2.2.1 Jenis Pendisiplinan	13
2.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja	15
2.2.3 Indikator Kedisiplinan	15
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	18
2.3 Definisi Aparatur Sipil Negara (ASN)	18
2.4 PP No.53 Tahun 2010	20
2.5 Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN)	23
2.5.1 Tujuan Pembinaan Disiplin Pegawai	24
2.5.2 Manfaat Pembinaan Disiplin.....	24
2.6 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25
2.7 Penelitian Sebelumnya	26
2.8 Kerangka Pemikiran.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Teknik Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.2 Gambaran Umum ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar	40
4.3 Bentuk Pembinaan Disiplin di BKPSDM Kab. Aceh Besar	43
4.3.1 Pembinaan Disiplin Preventif.....	43
4.3.1 Pembinaan Disiplin Korektif	51
4.4 Dampak Pembinaan Disiplin di BKPSDM Kab. Aceh Besar	57

4.3.1 Dampak Pembinaan Disiplin Preventif	57
4.3.1 Dampak Pembinaan Disiplin Korektif	59
4.5 Hambatan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Disiplin ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran	68

DAFTAR PUSTAKA.....	69
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar Menurut Status Kepegawaian.....	40
Tabel 4.2	Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar Menurut Pangkat dan Golongan Ruang.....	41
Tabel 4.3	Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar Menurut Tingkat Pendidikan Formal.....	41
Tabel 4.4	Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar Menurut Jabatan.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1	Pelaksanaan Apel Gabungan Kabupaten Aceh Besar.....	51
Gambar 4.3	Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Struktur Organisasi BKPSDM Kab. Aceh Besar.....	71
Lampiran II	Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin.....	72
Lampiran III	Daftar Wawancara di BKPSDM Kab. Aceh Besar.....	73
Lampiran IV	PP Nomor 53 Tahun 2010.....	74

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN ACEH BESAR**

**M. ILHAM SAFANA
1902120094**

Pembimbing : 1.) Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
 2.) Zuraidah, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pembinaan terhadap disiplin ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar, serta mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan dan peningkatan disiplin ASN. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang dilaksanakan kepada ASN. Sumber data ini wawancara dan dokumen. Informan yang ditentukan dengan *purposive sampling*. Validitas data dilakukan dengan triangulasi data. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif. Pembinaan disiplin terhadap ASN secara umum memberikan dampak yang cukup baik, tetapi masih perlu ditegaskan dalam aturan jam kerja, karena masih ada sebagian PNS yang tidak mematuhi aturan jam kerja, sedangkan pembinaan korektif yang selama ini dilakukan memberikan dampak yang positif bagi PNS yang dijatuhi hukuman, karena setelah diberi teguran atasan langsung, kinerja PNS tersebut menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Dalam pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai dan peningkatan disiplin ASN, faktor penghambat adalah kesadaran Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini terlihat masih adanya sebagian dari ASN BKPSDM Kab. Aceh Besar yang belum mempunyai kesadaran akan pentingnya disiplin bagi kelancaran pekerjaannya, selain itu masih ada atasan yang merasa sungkan memberikan hukuman disiplin kepada bawahan yang diduga melakukan tindakan pelanggaran disiplin.

Kata Kunci : Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantarkan individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang diinginkan. Disiplin menjadi salah satu langkah untuk mewujudkan kinerja yang baik. Hasibuan mengatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi dikemukakan oleh Hasibuan (2013:193). Hal yang sama juga berlaku untuk aparatur sipil negara (ASN)

Dengan demikian ASN sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya. Apalagi era otonomi daerah ini, disiplin pegawai menjadi sangat penting karena kekuatan daerah terletak pada aparatur pemerintahan daerah yang bersangkutan, terutama disiplin dalam pelaksanaan tugas untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai merupakan landasan hukum untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Pembangunan nasional memerlukan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Dari kedua sumber daya tersebut, yang terpenting adalah sumber daya manusia yang berfungsi mengelola sumber daya lain yang ada di suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah orang- orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk,

mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat serta tuntutan dari masyarakat, sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi perkembangan suatu organisasi, baik berdampak positif maupun berdampak negatif. Dengan demikian, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan kerjanya. Apabila organisasi mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, sebaliknya apabila organisasi mempunyai sumber daya manusia yang tidak profesional dan berkompeten, maka akan berpengaruh terhadap layanan yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) menjadi penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas- aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah, karena manajemen sumber daya manusia mengatur sumber daya manusia yang tidak sedikit dan mempunyai karakter yang berbeda-beda pula, sehingga manajemen sumber daya manusia ada yang berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan tetapi ada juga yang tidak berhasil untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah pembinaan. Pembinaan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia untuk

mendapatkan sumber daya manusia yang disiplin, profesional dan berkompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten, salah satu faktor utamanya adalah disiplin kerja dari sumber daya manusia, karena dengan sikap yang disiplin, sumber daya manusia akan menegerjakan kewajibannya dan tidak melanggar larangan sehingga tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Keterkaitannya dengan kelancaran pemerintahan, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankan pemerintahan itu sendiri yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini adalah peran serta Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan pemerintahan secara profesional agar dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aparatur pemerintah yang bekerja melayani kepentingan masyarakat serta bekerja sesuai tugas-tugas negara dan digaji sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya yang sesuai aturan yang telah ditetapkan tersebut.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara sangat penting dan menentukan, karena berhasil dan tidaknya misi pemerintahan tergantung dari aparatur negara itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, Aparatur Sipil Negara harus bersikap profesional dan disiplin untuk dapat mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional, disiplin dan berkualitas pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini diwujudkan dengan adanya PP Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diperbarui dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya mengenai hal-hal yang harus dilakukan (kewajiban) dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (larangan) bagi

Aparatur Sipil Negara, hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar aturan, upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif dan berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa disiplin Pegawai Negeri adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting bagi Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan nasional. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpening dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Di dalam lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar, terdapat badan yang mengatur dan mengurus kepegawaian yang menyangkut hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Badan ini diharapkan dapat menjadi tempat pelayanan bagi seluruh Aparatur Sipil Negara, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berkaitan dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas menegakan disiplin pegawai dengan mengadakan pembinaan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara.

Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur pemerintah daerah.

Tapi pada kenyataannya, Aparatur Sipil Negara belum bisa menjadi teladan yang baik bagi masyarakat terkait dengan kompetensi yang dimilikinya. Seperti yang diungkapkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar bahwa hanya 5% dari total 4,7 juta staf PNS di Indonesia yang berkompeten di bidangnya, sisanya, tidak memiliki kompetensi atau hanya memiliki kompetensi umum (<http://niasonline.net>). Fakta menyatakan jumlah ASN yang ada diseluruh Aceh berjumlah 139.543 (<http://aceh.bkn.go.id>). Berdasarkan observasi awal pelaksanaan disiplin pada BKPSDM Kab. Aceh Besar jumlah ASN yang berada pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar 6.374 orang. Disiplin ASN merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Bentuk pembinaan disiplin yang diterapkan pada Pemerintah Daerah kab. Aceh Besar adanya sidang disiplin secara langsung oleh Sekretariat Daerah terhadap kepala OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berada dilingkup pemerintah daerah, sehingga kepala melakukan pembinaan disiplin terhadap ASN pada OPD masing-masing. Begitu pula lingkup seluruh ASN yang berada dilingkup pemerintah daerah kab. Aceh besar pada setiap senin dan hari besar lainnya melakukan Apel Gabungan pada halaman kantor Bupati Kab. Aceh Besar untuk diberikan pembinaan rutin.

Selain kurang berkompetensi Aparatur Sipil Negara Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat

kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Beberapa indikasi yang menunjukkan tindakan indiscipliner antara lain mangkir kerja, penipuan, perjudian, dan perselingkuhan. Kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Aceh Besar sedang mendapat sorotan dari mata masyarakat, karena masih banyak Aparatur Sipil Negara yang mangkir kerja, datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan berbagai penyimpangan- penyimpangan yang lainnya.

Tujuan pembinaan Aparatur Sipil Negara adalah untuk menciptakan aparatur negara yang profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual (Sudarmayanti, 2009). Pembinaan dilakukan oleh kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan tindakan indiscipliner dan selanjutnya dilakukan oleh pejabat pembina Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan dari uraian dan latar belakang, dan berdasarkan pengamatan penulis, maka penulis tertarik untuk membahas dan menganalisis dengan melakukan penelitian yang berjudul, **“Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Dampak Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pembinaan disiplin terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapaun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menentukan kebijakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Aceh Besar.
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian sejenis yang berikutnya.
3. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah pengetahuan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terletak hanya pada pembahasan Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka disini penulis melakukan pembatasan lingkup pembahasan yaitu pada Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar. Yang beralamat di jalan Prof. A. Majid Ibrahim – Kota Jantho (23911).

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Definisi Pembinaan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada unsur sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai harapan. Berikut ini definisi pembinaan menurut Thoha (2003:7) :

“Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu”.

Definisi lain dikemukakan oleh Musanef (1996:47) yang menyatakan bahwa :

“Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan yang berhubungan dengan perencanaan menuju perbaikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembinaan pegawai perlu dilakukan baik untuk pegawai yang sudah lama maupun pegawai yang baru bekerja, karena pembinaan tersebut merupakan tugas seorang pimpinan dalam usaha untuk menggerakkan para bawahan mereka dapat dan mau bekerja dengan baik. Pada dasarnya pembinaan pegawai merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, pembinaan pegawai harus dilakukan pada setiap organisasi sebagai salah satu upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sastrohadiwiryo (2003:281) menyebutkan bahwa pembinaan tenaga kerja dilakukan melalui dua cara yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja. Yang dimaksud pembinaan moral kerja adalah berkaitan dengan semangat dan gairah kerja pada tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan pembinaan disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan ketaatan pegawai terhadap aturan yang ada.

Menurut Saydam (Herman,2008:86) bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai antara lain :

1. Pembinaan mental dan spiritual;
2. Pembinaan loyalitas;
3. Pembinaan hubungan kerja;
4. Pembinaan moral dan semangat kerja;
5. Pembinaan disiplin kerja;
6. Pembinaan kesejahteraan;
7. Pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi

dimasa datang.

Menurut Mangkunegara (2004:77) jenis pembinaan pegawai antara lain adalah

1. Pembinaan karier pegawai;
2. Pembinaan motivasi kerja;
3. Pembinaan partisipasi kerja;
4. Pembinaan kepuasan kerja;
5. Pembinaan disiplin kerja;

6. Pembinaan komunikasi kerja;
7. Pembinaan konflik dan stres kerja;
8. Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan adanya berbagai macam jenis atau bentuk pembinaan pegawai yang telah disebutkan diatas, maka dalam penelitian ini yang difokuskan adalah bentuk pembinaan disiplin. Disiplin bagi pegawai negeri sipil merupakan modal untuk menjalankan kewajibannya sebagai aparatur negara. Displin pegawai sangat berpengaruh terhadap organisasi, karena dengan displin akan menentukan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi.

2.2 Definisi Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “diciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu :

Hasibuan (2002:193) mengartikan disiplin kerja sebagai berikut :

“Disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Berbeda dengan Hasibuan, Sinungan (2005:145) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin kerja sebagai berikut :

“Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Sedangkan menurut Latimer (dalam Sutrisno, 2011:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, disiplin biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tapi sesungguhnya menghukum karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Di atas telah dijelaskan definisi disiplin kerja berdasarkan karyawan, selanjutnya adalah definisi disiplin kerja menurut para ahli yang dikategorikan berdasarkan manajemen antara lain :

Menurut Siagian (2002:284) “Disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Mangkunegara (2002:129), mengemukakan pernyataan tentang disiplin kerja melalui pernyataan Davis, yang berisi “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut tersebut, menurutnya disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Rivai (2004:444) yang menyebutkan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Sedangkan berdasarkan PP no. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil 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.

2.2.1 Jenis Pendisiplinan

Terkait dengan kedisiplinan, menurut Handoko (2011:208) terdapat dua ketentuan jenis pendisiplinan dalam organisasi yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif :

- a. Pendisiplinan preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasarannya adalah mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga

disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002:129) bahwa :“disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan”. Dengan preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

- b. Pendisiplinan korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:129) menyatakan bahwa “disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan”.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Kheith Davis dalam Mangkunegara (2002:130) mengungkapkan bahwa :

“corrective diciplinerequires attention to due process, which means that procedures show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following

: 1. A presumption of innocence until reasonable proof of an employee’s role in an offense is presented; 2. The rights to be heard an in some cases to be represented by another person; 3. Dicipline that is reasonable in relation to the offense involved”.

Kheith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam menerapkan disiplin korektif, harus dilakukan sesuai prosedur yang berlaku kerana hal ini bersangkutan dengan pemberian hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan.

2.2.2 Pendekatan Pedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2002:130), ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin dengan tradisi dan pendekatan disiplin bertujuan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah kebutuhan atau keperluan baru di luar hukuman. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara pemberian hukuman. Pendekatan disiplin bertujuan, dalam pendekatan ini disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tapi merupakan pembentukan perilaku atau perubahan perilaku kearah yang lebih baik.

Banyak pendapat mengenai peraturan tentang disiplin kerja, salah satunya adalah Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:94) yang merinci bentuk peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin, antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.3 Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya menurut Hasibuan (2006:194) adalah tujuan

dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; waskat; sanksi hukuman; ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Berikut adalah penjelasannya yang pertama

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal karena tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- b. Teladan pimpinan sangat diperlukan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.
- d. Keadilan, mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- e. Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
- f. Sanksi hukuman, yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.
- g. Ketegasan, pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan saknsi huikuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui

kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin banyak.

- h. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Gertz dalam, *"Florida's Civil Service Appeal Process: How 'Protective' Is It?"*

mengemukakan :

"Low-level discipline, such as oral and written reprimands, may be handled by the supervisor alone, but when a supervisor decides more serious discipline of an employee is necessary, usually the first step is to confer with the agency's discipline group. This group includes the administrator with the authority to impose discipline (if the supervisor is not that person), a representative from the personnel department, and perhaps one of the agency's attorneys and a midlevel manager. This group reviews the supervisor's recommendation for discipline and, if it appears additional information is needed, may request an investigation. An agency investigator interviews witnesses (which may or may not include the accused employee), reviews documents and physical evidence, and prepares a report. After reviewing the information, the group then determines whether the employee's conduct appears to violate any agency personnel standards—the "just cause" question". (Disiplin pegawai pelayanan negara biasanya berasal dari pimpinan karyawan di lembaga tersebut. Rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti teguran lisan dan tertulis, dapat ditangani oleh pemimpin saja, tetapi ketika pimpinan/atasan memutuskan bahwa keseriusan dalam berdisiplinan dari seorang pegawai ialah perlu, biasanya langkah pertama adalah berunding dengan badan disiplin. Kelompok ini mencakup administrator yang mempunyai kewenangan untuk menerapkan disiplin (jika supervisor bukan orang tersebut), perwakilan dari departemen kepegawaian, dan mungkin salah satu pengacara dan manajer tingkat menengah. Kelompok ini meninjau rekomendasi pengawas untuk disiplin, dan jika muncul informasi tambahan yang diperlukan, dapat meminta penyelidikan. Seorang penyidik mewawancarai saksi (yang mungkin atau tidak termasuk karyawan tertuduh), memeriksa dokumen dan bukti fisik, serta mempersiapkan laporan. Setelah meninjau informasi, kelompok kemudian menentukan apakah tindakan karyawan melanggar standar badan kepegawaian).

Dengan demikian, disiplin ASN merupakan 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. Pentingnya disiplin dikalangan ASN merupakan modal penting bagi setiap aparatur penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya. ASN sebagai bagian dari aparatur negara

juga harus memiliki disiplin tinggi agar pelaksanaan tugas berjalan baik.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan yaitu karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

2.3 Definisi Aparatur Sipil Negara (ASN)

UU No.43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menjelaskan bahwa :

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku”.

Sedangkan definisi Pegawai Negeri menurut Kranenburg (dalam Hartini,dkk, 2008:31) yaitu sebagai berikut :

“Pegawai Negeri adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.”

Mengenai jenis Pegawai Negeri didasarkan pada pasal 2 ayat (1) UU No.43 tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi tiga yaitu Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dari pembagian jenis pegawai negeri tersebut, maka yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Berikut ini adalah definisi dari Pegawai Negeri Sipil yaitu :

“Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, instansi Vertikal di daerah Propinsi / Kabupaten / Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas-tugas lainnya”. Sedangkan “Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya” (Pasal 2 ayat (2) huruf b).

Dalam penelitian yang dimaksud dengan ASN adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai kewajiban dan Larangan bagi ASN dalam menjalankan perannya sebagai aparatur negara serta mengandung tingkatan dan jenis hukuman disiplin. Kewajiban ASN yang dimaksud mengenai kewajiban mematuhi peraturan, menjalankan tugas, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, menaati ketentuan jam kerja dan sebagainya. Sedangkan larangan ASN yang dimaksud mengenai larangan menghalangi jalannya tugas kedinasan, penyalahgunaan wewenang dan sebagainya.

2.4 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 Nomor 1 yaitu “ disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari nlarangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Dari pengertian diatas dapat ditarik beberapa unsur dalam pengertian disiplin yaitu adanya kewajiban, larangan dan hukuman disiplin atau sanksi. Ketiga hal tersebut sebagai indikator dari peraturan disiplin, Kewajiban adalah suatu yang harus dilakukan dan apabila tidak dilaksanakan maka telah terjadi pelanggaran disiplin, sedangkan larangan adalah suatu yang harus dihindari atau tidak boleh dilakukan, apabila larangan dilanggar maka terjadi pelanggaran, atau kewajiban tidak dilaksanakan, juga dikatakan terjadi pelanggaran disiplin. Indikator lain adalah sanksi atau hukuman disiplin, yaitu muncul akibat terjadinya pelanggaran disiplin dimana kewajiban tidak dilaksanakan dan larangan dilanggar.

Dengan demikian subtansi disiplin adalah terwujudnya ketertiban, keteraturan dan kepatuhan sehingga sebagaian pakar menyatakan disiplin tidak lain adalah keteraturan, ketaatan, kepatuhan, serta adanya sanksi, sebagaimana diungkapkan oleh subraka sugarda bawa “disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan susana tertib adan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan perundang-undangan yang berlaku dihormati”. sedangkan Soegeng Prijodarminto mengatakan disiplin yaitu :”Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yg menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban”.

Kemudian mengenai kewajiban PNS dalam PP No. 53 tahun 2010 telah ditetapkan dalam Bab II pasal 3 bahwa ada 17 kewajiban yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh PNS yaitu :

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil;
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggukana dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan bagi PNS terdapat pada Bab II Pasal 4 sebanyak 15 Larangan yaitu:

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
- c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
- e. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah
- f. 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,

- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- l. 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 dan/atau, Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara)
- m. 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; dan/atau, 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.
- n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan)
- o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (dengan cara Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye, Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau. 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).

Dengan demikian pelanggaran disiplin adalah ketidaktaatan terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan, sehingga timbul lah sanksi. Tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- 3. Hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

2.5 Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tjiptoherijanto dalam electronic *Journal Civil Service Reform In Indonesia*, mengemukakan bahwa :

“To adapt to globalization, the Indonesian government has to improve the structure of its bureaucracy, both in terms of enhancing the quality of government employees and developing a modern and efficient system. The development of human resources would improve the quality of services provided to citizens. This task is currently especially significant in Indonesia as the country is confronting a variety of new developments, such as democratization and decentralization. (Untuk beradaptasi dengan globalisasi, pemerintah Indonesia harus memperbaiki struktur birokrasinya, baik dalam hal meningkatkan kualitas karyawan pemerintah dan mengembangkan sistem modern dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada warga negara. Tugas ini saat ini terutama signifikan di Indonesia sebagai negara ini menghadapi berbagai perkembangan baru, seperti demokratisasi dan desentralisasi).

Berdasarkan pernyataan diatas pembinaan disiplin terhadap ASN sangat diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pembinaan dimulai dengan adanya perencanaan, begitu juga dengan pembinaan pegawai fungsional, pembinaan dimulai ketika terjadinya

rekrutmen. Pembinaan terhadap ASN dapat dilakukan melalui masing-masing Satuan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya pada BKPSDM Kab. Aceh Besar yaitu oleh pimpinan terhadap bawahannya. BKPSDM, dalam melakukan pembinaan harus memperhatikan tiga hal yaitu pertama, perlu dirumuskan suatu konsep pembinaan pegawai yang lebih jelas sehingga tidak mengaburkan pengertian manajemen dan pembinaan yang selama ini seringkali dipakai secara rancu untuk menggambarkan manajemen aparatur negara. Kedua, pembinaan tidak bisa dilakukan secara terpisah, tetapi hendaknya dilakukan secara terarah, dan berkesinambungan agar memiliki dampak positif terhadap perilaku pegawai negeri. Ketiga, berkaitan dengan perlunya membuat pedoman pembinaan kepegawaian yang efektif terhadap perilaku pegawai, sehingga dapat dipakai sebagai acuan bagi setiap instansi pemerintah dalam melakukan pembinaan pegawainya.

2.5.1 Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tujuan pembinaan disiplin pegawai menurut Herman (2008:91) antara lain :

- a. Membentuk sosok pegawai yang memiliki sikap ketaatan/kepatuhan pada segala peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Membentuk pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap aturan perilaku, norma dan nilai organisasi sehingga dapat menumbuhkan pemahaman dan kesadaran yang dalam tentang pentingnya disiplin pegawai sebagai syarat mutlak untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi.
- c. Membentuk pribadi-pribadi pegawai yang memiliki perilaku positif yang menunjukkan kesungguhan hati dalam menaati aturan hidup berorganisasi.
- d. Membentuk pegawai agar dapat melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-naiknya dan mampu memberikan pelayanan yang optimal terhadap pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi atau masyarakat yang dilayani sesuai dengan tugas/pekerjaannya.

2.5.2 Manfaat Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Herman (2008:92) pembinaan pegawai memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu :

- a. Bagi pegawai sendiri.
Dengan disiplin yang tinggi, seorang pegawai akan berperan dalam organisasi, karena umumnya orang yang memiliki sikap, pola pikir dan perilaku positif adalah orang yang ditunjang oleh kepemilikan pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan rasa percaya diri yang tinggi. Akhirnya orang yang memiliki karakteristik seperti inilah yang akan sukses dalam organisasi.
- b. Bagi organisasi.
Suatu organisasi yang memiliki disiplin pegawai yang tinggi akan memberikan sumbangan yang besar bagi keberhasilan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- c. Bagi masyarakat
Disiplin dapat membantu memperbaiki cara berpikir dan cara kerja pegawai, memperbaharui sikap mental dan perilaku sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan

2.6 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Michael Armstrong sebagaimana dikutip oleh Ati Cahyani mengatakan bahwa ada beberapa model pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- a. Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana.
Suatu pendidikan dan pelatihan (diklat) dikatakan bersifat sistematis apabila didesain untuk memenuhi kebutuhan tertentu dengan memutuskan jenis diklat yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan trainer atau widyaiswara yang berpengalaman untuk merencanakan dan menerapkan diklat, serta dibutuhkan umpan balik dan evaluasi untuk menilai keefektifan diklat.
Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa suatu diklat dapat bersifat sistematis apabila ia bersifat terencana, seperti misalnya sasaran diklat pihak yang memerlukan, jenis diklat yang diperlukan, program yang akan diberikan dalam diklat (kurikulum), dan orang yang akan menjadi widyaiswara.
- b. Penerapan kebijakan dari pengembangan yang berkesinambungan
Diklat jangan dianggap sebagai upaya kegiatan organisasi terhadap karyawan pada saat-saat tertentu saja, akan tetapi diklat harus dianggap sebagai proses yang berkelanjutan. Dengan adanya paradigma seperti itu maka cara kerja yang ditanyakan ditengah pekerjaan yang sebenarnya juga termasuk dalam proses pengembangan karyawan. Hal ini analog dengan kegiatan belajar dari seorang siswa yang sebenarnya tidak hanya terjadi didalam kelas saja, tetapi siswa tetap belajar walupun ia sedang upacara, berdarmawisata, maupun melakukan kegiatan sosial.
- c. Penciptaan dan pemeliharaan organisasi pembelajar

Pedlar sebagaimana dikutip oleh Michael Armstrong dan Ati Cahayani mengatakan bahwa organisasi pembelajar adalah lembaga yang memfasilitasi kegiatan belajar dari seluruh anggotanya dan terus melakukan transformasi.³² Bila suatu perusahaan/lembaga telah menjadi organisasi pembelajar, maka kegiatan belajar dan pengembangan karyawan telah menjadi budaya yang menjelma dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Pihak pimpinan tidak lagi merasa terpaksa memberdayakan karyawannya, serta di lain pihak karyawan tidak lagi merasa diabaikan karena tidak diikutsertakan dalam program pengembangan karyawan.

- d. Pemastian bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kinerja

Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan seperti ini untuk mengisi kesenjangan antara hal yang mereka ketahui dan yang dapat mereka lakukan. Misalnya saja 'A' adalah karyawan yang baru menjadi penyunting disebuah penerbitan, dia belum tahu banyak tentang dunia penyuntingan, sehingga harus diberi pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.

- e. Adanya perhatian khusus untuk pengembangan manajemen dan perencanaan karier

Tujuan pengembangan manajemen adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki manajer yang efektif yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dimasa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan manajemen dapat ditempuh dengan berbagai macam cara misalnya rotasi kerja, pelatihan formal, umpan balik sehingga tahu kekurangan diri mereka sendiri, mendukung manajer untuk menghasilkan rencana pengembangan pribadi dan lain sebagainya.

Selain pengembangan manajemen, diperlukan juga perencanaan karier agar organisasi dapat menjawab pertanyaan para karyawannya mengenai jenjang karier yang akan dilaluinya. Karyawan yang bekerja tanpa adanya kepastian tentang jenjang kariernya bisa tidak termotivasi untuk bekerja yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada kinerja yang dihasilkannya.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang Dampak Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diteliti sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya adalah Sudirman et al., (2020) penelitian desain Penelitian kuantitatif kausal X1 yaitu Disiplin Kerja, X2 yaitu Gaya Kepemimpinan dan X3 yaitu Pelatihan dan Y merupakan Kinerja dan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan dan pemerintah kota makassar, serta disiplin kerja yang

paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan makassar dan pemerintah kota makassar.

Lilis Yuaningsih. (2020). Menggunakan variabel independen Kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan Hasil penelitiannya bahwa kebijakan disiplin Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan kota Bandung belum maksimal. Masih lemahnya sisi pengawasan terhadap pelanggaran disiplin pegawai. Perlu dilakukannya evaluasi berkala tim pertimbangan disiplin dan konsistensi penerapan peraturan pemerintah No. 53/2010 secara menyeluruh.

Hizkia Edichandra John Bumulo et al., (2015). Menggunakan variabel independen Dampak pembinaan Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan Hasil penelitiannya menemukan bahwa dampak pembinaan disiplin kerja di BKPSDM berdampak positif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) .

Hindria Hestisani et al., (2014). Meneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian menggunakan desain Penelitian kuantitatif kausal X1 yaitu Motivasi berprestasi X2 adalah disiplin kerja dan Y merupakan kinerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Buleleng.

Sugeng Sutrisno (2013). Judul Penelitiannya yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji T. Besarnya

pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

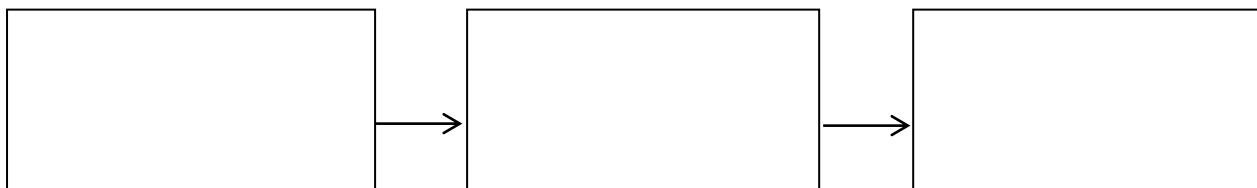
Tabel 1.2
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (Tahun)	Metode Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. Sudirman et al (2020)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan dan pemerintah kota makassar. 2. Disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan makassar dan pemerintah kota makassar.	Menggunakan variabel Disiplin kerja	Lokasi penelitian dan menggunakan Variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai
2	Penerapan Kedisiplinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Lilis Yuaningsih (2020).	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 1. kebijakan disiplin Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan kota Bandung belum maksimal. 2. Masih lemahnya sisi pengawasan terhadap pelanggaran disiplin pegawai. 3. Perlu dilakukannya evaluasi berkala tim pertimbangan disiplin dan konsistensi penerapan peraturan pemerintah No. 53/2010 secara menyeluruh.	Menggunakan variabel Disiplin kerja	Lokasi penelitian dan menggunakan variabel kinerja pegawai.
3	Dampak Pembinaan Disiplin Kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon. Hizkia Edichandra John Bumulo, et al., (2015).	Deskriptif Kuantitatif	1. Dampak pembinaan disiplin kerja di BKPSDM kab. Tomohon adalah dengan adanya pembinaan memberikan dampak positif bagi ASN. 2. Pembinaan disiplin yang dilakukan terhadap pegawai dilakukan melalui dua cara yaitu pembinaan disiplin preventif dan korektif. 3. Hukuman disiplin dikategori menjadi tiga yaitu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. 4. Pembinaan yang dilakukan sudah baik tetapi dampak dari pembinaan belum optimal. 5. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yakni rasa kemanusiaan yang tetap ada dalam hati manusia dan rasa sungkan kepada	Variabel Pembinaan Disiplin Kerja	Lokasi Penelitian

			bawahan ketikan melakukan pendisiplinan.		
4	Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bdan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Hendri Hestisani., et al (2014).	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : 1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. 2. Adan pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja. 3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja. 4. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawain Daerah kab. Bulelang.	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja	Variabel yang berbeda Motivasi berprestasi dan kinerja pegawai.
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Sugeng Sutrisno (2013).	Deskriptif Kuantitatif	Hasi penelitian menunjukkan bahwa penatausahaan BMD belum efektif disebabkan oleh : 1. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas sosial prov. Jawa tengah termasuk dalam kategori cukup baik. 2. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pawai negeri sipil sesuai uji statistik hanya sebesar 58% dan aritinya masih sebesar 42% dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja, sehingga perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya.	Menggunakan Variabel Disiplin Kerja	Lokasi Penelitian

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka dasar pemikiran digunakan sebagai dasar landasan dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, serta hubungannya dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Mengacu dari teori yang ada maka kerangka dasar pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1.1 Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber : BKPSDM Kabupaten Aceh Besar

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat diperoleh gambaran sebagai berikut :

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang bertugas menjalankan pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, Pegawai Negeri Sipil harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang merupakan peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara. Di dalam peraturan tersebut mengandung mengenai kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, memuat tentang jenis hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran serta pejabat yang berwenang melakukan penjatuhan hukuman disiplin.

Untuk itu dalam rangka menghindari terjadinya suatu pelanggaran disiplin kerja oleh ASN, maka dilakukan pendisiplinan atau upaya pembinaan disiplin terhadap ASN. Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, maka dilakukan pembinaan disiplin yaitu pembinaan disiplin preventif dan pembinaan disiplin korektif. Pembinaan disiplin preventif dengan adanya sosialisasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai negeri Sipil. Pendisiplinan korektif dilakukan dengan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin.

Dalam melakukan meningkatkan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka banyak hal-hal yang mempengaruhi jalannya pembinaan disiplin, terutama faktor yang menghambat jalannya pembinaan. Namun demikian, dengan melakukan berbagai upaya

pembinaan terhadap PNS, maka diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja PNS dan memperlancar jalannya pemerintahan untuk mencapai pemerintahan yang baik (good governance).

**DAMPAK PEMBINAAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN ACEH BESAR**

**M. ILHAM SAFANA
1902120094**

Pembimbing : 1.) Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
 2.) Zuraidah, SE, MM

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of coaching on ASN discipline at BKPSDM Kab. Aceh Besar, as well as knowing what obstacles are faced in the implementation of coaching and improving ASN discipline. This research method is a qualitative research method carried out to ASN. The data sources are interviews and documents. Informants were determined by purposive sampling. Data validity is done by triangulation of data. The data analysis technique uses an interactive analysis model. Discipline development for ASN in general has a fairly good impact, but it still needs to be emphasized in the rules of working hours, because there are still some civil servants who do not comply with the rules of working hours, while the corrective coaching that has been carried out so far has had a positive impact on PNS who were sentenced, because after being given direct guidance, the performance of the civil servant became better than before. In the implementation of employee development and improvement of ASN discipline, the inhibiting factor is the awareness of Human Resources (HR), it can be seen that some of the ASN BKPSDM Kab. Aceh Besar is aware of the importance of discipline for the implementation of the exercise, besides that there are also superiors who feel the need to provide discipline to those who are considered to have committed violations.

Key Words : **State Civil Apparatus Discipline Development**

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

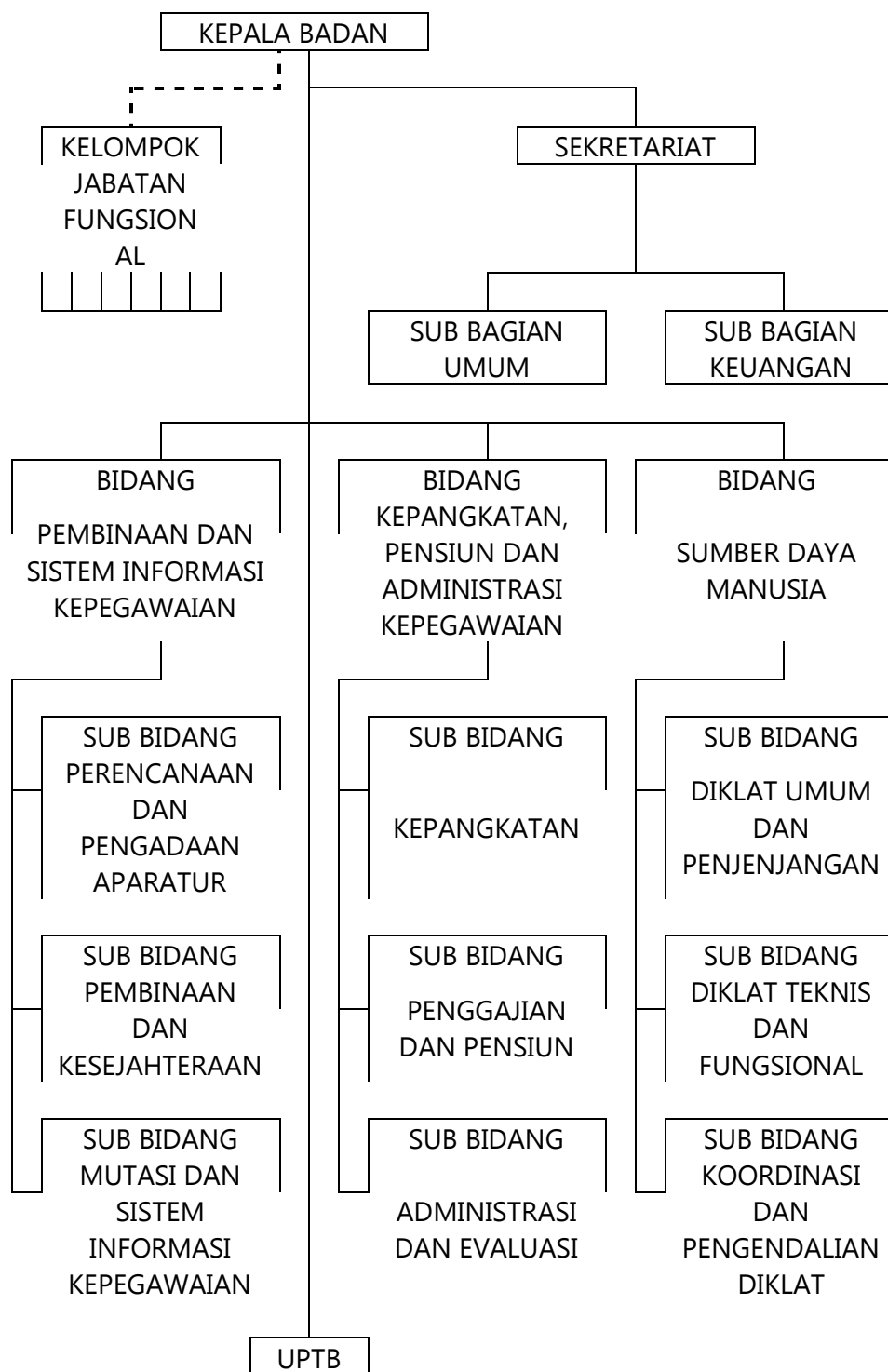
Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar dibentuk dengan Qanun Aceh Besar Nomor 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar. BKPSDM merupakan unsur Penunjang dari Urusan Pemerintahan. BKPSDM dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar memiliki visi dan misi untuk mewujudkan kesuksesan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yaitu “***Terwujudnya Aceh Besar Yang Maju, Sejahtera dan Bermartabat Dalam Syariat Islam***”. dengan misi untuk mencapai visi tersebut yaitu :

- 1) Maju, adalah pengembangan daerah secara signifikan dengan memanfaatkan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, dan lingkungan hidup secara efektif, efisien, dan berkelanjutan;
- 2) Sejahtera, adalah terpenuhinya kebutuhan hidup masyarakat yang layak dan seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat;
- 3) Bermartabat, adalah terwujudnya harkat kemanusiaan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih dan amanah untuk menjaga kewajiban dan hak-hak asasi manusia; dan
- 4) Syariat Islam, adalah terimplementasinya hukum dan aturan berdasarkan syariat Islam secara kaffah dalam segala tindakan dan perilaku para penyelenggara pemerintahan, pelaku usaha, dan seluruh elemen masyarakat yang ada di Kabupaten Aceh Besar.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar dengan strukturnya Berikut ini.

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
KABUPATEN ACEH BESAR



4.2 Gambaran Umum ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar merupakan badan pemerintahan yang berwenang terhadap permasalahan kepegawaian di lingkungan kabupaten Aceh Besar. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar ini dipimpin oleh seorang kepala Badan yang dalam pelaksanaan tugasnya didukung oleh 28 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 Tenaga Kontrak (PPPK). Dengan demikian, sebagian besar ASN yang ada di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun susunan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Besar.

Tabel 4.1
Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar
Menurut Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	PNS	28	78
2	Tenaga Kontrak (PPPK)	8	22
JUMLAH		35	100

Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Sedangkan kondisi ASN yang ada pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar berdasarkan kepangkatannya untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar
Menurut Pangkat/Golongan Ruang

No	Golongan	Pangkat				Jumlah (orang)	Persentase (%)
		a	b	c	d		
1	IV	2	1	1	-	4	14
2	III	3	1	2	13	19	68
3	II	0	3	0	1	4	14
4	I	-	-	1	-	1	4

Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Keterangan :

IV/c : Pembina Utama Muda	II/d : Pengatur tingkat I
IV/b : Pembina tingkat I	II/c : Pengatur
IV/a : Pembina	II/b : Pengatur Muda Tingkat I
III/d : Penata tingkat I	II/a : Pengatur Muda
III/c : Penata	I/b : Juru tingkat I
III/b : Penata Muda Tingkat I	I/a : Juru
III/a : Penata Muda	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa golongan jabatan terbanyak pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Besar adalah golongan III/d yaitu sebanyak 13 orang. Sedangkan golongan jabatan tertinggi adalah golongan IV/c sebanyak 1 orang dan untuk golongan II ada 4 orang. Dilain pihak, untuk melihat pendidikan formal para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Kondisi ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar
Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	Pasca sarjana (S2)	4	14
2	Sarjana (D-IV/S1)	18	64
3	Diploma III (D-III)	1	4
4	Diploma I,II	-	-
5	SLTA	4	14
6	SLTP	1	4
7	SD	-	-
	Jumlah	28	100

Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Berdasarkan tabel 4.3 kondisi PNS pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar menurut tingkat pendidikan formal diatas dapat diketahui bahwa persentase terbesar lulusan sarjana (S1) yaitu sebesar 64% atau sebanyak 18 orang. Sedangkan jumlah pegawai yang menyelesaikan studi hingga pasca sarjana sebesar 4% atau 4 orang dari keseluruhan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar .

Dari data tersebut dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, meskipun ada beberapa pegawai yang berlatar belakang pendidikan SLTA maupun SLTP. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki oleh badan kepegawaia daerah Kabupaten Aceh Besar sudah cukup bagus. Hal ini sangat mendukung dalam output kebijakan yang dirumuskan. Berikut ini merupakan tabel mengenai kondisi PNS Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar menurut jabatannya :

Tabel 4.4
Kondisi ASN pada BKPSDM Kab. Aceh Besar
Menurut Jabatan

No	Jabatan	Eselon			
		II.b	III.a	III.b	IV.a
1	Kepala	1	-	-	-
2	Sekretaris	-	1	-	-
3	Kepala Bidang	-	-	3	-
4	Kasubbag / Kasubbid	-	-	-	11
JUMLAH		1	1	3	11

Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa kepala BKPSDM mempunyai jabatan II.b, untuk sekretaris jabatannya III.a, kepala bidang yang berjumlah 3 orang dengan

jabatan III.b sedangkan untuk jabatan kasubbid/Kasubbag sejumlah 11 orang dengan jabatan IV.a.

4.3 Bentuk Pembinaan Disiplin di BKPSDM Kab. Aceh Besar

Pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manuasia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Besar dalam peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan melalui dua cara yaitu dengan pembinaan preventif dan pembinaan korektif. Adapun penjelasan dari keduanya adalah sebagai berikut :

4.3.1 Pembinaan Disiplin Preventif

Pembinaan disiplin preventif merupakan upaya yang dilaksanakan untuk mendorong para Aparatur Sipil Negara (ASN) agar mengikuti berbagai peraturan yang telah ditetapkan, sehingga berbagai pelanggaran dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan cara ini para pegawai akan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan. Dengan cara pembinaan preventif, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan dapat memahami aturan-aturan yang ada. Upaya pembinaan disiplin melalui preventif yaitu dilakukan melalui sosialisasi PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu hal yang penting untuk kelancaran pemerintahan, oleh sebab itu disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu ditingkatkan. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan telah diperbarui menjadi Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menunjukkan pentingnya disiplin pegawai demi kelancaran jalannya pemerintahan. Upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai salah satunya dengan sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan bertujuan untuk memasyarakatkan pentingnya disiplin sebagai salah satu penunjang kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam hal ini adalah sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sosialisasi ini dilakukan setiap saat, setiap diadakan rapat koordinasi kepegawaian, atau inisiatif dari masing-masing SKPD, hal ini sesuai dengan pernyataan Sekretaris Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“Pembinaan dilakukan dalam bentuk sosialisasi, memberikan penjelasan-penjelasan ke masing-masing Kepala Bidang di BKPSDM Kab. Aceh Besar, kita setiap bulan mengadakan rapat rutin dengan seluruh ASN, dalam rapat tersebut kita menyampaikan berulang-ulang terus untuk aturan-aturan pentingnya menjaga kedisiplinan sebagai Abdi Negara”. (hasil wawancara tanggal 04 Juli 2021)

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kabupaten Aceh Besar, bahwa: “Kita selalu mensosialisasikan peraturan pemerintah yaitu PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara yang berada dilingkup kerja BKPSDM Kab. Aceh Besar, karena dalam peraturan tersebut ini atasan langsung mempunyai wewenang untuk melakukan pembinaan pada bawahan yang diduga melakukan tindakan indisipliner”. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Hal yang sama diungkapkan oleh staf BKPSDM yang menyatakan bahwa :

“setiap ada rapat yang diadakan, selalu disampaikan juga peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil tersebut, PP No 53 tahun 2010, agar kita sebagai pegawai dapat memahami kewajiban dan larangan kita sebagai pegawai negeri sipil agar tidak melakukan tindakan indisipliner atau tindakan pelanggaran disiplin”. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah no.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar, agar dapat meminimalkan kemungkinan tindakan indisipliner yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Sosialisasi dilakukan inisiatif dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar sendiri, pembinaan Pegawai Negeri Sipil terutama Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, pejabat struktural atau atasan mempunyai wewenang untuk melakukan pembinaan kepada bawahannya yang diduga melakukan tindakan indisipliner. Untuk itu selalu dilakukan sosialisasi terhadap para pegawai tentang pentingnya disiplin pegawai yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kab. Aceh Besar, semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dilingkup selalu berupaya untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), agar dalam pelaksanaan pemerintahan dapat tercipta iklim kerja yang kondusif. Sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu dilakukan agar para pegawai memahami kewajiban dan larangannya. Selain dalam rapat disampaikan peraturan disiplin PNS juga di

sampaikan pada saat amanat apel, seperti yang diungkapkan oleh salah satu staf BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“aturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) juga disampaikan ketika apel rutin dilakukan, ketika pembina upacara menyampaikan amanat, salah satunya adalah mengenai pentingnya disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan pekerjaannya”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Sama halnya yang diungkapkan oleh salah satu staf BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“ketika apel pagi atau upacara, biasanya pembina upacara mengingatkan untuk disiplin dalam bekerja, agar kita tidak melakukan dan terhindar dari tindakan pelanggaran”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mensosialisasikan mengenai aturan disiplin PNS yaitu PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dilakukan melalui rapat rutin maupun Apel rutin/gabungan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, maka peraturan tentang disiplin PNS selalu disosialisasikan agar dapat mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS.

Sosialisasi juga dilakukan dengan mengeluarkan Surat Edaran Bupati tentang pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena dengan adanya surat edaran tersebut diharapkan dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil. Surat edaran memuat tentang pembinaan disiplin PNS mengenai aturan jam kerja, pemakaian seragam dinas dan mengenai persensi kehadiran. Berikut ini adalah jadwal jam kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar . SKPD dengan 5 hari kerja (senin-kamis) jam 07.30 – 16.030, untuk hari jum'at jam 7.30 – 16.30. Pelaksanaan apel gabungan yang dilaksanakan di Halaman Kantor Bupati Aceh Besar dan Apel Rutin yang dilaksanakan di masing-masing Instansi di lingkungan kerja Kab. Aceh Besar dilakukan setiap hari, pagi jam 07.00 dan sore jam 15.30 yang diikuti oleh perwakilan dari masing-masing SKPD. Sedangkan aturan tentang seragam dinas yang harus digunakan yaitu :

- Senin : kheki (coklat muda)/PDH
- Selasa : kheki (coklat muda)/PDH
- Rabu : Baju Putih dan Rok/Celana Hitam
- Kamis : Baju Adat Daerah
- Jum'at : batik khusus SKPD

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem informasi Kepegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

”adanya Himbauan Bupati Pada Apel Gabungan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya meliputi himbauan untuk mematuhi jam kerja, pemakaian seragam, apel dan sebagainya, itu juga merupakan tindakan preventif atau pencegahan”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Hal senada juga diungkapkan oleh kepala Sub bidang Bidang Pembinaan dan Sistem informasi Kepegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) , diingatkan saat apel untuk semua SKPD yang ada di lingkup kab. Aceh Besar, semua

Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib masuk jam sekian, wajib apel sesuai ketentuan jam sekian-jam sekian ada, mengenai seragam dinas, presensi, ketentuan apel, sesuai dengan aturan yang berlaku”.(hasil wawancara tanggal 04 Juli 2021)

Surat Edaran Bupati tentang pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di berikan kepada semua Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Kab. Aceh Besar. Surat edaran tersebut dibagikan dan untuk disosialisasikan kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu staf BKPSDM Kab. Aceh Besar yang

menyatakan bahwa :

“iya ada Surat Edaran Bupati tentang tentang kewajiban dan larangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), anjuran untuk mematuhi jam kerja, pakaian dinas, presensi dan sebagainya, surat edaran tersebut juga ditempelkan pada papan pengumuman, ketika rapat juga disampaikan juga”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Berdasarkan pernyataan diatas, diketahui bahwa Surat Edaran Bupati tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) itu disampaikan ke semua Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Aceh Besar untuk disampaikan kepada seluruh pegawai agar selalu bertindak disiplin dan dapat menghindari terjadinya tindakan indiscipliner. Surat edaran tersebut merupakan pembinaan preventif atau pencegahan agar Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Surat edaran tersebut berisi mengenai aturan untuk memahami kewajiban dan larangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan PP no.53 tahun 2010, aturan jam kerja, pemakaian seragam dinas, presensi kehadiran serta pelaksanaan apel pagi dan apel sore.

Dalam mengukur tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten

Aceh Besar, secara kuantitatif dilakukan melalui penilaian presensi kehadiran, berikut ini pernyataan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Aceh Besar, bahwa:

“secara kuantitatif kita liat dari presensi harian dengan finger print, dengan tingkat kehadiran absen itu yang kita lakukan, dari tingkat kehadiran seseorang itu absennya bagaimana, ketika dia masuk kerja bagaimana mungkin dilihat dari presensi finger printnya juga sudah kita lakukan”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Sama halnya yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Pembinaan Dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“untuk mengukur tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN), kita disini kan sesuai surat edaran Bupati tentang jam kerja itu kan kita setiap pagi melakukan apel pagi, sore apel sore, disamping apel pagi sore, setiap pns harus melakukan presensi, kalo di BKPSDM ada finger print.”(hasil wawancara tanggal 04Juni 2021).

Sesuai dengan pernyataan tersebut, staf Bagian Umum Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Aceh Besar menyatakan bahwa :

“sampai saat ini, penilaian disiplin pegawai dilakukan dengan cara melihat presensi kehadiran pegawai, kami pada BKPSDM Kab. Aceh Besar setiap bulan mengumpulkan rekapitulasi kehadiran pegawai ke BKPSDM Kab. Aceh Besar”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan secara kuantitatif melalui presensi

kehadiran, yaitu dengan finger print untuk SKPD yang sudah menggunakan alat presensi finger print. Setiap bulannya paling lambat tanggal 10 setiap SKPD harus selesai laporan rekap presensi kehadiran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Aceh Besar untuk disampaikan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar untuk dilakukan evaluasi. Selain dengan melihat presensi kehadiran, penilaian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dilakukan melalui pemantauan pelaksanaan pekerjaan, ketaatan mematuhi ketentuan jam kerja dan pemakaian seragam dinas, serta pelaksanaan apel pagi dan apel sore. Sedangkan untuk menilai disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) secara kualitatif, dalam hal ini adalah ketika pegawai itu hadir sesuai jam kerja, tetapi apakah pegawai tersebut bekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar masih berupaya untuk menentukan standar- standarnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“ya untuk sementara ini untuk mengetahui kedisiplinan PNS yaitu dengan absensi atau presensi kehadiran, sedangkan secara kualitatif, apakah pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik atau hanya hadir di kantor dan tidak mengerjakan pekerjaannya itu, sampai saat ini kita masih mengupayakan menentukan standarnya, jadi sampai saat ini penilaian disiplin pegawai dilakukan dengan melihat presensi kehadirannya dan pantauan pelaksanaan apel”. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).



Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Gambar 4.1 – Pelaksanaan Apel Gabungan Halaman Kantor Bupati Aceh Besar

4.3.2 Pembinaan Disiplin Korektif

Pembinaan disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Dalam hal ini, penjatuhan hukuman dilakukan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman bermula dari atasan langsung, apabila ada bawahan yang diindikasikan melakukan tindakan indisipliner, maka atasan berkewajiban untuk memberikan peringatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala bidang pembinaan dan Sistem informasi Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“sesuai PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, maka pejabat struktural atau atasan langsung berhak untuk memberikan hukuman disiplin ringan kepada bawahan,

agar tidak terjadi pelanggaran yang berkelanjutan, tetapi jika masih belum ada perubahan, atasan wajib melaporkan ke pihak Kepala BKPSDM Kab. Aceh Besar untuk diproses lebih lanjut”.(Hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021).

Dalam menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satu tahapannya adalah penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan pelanggaran atau melakukan tindakan indiscipliner. Penjatuhan hukuman ini melalui berbagai tahapan yaitu berawal dari pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala Sub Bidang Pembinaan Kesejahteraan pada BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“kita mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 mulai dari pemanggilan, pemeriksaan, kemudian sampai penjatuhan hukuman, jadi tahapan-tahapan itu kita lakukan, ketika seorang ASN itu diindikasikan melakukan suatu pelanggaran, maka yang dilakukan pertama adalah melakukan pembinaan awal, ya dipahami dulu, dipanggil dulu, ditanya, ketika ditanya sudah baik ya sudah, ketika dia masih melakukan hal yang sama akan diadakan pemanggilan kedua, kemudian dilakukan pembinaan lagi, setelah tidak ada perubahan baru kita tindak lanjutkan ke pemeriksaan, setelah itu ditemukan motif, motifnya apa? Kan kita proses penjatuhan hukuman itu tidak serta merta tetapi ada motif-motifnya, dan dari motif itu sendiri kita kan juga memberikan suatu solusi, misalkan tidak masuk karena terbelit hutang, ya solusinya hutangnya dilunasi dulu, jadi ada solusi, tidak serta merta langsung dijatuhi hukuman, jadi dari pembinaan itu memberikan solusi juga. Jika ada masalah dengan internal kemudian kita memberikan solusi jadi prosesnya seperti itu. Setelah itu kalau tetap membangkang atau tidak ada perubahan ya baru kita sifatnya repretif

baru penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan yang setimpal.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

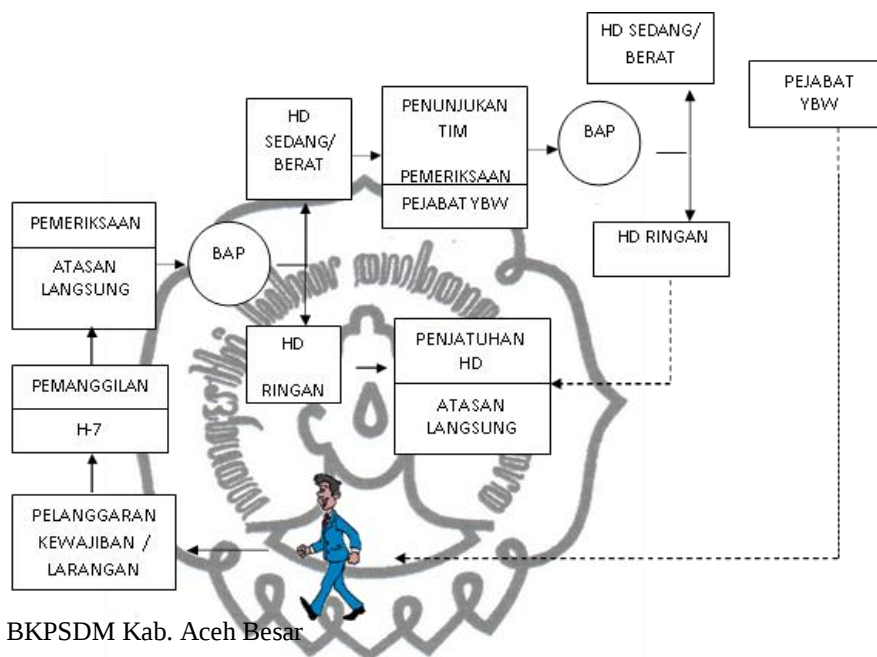
Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian di BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“sesuai di PP 53 Tahun 2010 apabila ada ASN yang diduga melakukan pelanggaran, itu atasannya wajib segera melakukan pembinaan, dengan cara dipanggil secara tertulis, dipanggil dibuatkan berita acara, dan berita acara itu digunakan untuk memberikan keputusan kepada ASN yang melakukan pelanggaran tersebut, kita melakukan pemanggilan, kita undang, kita tanyai, nanti dituangkan dalam berita acara pemeriksaan, yang jelas kalau pemeriksaan pembinaan itu awalnya dari atasan langsungnya, awalnya dari situ sesuai kewenangan yang ada di PP no 53 Tahun 2010”. (hasil wawancara tanggal 04 Juli 2021).

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang melakukan tindakan pelanggaran dilakukan terlebih dahulu oleh atasan langsung, dengan melakukan pembinaan dan pemeriksaan, apabila terbukti bersalah maka atasan wajib memberikan hukuman, tetapi jika masih tidak ada perubahan atau pelanggaran yang dilakukan termasuk dalam jenis pelanggaran sedang atau berat, harus dilaporkan ke pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Aceh Besar untuk diproses sesuai dengan prosedur. Apabila ada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dan atasannya tidak memberikan hukuman disiplin ringan, maka atasan tersebut juga terkena hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya. Penjatuhan

hukuman ini tidak langsung serta merta dilakukan tetapi melalui berbagai tahapan.

Berikut ini adalah prosedur penjatuhan hukuman disiplin :



Sumber : BKPSDM Kab. Aceh Besar

Gambar 4.2 – Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin

Keterangan :

HD : hukuman disiplin

BAP : Berita Acara Pemeriksaan

Pejabat YBW : pejabat yang berwenang

Penjelasan singkat dari alur prosedur penjatuhan hukuman disiplin diatas adalah :

1. Terjadinya pelanggaran terhadap kewajiban atau larangan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Kemudian dilakukan pemanggilan dalam kurun waktu kurang dari 7 hari oleh atasan langsung.
3. Atasan langsung melakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran kewajiban atau larangan.
4. Setelah dilakukan pemeriksaan, kemudian dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan

(BAP).

5. Setelah BAP, maka ditentukan hukuman disiplin apa yang akan diberikan, apabila hukuman disiplin ringan, dilakukan oleh atasan langsung, tetapi jika hukuman disiplin sedang atau berat dibuat tim pemeriksaan lagi yaitu pejabat yang berwenang.
6. Untuk hukuman disiplin sedang atau berat dibuatkan lagi berita acara pemeriksaan (BAP).
7. Kemudian ditentukan hukuman disiplin ringan, sedang atau berat, apabila hukuman disiplin ringan, penjatuhan hukuman dilakukan oleh atasan langsung, jika hukuman disiplin sedang atau berat, penjatuhan hukumannya dilakukan oleh pejabat yang berwenang.

Adapun pejabat yang berwenang memberikan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten/Kota menurut PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah :

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota
2. Sekertaris Daerah kabupaten atau Kota
3. Pejabat struktural eselon II
4. Pejabat struktural eselon III
5. Pejabat struktural eselon IV
6. Pejabat struktural eselon V

Sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai wewenang pejabat struktural untuk menjatuhkan hukuman disiplin, Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi kepegawaian Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar mengungkapkan tentang

wewenang pejabat struktural untuk memberikan pembinaan dan sanksi sebagai berikut:

“sesuai dengan di PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sudah ada amanah bahwa pejabat struktural itu mempunyai kewenangan untuk membina apabila ada bawahan yang diduga melakukan pelanggaran, kalau dulu di Peraturan Pemerintah no.30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin PNS yang sebelumnya itu pejabat struktural tidak mempunyai kewenangan untuk membina”. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal serupa juga diungkapkan oleh Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan BKPSDM Kab. Aceh Besar, bahwa :

“untuk sekarang ini di PP no 53 tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), atasan langsung mempunyai wewenang untuk melakukan pembinaan langsung pada bawahannya yang diduga melakukan pelanggaran disiplin”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan pembinaan disiplin pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, pejabat struktural mendapatkan wewenang untuk melakukan pembinaan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN). Jadi atasan langsung harus melakukan pembinaan pada bawahan yang diduga melakukan pelanggaran disiplin agar tidak terjadi pelanggaran yang lebih besar. Dengan demikian, kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat berkurang dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat meningkat.

4.4 Dampak Pembinaan Disiplin ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar

4.4.1 Dampak Pembinaan Disiplin Preventif

Pembinaan disiplin preventif atau pencegahan agar PNS tidak melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang selama ini telah dilakukan dengan mensosialisasikan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan dengan adanya Aturan yang mengatur mengenai ketentuan jam kerja, pemakaian seragam dinas, presensi kehadiran dan pelaksanaan apel pagi dan sore. Pembinaan disiplin preventif yang selama ini dilakukan yaitu dengan adanya berbagai aturan, masih kurang efektif dalam hal ketentuan jam kerja, sedangkan untuk perihal pemakaian seragam dinas dan presensi kehadiran sudah memberikan dampak yang positif, karena sebagian besar PNS telah mematuhi aturan yang ada. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang mengungkapkan bahwa :

“sampai saat ini, dari semua aturan yang telah ditetapkan, masih ada sebagian PNS yang melakukan pelanggaran mengenai jam kerja atau mangkir kerja, datang terlambat ada juga tidak masuk kantor tanpa alasan itu juga masih ada”. (hasil wawancara tanggal 04 Juli 2021)

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh salah satu staf Bagian Umum Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“pelanggaran disiplin yang sampai saat ini masih sering terjadi biasanya terlambat kerja atau datang ke kantor tidak tepat waktu, jadi ada sebagian PNS yang datang

terlambat itu juga termasuk bentuk indiscipliner juga”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu staf lain Bagian Umum Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang mengungkapkan bahwa :

“sesuai dengan Intruksi Kepala Badan tentang aturan pembinaan disiplin PNS, sampai saat ini untuk masalah pemakaian seragam dinas tidak ada masalah, PNS sudah memakai sesuai jadwal yang telah ditentukan, tetapi untuk masalah jam kerja, masih ada sebagian yang tidak mematuhi aturan, ada yang datang terlambat ke kantor itu masih, kadang ada juga pulang kantor tidak sesuai aturan atau pulang sebelum jam yang ditentukan itu sampai saat ini masih terjadi”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembinaan secara preventif dalam rangka meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar, memberikan dampak yang cukup baik, tetapi dalam hal jam kerja, masih terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Sebagian dari informan menyebutkan bahwa masih ada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang datang terlambat serta ada juga yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Sedangkan untuk hal pemakaian seragam dinas, sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mematuhi aturan yang ditetapkan yaitu mengenakan seragam dinas sesuai jadwalnya.

4.4.2 Dampak Pembinaan Disiplin Korektif

Pembinaan disiplin secara korektif dilakukan dengan cara memberikan hukuman disiplin pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan pelanggaran disiplin. hal ini dilakukan untuk memberikan pelajaran bagi ASN tersebut dan untuk memberikan contoh pada ASN lain untuk tidak melakukan pelanggaran karena dapat berpengaruh terhadap karirnya. Sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin dikategorikan menjadi tiga yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin yang diberikan pada ASN yang melakukan pelanggaran disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukannya.

Pembinaan terhadap pegawai yang telah dijatuhi hukuman disiplin memberikan dampak yang positif, karena pegawai yang telah dijatuhi hukuman disiplin tersebut kinerjanya menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar memantua perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mendapatkan hukuman disiplin. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Kepala Subbidang Pembinaan dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“biasanya setelah dijatuhi hukuman disiplin, pegawai tersebut bekerja lebih baik dan lebih rajin dari sebelumnya, kita tahu hal ini dari hasil Pantauan langsung dimana pegawai tersebut bekerja, yang memantau langsung atasannya, jika pegawai tidak menunjukkan perubahan yang lebih baik, atasan wajib melaporkan kembali, tapi selama ini pembinaan tersebut berdampak positif”.(hasil wawancara 4 Juli 2021)

Hal yang sama diungkapkan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian pada BKPSDM Kab. Aceh Besar yang mengungkapkan bahwa :

“ASN yang terkena hukuman disiplin, biasanya kinerjanya menjadi lebih bagus, karena mereka menyadari kesalahannya, pemantauan terhadap ASN yang terkena hukuman disiplin dilakukan oleh atasan langsung. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“pelanggaran yang sering dilakukan yaitu tidak masuk alasan yang jelas alias mangkir kerja, rata-rata itu, dia mangkir karena apa, ada beberapa alasan mungkin dari segi rumah tangganya, dari segi ekonomi, punya utang, sampek dikejar-kejar sampek dikantor dan sebagainya, jadi mangkir itu bukan disengaja mungkin ada hal-hal yang mengakibatkan dia itu tidak masuk dan mungkin sebagai contoh itu tadi”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan BKPSDM Kab. Aceh Besar, bahwa :

“sampai sekarang ini biasanya pelanggaran yang biasa terjadi yaitu mangkir kerja ya, misalnya ada ASN yang tidak masuk kerja tanpa memberi keterangan apapun, biasanya mangkir itu tidak dilakukan dengan sengaja, mungkin ada penyebabnya, tapi mereka tidak ijin untuk tidak masuk atau masuk terlambat”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Namun demikian, dari berbagai macam-macam pelanggaran disiplin tersebut, diketahui bahwa pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) BKPSDM Kab. Aceh Besar adalah mangkir kerja atau tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas. Hal ini memang terlihat biasa, tetapi jika masih terjadi terus menerus akan menjadi awal dari pelanggaran-pelanggaran yang lebih berarti atau lebih berat. Dengan demikian, maka pembinaan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus selalu dilakukan untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) .

4.5 Hambatan yang di Hadapi dalam Pelaksanaan Pembinaan Disiplin dan Peningkatan Disiplin ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar

Meskipun sudah banyak hal dilakukan untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), masih ada permasalahan yang dihadapi. Dalam pelaksanaan peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) hambatan yang dihadapi sebagian besar adalah berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini adalah pada pejabat yang berwenang melakukan pembinaan dan memberikan hukuman disiplin dan pada Pegawainya sendiri atau ASN. Adapun permasalahan yang dihadapi itu adalah sebagai berikut :

1. Karakter Pegawai Negeri Sipil yang berbeda-beda dan kesadaran tentang pentingnya disiplin pada diri pegawai negeri sipil

Yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan manusia yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dan dengan kesadaran diri tentang pentingnya disiplin pada diri Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah masih ada sebagian atau beberapa dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih belum memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan guna menjadi aparatur negara yang profesional. Sesuai

dengan pernyataan kepala bidang pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kab. Aceh Besar yang mengatakan bahwa :

“hambatannya itu ya kadang, pada kesadaran masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN), kita juga sering ngandani, mengingatkan, tapi ya karakter orang itu kan macem-macem, kadang dipanggil diberi pembinaan, langsung ada perubahan tapi kadang juga sampek diberi pernyataan saya akan mentaati, tidak akan mengulang, suatu saat masih mengulang lagi seperti itu hambatannya”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai di BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“Hambatannya biasanya ya itu, kesadaran pada diri setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang pentingnya disiplin, padahal dengan disiplin itu akan memudahkan kita untuk melaksanakan tugas dan kewajiban kita dalam pekerjaan”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal tersebut juga dipertegas oleh salah satu staf Bagian Umum BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“kita sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu diingatkan untuk bertindak disiplin, agar kita tidak melakukan tindakan pelanggaran, tapi ada juga yang ASN yang tidak peduli dengan peraturan disiplin dan masih bertindak sesuai keinginannya”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Salah satu staf dari Bidang Pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian di BKPSDM Kab. Aceh Besar juga mengungkapkan hal yang sama, yang mengungkapkan bahwa :

“hambatan dalam meningkatkan disiplin ASN biasanya adalah karena pemahaman mengenai disiplin yang berbeda-beda, antara orang satu dengan yang lainnya itu berbeda-beda”. (hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pembinaan disiplin atau pendisiplinan, permasalahan yang biasanya dihadapi adalah masih adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang menyadari arti pentingnya disiplin bagi kelancaran kerjanya. Padahal dengan berdisiplin, dapat memudahkan para ASN dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, juga karena karakter atau kepribadian dari Aparatur Sipil Negara yang berbeda-beda.

2. Adanya rasa sungkan

Dalam hal ini, rasa sungkan yang dimaksudkan adalah rasa sungkan pada atasan untuk melakukan pembinaan terhadap bawahan yang diduga melakukan pelanggaran. Sesuai dengan pernyataan kepala sub bidang pembinaan dan Kesejahteraan BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“Hambatan yang dialami dalam pembinaan biasanya kesadaran diri dari para pegawai, biasanya munculnya rasa sungkan terutama di unit kerja, ketika ada pengaduan masuk segera kita tindak lanjuti, biasanya itu, jadi di skpd dan unit kerja yang ada itu masih ada rasa sungkan, untuk menindak tegas dari atasan ke bawahan”.(hasil wawancara tanggal 4 Juli 2021)

Hal tersebut juga dipertegas kepala bidang pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“Selain kesadaran, hambatannya lainnya yaitu biasanya atasan itu merasa sungkan untuk memeriksa atau pembina bawahannya yang diduga melakukan pelanggaran, karena teman kerja, padahal sesuai peraturan pemerintah no. 53 tahun 2010, atasan itu wajib memberikan pembinaan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin”.

Hal yang senada juga disampaikan oleh salah satu staf bidang pembinaan dan Sistem Informasi Kepegawaian BKPSDM Kab. Aceh Besar yang menyatakan bahwa :

“hambatannya yang paling berpengaruh yaitu sumber daya manusianya, biasanya atasan merasa sungkan untuk menegur kepada bawahannya yang diindikasikan melakukan pelanggaran disiplin, kadang juga ada bawahan yang sudah diingatkan untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin tapi tidak ada perubahan, itu juga kadang masih ada yang seperti itu”.(hasil wawancara tanggal 16 Juli 2012)

Berdasarkan dari pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hambatan yang ada dalam pelaksanaan pembinaan dan peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) BKPSDM Kab. Aceh Besar adalah pada sumber daya manusianya, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan pembinaan dan pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan memberikan hukuman disiplin. untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) nya yaitu kesadaran atau pemahaman diri pada sebagian pegawai tentang pentingnya disiplin kerja, masih ada pegawai yang kurang memahami pentingnya disiplin kerja. Sedangkan pada pejabat yang berwenang yaitu, adanya rasa sungkan dari atasan apabila harus melakukan pembinaan dan memberikan

hukuman disiplin terhadap bawahannya yang diduga melakukan tindakan indiscipliner atau pelanggaran, padahal seharusnya atasan wajib melakukan pembinaan dan memberikan hukuman disiplin ringan terhadap bawahan yang diduga melakukan tindakan indiscipliner. Jadi hambatannya adalah kesadaran dari atasan untuk melakukan tindakan pembinaan terhadap bawahan yang diduga melakukan tindakan indiscipliner serta kesadaran pada seluruh ASN tentang pentingnya disiplin. Apabila ada kasus yang telah dilaporkan ke pihak Kepala BKPSDM Kab. Aceh Besar, maka kasus tersebut akan segera diproses sesuai prosedur yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pembinaan disiplin yang dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) BKPSDM Kab. Aceh Besar dilakukan melalui dua cara yaitu pembinaan disiplin preventif dan korektif. Preventif atau pencegahan dilakukan dengan cara mensosialisasikan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN melalui rapat rutin untuk mematuhi ketentuan jam kerja, pemakaian seragam dinas, pelaksanaan apel dan presensi kehadiran. Sedangkan korektif dilakukan dengan cara menjatuhkan hukuman disiplin kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terbukti melakukan tindakan pelanggaran disiplin.
2. Hukuman disiplin dikategorikan menjadi tiga yaitu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.
3. Melalui pembinaan yang dilakukan tersebut, maka memberikan dampak bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu kepada ASN secara umum, pembinaan disiplin telah memberikan dampak yang cukup baik, karena ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar telah mematuhi aturan dengan baik, tetapi untuk masalah jam kerja harus lebih dipertegas, karena masih ada sebagian ASN yang kurang mematuhi jam kerja. Sedangkan bagi ASN yang diberi teguran lisan oleh atasan langsung disiplin, pembinaan memberikan dampak yang positif, karena berdasarkan pantauan melalui kepala Badan dimana ASN tersebut bekerja

menyatakan bahwa kinerja ASN yang mendapat hukuman disiplin menjadi lebih baik dan rajin dari yang sebelumnya.

4. Dalam pelaksanaan pembinaan disiplin dan peningkatan disiplin ASN di BKSPDM Kab. Aceh Besar ada hambatan yang dihadapi, hambatan tersebut adalah pada sumber daya manusianya yaitu ASN secara umum, ada sebagian ASN yang kurang mematuhi aturan jam kerja, sehingga masih ada sebagian ASN yang terlambat datang ke kantor, sedangkan pada pejabat yang berwenang memberikan hukuman disiplin yaitu atasan langsung masih mempunyai rasa sungkan untuk memberikan hukuman disiplin atau memberikan peringatan kepada bawahan yang diduga melakukan tindakan pelanggaran disiplin.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Apabila ada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diduga atau diindikasikan melakukan tindakan pelanggaran disiplin, maka segera dilakukan pemeriksaan dan pembinaan oleh atasan langsung, agar pelanggaran tidak melebar, tetapi jika belum ada perubahan, atasan diharapkan segera melaporkan kepada pejabat yang berwenang yaitu Kepala Badan untuk diproses sesuai prosedur penjatuhan hukuman disiplin yang berlaku.
2. Penjatuhan hukuman disiplin harus dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.
3. Diharapkan ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar dapat meningkatkan kesadaran dalam menjalankan kewajibannya sebagai ASN sesuai peraturan yang telah

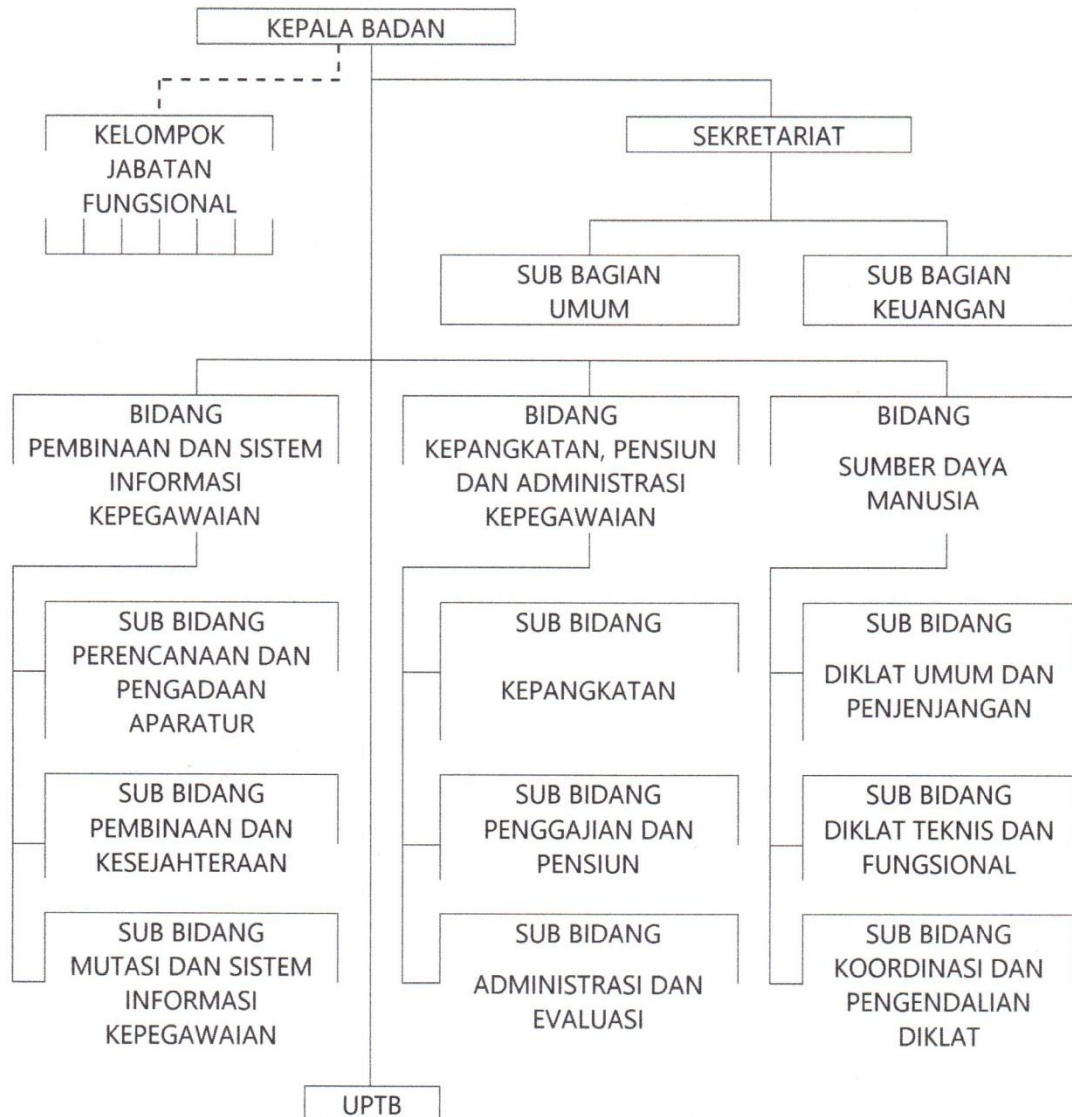
ditetapkan sehingga dapat bekerja profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk mewujudkan tercapainya pemerintahan yang baik (good governance).

DAFTAR PUSTAKA

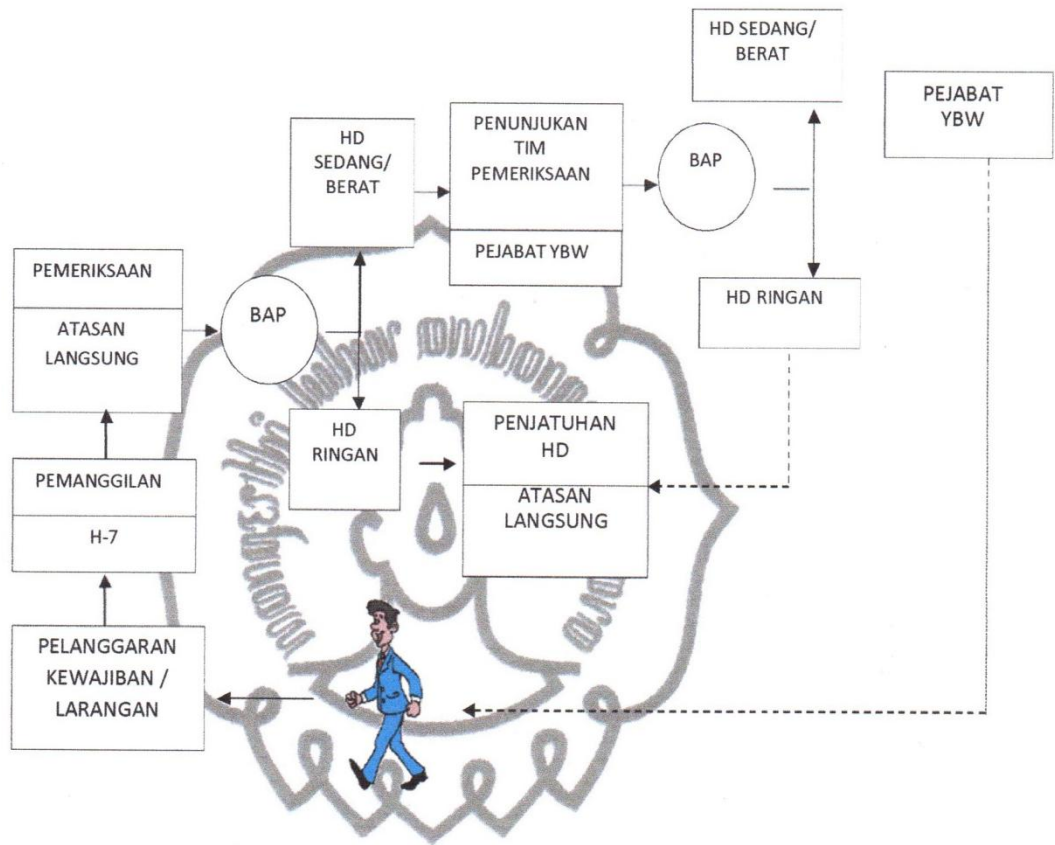
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ati Cahyani. (2009). *Strategi dan Kebijakan Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hindria Hestisani, et al (2014) “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Daerah”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha*, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.2.
- Hizkia Edichandra , et al (2015) “ Dampak pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kriyantono, Rachmat. (2009). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Moleong, Lexy. J. (2011). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. (2003). *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : Rajawali Press, Cet keVIII.
- Musanef. (1996). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sugeng Sutrisno (2013) “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” . *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi 17 Agustus 1945 (UNTAG). Vol. 1 No. 1, Edisi April 2013.
- Sudirman (2020) et al,. “ Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dikantor kecamatan makassar kota makassar” . *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, STIE Nobel Makassar. Vol. 1 No. 2, Edisi Desember 2020.
- Sekaran, U. Dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jilid 1 dan 2, (Edisi VI). Jakarta : Selemba Empat.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sudarmayanti. (2009). *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika ADITAMA.
- Sastrohadiwiryo, B., Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi & Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuaningsih (2020) “ Penerapan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dadan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kota Bandung” . *Jurnal Soshum Insentif*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nurtanio Bandung. Vol. 3 No. 1, Edisi 2020.

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN ACEH BESAR



Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin



**DAFTAR WAWANCARA
DI BKPSDM KABUPATEN ACEH BESAR**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah BKPSDM Kab. Aceh besar sudah menerapkan kedisiplinan terhadap ASN ?	BKPSDM Kab. Aceh Besar sudah berusaha menerapkan kedisiplinan kerja terhadap ASN sesuai dengan aturan PP No. 53 Tahun 2010 tentang pembinaan Disiplin ASN
2	Apakah ASN mengetahui dan mengerti akan peraturan kedisiplinan yang diterapkan ?	Setiap ASN pasti mengetahui dan mengerti terhadap aturan Kedisiplinan yang ada. Semua telah dipelajari dan dipahami pada saat Diklat Prajabatan CPNS tentang tata tertib kerja dan aturan kedisiplinan yang ada.
3	Bagaimana kedisiplinan ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar?	Kedisiplinan ASN di BKPSDM Kab. Aceh Besar sudah cukup baik, tetapi untuk masalah jam kerja harus lebih dipertegas karena masih ada ASN yang kurang mematuhi.
4	Adakah dampak yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan yang dilakukan ASN ?	Adanya ketidakdisiplinan ASN mengakibatkan kinerja ASN tidak maksimal.
5	Apakah sanksi hukuman yang diberikan terhadap ASN ?	Sanksi hukuman yang diterapkan sudah sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan ASN sesuai dengan aturan dan prosedur penjatuan hukuman.
6	Apakah pimpinan berlaku tegas jika ASN tidak disiplin ?	Pimpinan sudah berlaku tegas terhadap ASN yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukannya.
7	7. Apakah pimpinan memberikan sanksi/hukuman bagi ASN yang tidak disiplin?	ASN akan mendapatkan sanksi/hukuman dari kepala Badan jika ASN tersebut mengulangi pelanggaran disiplin yang sama.
8	Apakah pimpinan sering mengawasi dan mengontrol ASN saat bekerja ?	ASN saat bekerja tidak selalu dikontrol dan diawasi karena kepala badan tidak selalu ada ditempat.
9	Bagaimana hubungan kerja antara ASN , apakah pernah terjadi konflik ?	Hubungan kerja antara ASN baik-baik saja, belum ada konflik yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja ASN terganggu.
10	Bentuk Pembinaan Disiplin pada BKPSDM Kab. Aceh Besar?	Pembinaan Disiplin di BKPSDM Kab. Aceh Besar yaitu dengan Pembinaan Disiplin Preventif dan Pembinaan Disiplin Korektif.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIANOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan;

b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, perlu mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

MEMUTUSKAN: . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -
MEMUTUSKA
N:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG DISIPLIN
PEGAWAINEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN
UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

6. Upaya . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Pasal 2

Ketentuan Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagicalon PNS.

BAB II
KEWAJIBAN DAN
LARANGAN

Bagian Kesatu
Kewajiban

Pasal 3

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;

3. setia . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Bagian Kedua . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Bagian Kedua

Larangan

Pasal 4

Setiap PNS dilarang:

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
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;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

10. melakukan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. 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;
14. 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; dan
15. memberikan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 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.

BAB III
HUKUMAN
DISIPLIN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 6 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

Pasal 6

Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Bagian Kedua

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 7

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu)tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bagian Ketiga
Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Paragraf 1 Pelanggaran
Terhadap Kewajiban

Pasal 8

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 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

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 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

- 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 kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 9

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan. . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. 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 bagi instansi yang bersangkutan;
4. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. 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 bagi instansi yang bersangkutan;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

9. bekerja . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
10. 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 instansi yang bersangkutan;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tigapuluh) hari kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
13. menggunakan ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 10

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) 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 pemerintah dan/atau negara;

2. menaati . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

2. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
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 pemerintah dan/atau negara;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
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 pemerintah dan/atau negara;
9. masuk . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
10. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai padaakhir tahun kurang dari 25% (dua puluh limapersen);

11. menggunakan ...



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Paragraf 2

Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 11

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;
3. bertindak . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 18 -

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.

Pasal 12

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) 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 instansi yang bersangkutan;
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 instansi yang bersangkutan;

3. bertindak . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 19 -

3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan 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;
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
6. 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;
7. 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;

8. memberikan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 20 -

8. 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
9. 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.

Pasal 13

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadaplarangan:

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 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 21 -

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 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 22 -

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.

Pasal 14

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.

Bagian Keempat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 23 -

Bagian Keempat
Pejabat yang Berwenang Menghukum
Pasal 15

- (1) Presiden menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e.
- (2) Penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 16

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
 - a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon I di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;

4. struktural . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 24 -

4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4);
 5. struktural eselon II di lingkungan instansi vertikal dan pejabat yang setara yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 6. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
 7. struktural eselon III ke bawah, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4); dan
 8. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e.
- b. PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 2. fungsional . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

2. fungsional tertentu jenjang Utama untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan huruf c;
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 4. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf c;
- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. fungsional tertentu jenjang Utama untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;

5. fungsional . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 26 -

5. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;
 6. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; dan
 7. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a;
- d. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;
 2. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama kebawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 3. fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;

e. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 27 -

- e. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah, jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e;
 - f. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 - g. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e.
- (2) Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 - 1. struktural eselon II, fungsional tertentu jenjang Madya, dan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - 2. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/b sampai dengan III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;

b. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 28 -

- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon II, jabatan fungsional tertentu jenjang Madya, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/b sampai dengan golongan ruang III/d untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (3) Pejabat struktural eselon II dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 - 1. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - 2. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;

b. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 29 -

- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (4) Pejabat struktural eselon II yang atasan langsungnya:
- a. Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - b. Pejabat struktural eselon I yang bukan Pejabat Pembina Kepegawaian,

selain menetapkan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) juga berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon IV ke bawah, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c.

(5) Pejabat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 30 -

(5) Pejabat struktural eselon III dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat

(3) huruf a dan huruf b;

- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

(6) Pejabat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 31 -

- (6) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d untuk hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d untuk hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (7) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - b. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 32 -

- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 17

Kepala Perwakilan Republik Indonesia menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan huruf c.

Pasal 18

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;

4. struktural . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 33 -

4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4);
 5. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
 6. struktural eselon III ke bawah, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4); dan
 7. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- b. PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 2. fungsional tertentu jenjang Utama untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan huruf c;

3. fungsional . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 34 -

3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
4. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf c;
- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon I, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
 5. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;

6. struktural . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 35 -

6. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; dan
 7. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a;
- d. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon I, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;
 2. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama kebawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 3. fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- e. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah, jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e;

f. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 36 -

- f. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 - g. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e.
- (2) Pejabat struktural eselon I menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 - 1. struktural eselon II, fungsional tertentu jenjang Madya, dan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - 2. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/b sampai dengan III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon II, jabatan fungsional tertentu jenjang Madya, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan

c. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 37 -

- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/b sampai dengan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (3) Pejabat struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan

c. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 38 -

- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (4) Pejabat struktural eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
1. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat
- (3) huruf a dan huruf b;
- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan

c. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 39 -

- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (5) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 - 1. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - 2. fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya, yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan

c. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 40 -

- c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (6) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 19

Gubernur selaku wakil Pemerintah menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- a. PNS Daerah Kabupaten/Kota dan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Kabupaten/Kota lain dalam satu provinsi yang menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat
- (4) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e; dan

b. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 41 -

- b. PNS Daerah Kabupaten/Kota dari provinsi lain yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Kabupaten/Kota di provinsinya yang menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf c.

Pasal 20

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan:
1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
 2. fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
 4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);

5. fungsional . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 42 -

5. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
 6. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4); dan
 7. fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- b. PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 2. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan huruf c;
 3. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 4. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf b dan huruf c;

c. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 43 -

c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan:

1. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
2. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
3. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a;
4. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c;
5. struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; dan
6. fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a;

d. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 44 -

- d. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan:
 - 1. struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama kebawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
 - 2. fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e;
- e. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah serta jabatan fungsional umum golongan IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e;
- f. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e; dan
- g. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf d, dan huruf e.

(2) Sekretaris . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 45 -

- (2) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon II di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2);
 2. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 3. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

(3) Pejabat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 46 -

- (3) Pejabat struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

(4) Pejabat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 47 -

- (4) Pejabat struktural eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat
 - (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

(5) Pejabat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 48 -

- (5) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan:
 1. struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 2. fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b;
 - b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - c. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.
- (6) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- a. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2); dan
 - b. PNS . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 49 -

- b. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 21

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 22

Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 50 -

Bagian Kelima
Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan
Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 23

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 24

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

(3) Apabila . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 51 -

- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
- a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 25

- (1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 26

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

Pasal 27 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 52 -

Pasal 27

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 28

- (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
- (2) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 29 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 124

- 53 -

Pasal 29

- (1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.
- (2) Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Pasal 30

- (1) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (2) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
- (3) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
- (4) Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.