

**PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL
NEGARA DI ERA OTONOMI DAERAH PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA¹**

Oleh : Jansje Montolalu²

ABSTRAK

Di dalam penelitian hukum ini digunakan metode penelitian normatif dengan dukungan data lapangan untuk memperkuat analisis normatif. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan primer yang mencakup undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang ada dibawahnya. Bahan sekunder yang terdiri dari kepustakaan-kepustakaan, termasuk hasil penelitian dan seminar yang terkait dengan pokok penelitian. Bahan tertier, yang terdiri dari kamus hukum, ensiklopedia hukum dan kamus lainnya. Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Dari data yang telah dikumpulkan, pada akhir penelitian akan dilakukan penarikan kesimpulan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan disiplin aparatur sipil negara di daerah walaupun telah berlaku otonomi daerah tetap dilakukan sesuai Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian terkait dengan pengawasan dan penegakan disiplin aparatur sipil negara tetap berada dibawah kendali kementerian pemberdayaan aparatur negara (Kemenpan). Sehingga baik aparatur sipil negara pusat maupun aparatur sipil negara daerah, tetap tunduk pada seluruh ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terkait dengan penegakkan disiplin dan penegakkan aturan-aturan kepegawaian, tidak dibedakan antara Aparatur sipil negara pusat dan daerah. Dengan berlakunya otonomi daerah, pembinaan dan pengawasan aparatur sipil negara pusat dan aparatur sipil negara daerah tetap berada dibawah gubernur sesuai dengan asas dekonsentrasi dimana gubernur merupakan perpanjangan tangan pemerintah pusat.

¹ Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Dr. Ronny A. Maramis, SH, MH; Dr. Deasy Soeikromo, SH, MH

² Mahasiswa pada Pascasarjana Unsrat, NIM. 15202108052

Kata kunci: Disiplin, otonomi daerah, penataan ruang

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 ayat (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.

Aparatur Sipil Negara merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi Pemerintah. Dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kualitas, pembinaan Aparatur Sipil Negara perlu direalisasikan dengan pola pembinaan yang tepat. Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Berdasarkan hal tersebut telah dilakukan Reformasi Birokrasi Aparatur Sipil Negara dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Perkembangan tingkat disiplin dari Aparatur Sipil Negara baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merupakan kebutuhan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik. Disiplin Aparatur Sipil Negara pada tatanan pemerintah daerah diarahkan untuk melakukan koreksi dan penyempurnaan terhadap segala kekurangan yang terjadi. Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Dengan kedisiplinan dan kerja yang baik, maka terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa akan tercapai. Kurangnya dalam mematuhi peraturan kedisiplinan dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional. Aparatur Sipil Negara seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Aparatur Sipil Negara.

Pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi

Sulawesi Utara sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Sosok pegawai yang mampu memberikan kontribusi dan memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi dan integritas yang dilandaskan dari sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana model penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ?
2. Bagaimana penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk dapat mengetahui model penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
2. Untuk mengetahui penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

D. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Di dalam penelitian hukum ini akan digunakan metode penelitian normatif dengan dukungan data lapangan untuk memperkuat analisis normatif tahapan penelitian pertama, dilakukan tipe penelitian normatif dengan mengkaji ketentuan hukum positif yang berlaku dan kedua, dikombinasikan penelitian empiris dengan mengkaji penerapan pada peristiwa *in concreto* guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan *primer* yang mencakup undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang ada dibawahnya. Bahan *sekunder* yang terdiri dari kepustakaan-kepustakaan, termasuk hasil penelitian dan seminar yang terkait dengan pokok penelitian. Bahan *tertier*, yang terdiri dari kamus hukum, ensiklopedia hukum dan kamus lainnya.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan Aparatur Sipil Negara terkait, juga instansi terkait. Menggunakan kuesioner yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang telah disusun berkaitan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara kemudian dibagikan kepada responden untuk dijawab.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah penarikan kesimpulan. Dari data yang telah dikumpulkan pada akhir penelitian akan dilakukan penarikan kesimpulan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penegakan Hukum Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Era Otonomi Daerah

Keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, semakin tegasnya pemberlakuan otonomi daerah khususnya Aparatur Sipil Negara. Sejak berlakunya otonomi daerah khususnya di Provinsi Sulawesi Utara, ada dua jenis Aparatur Sipil Negara yaitu Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah. Aparatur Sipil Negara Pusat adalah Pegawai yang diperbantukan oleh pemerintah pusat terkait dengan urusan pemerintah pusat yang ada di daerah (Dekonsentrasi) sedangkan pegawai daerah adalah pegawai yang dibayar segala haknya oleh pemerintah daerah sesuai dengan system desentralisasi Dengan Otonomi daerah maka Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, untuk memperkuat pengawasan dan pembinaan Perangkat Daerah.

Standar Penegakan Aparatur Sipil Negara di daerah tetap mengacu pada instruksi dan Pedoman yang dikeluarkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah berbagai bentuk pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti bolos kerja, tidak disiplin, banyak terjadi di daerah walaupun sudah diberlakukan Otonomi Daerah hampir di seluruh Indonesia padahal ancaman sudah ditebar tapi apa hendak dikata sebagian aparatur sipil negara acuh dengan ancaman seperti itu. Ancaman tinggal ancaman, ratusan aparatur sipil negara tetap saja nekat bolos bahkan sebagian masih banyak yang tidak peduli disaat jam kerja berkeliaran di pasar, ditoko dan di tempat-tempat lain.

Pola pembinaan aparatur sipil negara dengan adanya otonomi daerah seharusnya dengan desentralisasi diserahkan kepada pemerintah daerah, tetapi pada kenyataan khususnya di Sulawesi Utara masih terjadi dualisme kepegawaian yaitu Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah. Yang dimaksud dengan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja serta peningkatan profesionalitas aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai, penegakan disiplin aparatur sipil negara dan sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi pemerintah. Diklat dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin aparatur sipil negara. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin aparatur sipil negara harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan

aparatur sipil negara wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian aparatur sipil negara juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi

Pola pembinaan dan pengawasan seharusnya dengan adanya system desentralisasi diserahkan kepada pemerintah daerah (PEMDA) tetapi sampai saat ini khususnya di Dinas atau SKPD yang terkait dengan pemerintah pusat seperti BKKBN, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah dan SATKORLAK-SARKORLAK masih mempekerjakan aparatur sipil negara dari Pusat. Pola pembinaan menjadi dualisme antara pembinaan pusat dan daerah, berdampak pada kedisiplinan pegawai pusat dan daerah yang tidak dikontrol langsung oleh Pembina Pusat. Sistem pembinaan dan pengawasan aparatur sipil negara sangat terkait dengan pengawasan langsung untuk mencegah pelanggaran disiplin aparatur sipil negara. Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang diusung oleh Satpol Pamong Praja. Para pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, dan juga rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Jadilah ia abdi masyarakat yang minta dilayani, bukannya bertugas melayani masyarakat.

Masalah disiplin aparatur sipil negara merupakan masalah yang paling mendasar dalam kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga merupakan isu nasional bahkan internasional dimana pemerintah memegang

peranan kunci didalam memperbaiki. Disiplin pegawai yang bekerja dan berfungsi sebagai motor penggerak organisasi menetapkan peran kepada setiap orang yang menjadi anggota-anggotanya.

Pembinaan sangat penting terkait dengan pembinaan karakter dan kepatuhan hukum. Pola pembinaan yang diterapkan terhadap pegawai pusat yang ada di daerah sangat lemah terkait dengan pengamatan langsung dan penindakan langsung. Tidak adanya pengawasan langsung yang ada di daerah merupakan kelamaan system pembinaan aparat sipil negara Pusat yang ada di daerah. Peran itu kemudian dioperasionalisasi kedalam tugas dan fungsi. Operasionalisasi tugas dan fungsi yang beranekaragam dan bertingkat-tingkat itu disesuaikan dengan jabatan yang bersifat struktural dan fungsional sekaligus menunjukkan kedudukan serta kewenangan seseorang. Peran itu tidak dapat dilaksanakan sendiri tetapi harus bersama-sama dengan orang lain yang mempunyai kedudukan dan kewenangan yang lebih tinggi setingkat atau setingkat lebih rendah.

Berlakunya otonomi daerah maka system pembinaan dan pengawasan kepegawaian baik pegawai pusat yang ada didaerah seharusnya didesentralisasikan kepada pemerintah daerah. Tidak adanya desentralisasi dalam system pengawasan dan pembinaan kepegawaian merupakan lemahnya perwujudan reformasi birokrasi di daerah. Dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian maka dengan tersedianya seperangkat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak kewajiban dan pembinaan pegawai negeri tersebut. Tugas dan fungsi kedinasan merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan setiap pegawai dapat meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan ketrampilan motivasi kerja dan kerja sama. Oleh karena pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan akan berdaya guna dan berhasil guna apabila sumber daya manusia ditingkatkan. Bagi pegawai yang tugas pekerjaan ada yang terampil dan ada tidak terampil sehingga ada pegawai yang malas ada yang melalikan tugas pekerjaannya sehingga ada pegawai yang pekerjaannya menumpuk.

Berbagai bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh aparat sipil negara karena tidak adanya pengawasan dan pembinaan langsung dari atasan langsung. Dualisme sistem pengawasan kepegawaian tentu berdampak buruk bagi kinerja dan kedisiplinan pegawai, baik pegawai pusat dan pegawai daerah. Sebuah korupsi dalam wujud mengurangi jam kerja yang telah ditentukan. Korupsi waktu justru lebih berbahaya jika dibandingkan dengan korupsi uang dan kinerja. Korupsi uang dan kinerja bisa digantikan. Korupsi uang bisa diganti dengan membayar kerugian negara, korupsi kinerja bisa diganti dengan lembur tanpa upah. Namun korupsi waktu tidak dapat tergantikan oleh apa pun dan oleh siapa pun. Mengingat, waktu terus berputar dan tidak akan pernah kembali lagi. Maka korupsi waktu jelas merupakan ancaman yang serius bagi kehidupan sebuah bangsa. Berbicara mengenai Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri maupun Peraturan Kepala BKN maka Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian saat ini bersumber pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana Undang-Undang aparat sipil negara tersebut yang ditetapkan pada tanggal 16 Januari 2014. Tujuan dari Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian adalah mewujudkan *Good Governance dan Clean Governance* dimana sebagai pelaku utama dalam pengawasan dan pengendalian kepegawaian berada pada Badan Kepegawaian Negara (BKN). BKN merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyeleggarakan Manajemen aparat sipil negara secara nasional. Selain itu BKN juga berfungsi sebagai :

1. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen aparat sipil negara
2. Penyelenggaraan Manajemen aparat sipil negara dalam bidang pertimbangan teknis, formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat dan pensiun.
3. Penyimpan informasi Pegawai aparat sipil negara yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan

Sistem Informasi aparatur sipil negara (Pasal 47 UU ASN)

Pengawasan dan pembinaan Aparatur Sipil Negara, maka BKN melakukan pendataan ulang aparatur sipil negara. Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUASN) tahun 2015 merupakan kelanjutan dari Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil Tahun 2003. Informasi PUPNS ini akan mendukung pengembangan Sistem Informasi aparatur sipil negara dimana dari sistem ini akan dapat diketahui sebaran informasi tentang aparatur sipil negara di seluruh Indonesia. Sebaran aparatur sipil negara ini merupakan upaya BKN mewujudkan *Wistle Blowing System (WBS)*. Selain itu BKN juga telah mempersiapkan program *Early Warning System* sebagai upaya peringatan dini dalam manajemen aparatur sipil negara tersebut. BKN mempunyai wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur (NSP) dan Kriteria Manajemen aparatur sipil negara (Pasal 48 UU Aparatur Sipil Negara). Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian (wasdalpeg) merupakan seluruh proses kegiatan memeriksa, mengevaluasi, memantau dan melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian yang dapat dilakukan secara reguler, revidu, dan investigasi (pemeriksaan, penelitian dan penilaian).

Pelanggaran terhadap norma, standar dan prosedur, maka BKN dapat melakukan tindakan administratif berupa peringatan, teguran maupun pencabutan keputusan atas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian aparatur sipil negara yang tentu saja hal ini dapat dilakukan dengan pendelegasian wewenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah, kecuali yang ditetapkan oleh Presiden. Pengawasan dan pengendalian kepegawaian dapat dilakukan melalui proses audit kepegawaian yaitu proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti-bukti yang dilakukan oleh Auditor Kepegawaian yang kompeten untuk mengetahui apakah dalam melaksanakan kebijakan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sudah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan.

Pelaksanaan wasdalpeg dapat dilakukan dengan beberapa cara/tindakan antara lain :

1. *preemptif*: memprediksi kemungkinan/kecenderungan yang terjadi
2. *preventif*: bimtek - sosialisasi/internalisasi - membangun komitmen
3. *persuasi/adukatif*: komunikasi - tatap muka - surat menyurat
4. *represif*: sanksi normatif à tegoran - peringatan - pencabutan

Adanya reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah beberapa waktu yang lalu merupakan akibat dari adanya beberapa isu utama yang berupa birokrasi berbelit, kinerja rendah, kepastian hukum rendah, dan politisasi birokrasi yang masih tinggi, serta penyelarasan program yang masih belum optimal. Sedangkan masalah utama yang dihadapi dalam pengawasan dan pengendalian kepegawaian berupa pelanggaran ketentuan kepegawaian dan kurang efektifnya wasdalpeg (kebijakan).

Berbagai pelanggaran disiplin yang dilakukan aparatur sipil negara yang bermuara pada pelanggaran dalam bentuk korupsi merupakan gambaran keprihatinan terkait mentalitas dan pola pembinaan aparatur sipil negara. Semua jenis korupsi tersebut awalnya adalah virus, kemudian berkembang menjadi penyakit, dan akhirnya menjadi karakter. Jika dibiarkan akan melemahkan sendi-sendi kehidupan bangsa dan negara. Maka sudah saatnya diperlukan sebuah sanksi hukum serta gerakan moral dari masyarakat untuk memberantas berbagai jenis korupsi tersebut. Maraknya korupsi waktu oleh oknum aparatur sipil negara sepertinya sulit diberantas. Lemahnya sistem pengawasan jam kerja di lingkungan aparatur sipil negara, didukung mentalitas oknum aparatur sipil negara yang memang sedemikian rendahnya. Dengan demikian, sudah tidak lagi menghargai waktu untuk sebuah pengabdian yang mulia.

Untuk meningkatkan disiplin aparatur sipil negara sebagai abdi negara dan masyarakat diperlukan pembinaan dan pengawasan terus-menerus. Gaji kecil ataupun gaji besar tidak banyak pengaruhnya, sebab ini sudah menyangkut mental. Justru itu, perlu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Sayangnya, jumlah aparatur sipil negara yang dikenakan sanksi relatif sangat kecil. Pemerintah melalui

PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (ASN) dilakukan secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan. Semua itu dilakukann dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya aparatur disiplin harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dengan ukuran-ukuran yang jelas sebagai parameter penilaian. Dengan indikator-indikator yang ditetapkan, maka reward and punishment juga bisa diterapkan secara konsisten. Dalam hal ini, diperlukan pengawasan yang tidak saja dari atasan langsung, tetapi juga dari luar.

2. Pembinaan ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Keadaan Aparatur Sipil Negar di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara sejak berlangsungnya otonomi daerah pada tahun 2009 sampai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Keadaan umum aparatur sipil negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara terdiri dari aparatur sipil negara Eselon II, III, IV dan Staf.

Tabel ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara dilihat dari Jumlah Eselon

Eselon	Jumlah/orang
II	1
III	11
IV	33

Penyebaran jumlah aparatur sipil negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, umumnya Eselon III dan IV dan staf. Aparatur Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, telah dibagi dalam tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Bidang Bina Marga
2. Bidang Cipta Karya
3. Bidang Sumber Daya Air
4. Bidang Tata Ruang
5. UPTD Balai Bina Teknik

6. UPTD Balai Peralatan dan Pengujian
7. UPTD Air Minum
8. UPTD Wilayah I (Manado dan Minahasa Raya)
9. UPTD Wilayah II (Bolmong Raya)
10. UPTD Wilayah III (Nusa Utara)

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki 1 (satu) pemimpin yang berstatus Eselon II sebagai Kepala Dinas atau Kepala SKPD. Dari Eselon tersebut ada yang berstatus PNS Daerah ada yang status PNS Pusat dan juga THL berstatus baik Pusat maupun Daerah.

Tabel Status ASN Pusat dan ASN Daerah Pada Dinas PUPRD Provinsi Sulut

Bidang	ASN Daerah	ASN Pusat
Sekretariat	39 orang	4 orang
Bidang Bina Marga	28 orang	5 orang
Bidang Cipta Karya	26 orang	49 orang
Bidang Sumber daya Air	33 orang	3 orang
Bidang Tata Ruang	13 orang	2 orang
Bidang Peralatan dan Pengujian	32 orang	0 orang
Balai Bina Teknik	16 orang	1 orang
UPTD Air Minum	11 orang	1 orang
UPTD Wilayah I	21 orang	7 orang
UPTD Wilayah II	50 orang	1 orang
UPTD Wilayah III	17 orang	1 orang
Balai Jalan Nasional	19 orang	0 orang
Balai Sungai Sulawesi 1	0 orang	2 orang
Jumlah	305 orang	76 orang

Dari klasifikasi aparatur sipil negara diatas, maka terlihat bahwa terjadi dualisme bentuk kepegawaian terkait dengan status Pusat dan Daerah. Hal ini juga termasuk banyaknya tenaga harian lepas yang berstatus honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk pola pembinaan pegawai aparatur sipil negara, ada kategori aparatur sipil negara yaitu : aparatur sipil negara Pusat dan aparatur sipil negara Daerah, terkait dengan pola pembinaan langsung yaitu pegawai yang wajib melakukan apel terkait dengan jenis kepegawaian atau

jenis aparatur sipil negara yang terkait dengan Pusat dan Daerah. Pola pembinaan aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara khusus untuk pegawai daerah seperti yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi lewat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan Pusat Informasi Pegawai dilingkup pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Segala yang berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) apakah menyangkut hak-hak dan kewajiban PNS, berpusat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara.

Struktur BKD Sulut :

1. Bidang Perencanaan dan Pengembangan :
 - Ijin dan Tugas Belajar
 - Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
 - Jabatan Struktural dan Fungsional
2. Bidang Mutasi dan Pensiun :
 - Pensiun
 - Kenaikan Pangkat (Kenpa)
 - Pengalihan Status Pindah
3. Bidang Pembinaan dan Pengawasan :
 - Hukuman Disiplin
 - Ferifikasi Daftar Hadir
4. Bidang Jaringan Informasi dan Kesejahteraan Pegawai :
 - Bapertarum
 - Askes dan Taspen
 - PNS Berprestasi
 - Penghargaan dan Tanda Jasa
 - Sumpah Janji PNS
5. Sekretariat :
 - DP-3/SKP/Eselon I, II, dan III
 - Pengusulan Kartu Pegawai (Karpeg)

Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja objektif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kompetensinya. Dengan demikian, diperoleh penilaian yang objektif terhadap kinerjanya. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, menyusun standar kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis, sesuai prestasi kerja aparatur sipil negara. Kompetensi jabatan selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi

Utara. Formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya aparatur sipil negara pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum Pelayanan administrasi yang sempurna sangat bergantung pada kualitas aparatur sipil negara dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri.

Disamping itu aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara dituntut untuk berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerjadan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam kebijaksanaan manajemen manajemen dan anti korupsi. Kebijakan Pemerintahan di bidang penyempurnaan administrasi negara ini juga dapat dilihat pada peraturan tentang aparatur negara yang mengamanatkan agar penempatan pegawai negeri haruslah rasional, sesuai bakat, kecakapan dan keahlian mereka.

Klasifikasi Pegawai Pusat
Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Daerah Propinsi Sulut

Klasifikasi Pegawai Pusat	Jumlah
Ditjen Bina Marga	25 orang
Ditjen Cipta Karya	49 orang
Ditjen Sumber Daya Air	2 orang
Jumlah	76 orang
Wajib Apel di kantor Induk	67 orang

Sebagai suatu kenyataan hukum, negara itu merupakan suatu organisasi jabatan-jabatan (*ambtenorganisatie*). Yang dimaksud dengan "jabatan" ialah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna

³ Dr.Hanitif Nurcholis Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah Pt. Grafindo 2007 Jakarta .Hal. 254

kepentingan negara (kepentingan umum). Setiap jabatan adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang dihubungkan dengan organisasi sosial tertinggi, yang diberi nama Negara. Bilamana dalam hukum negara dikatakan "jabatan", maka yang senantiasa dimaksud ialah jabatan negara.

Oleh karena jabatan itu suatu pendukung hak dan kewajiban, yaitu suatu subjek hukum (person), maka dengan sendirinya jabatan itu dapat melakukan perbuatan hukum (*rechtstandelingen*). Perbuatan hukum itu diatur oleh baik hukum publik maupun hukum privat. Hal ini diakui juga dalam peradilan administrasi negara (*administratieve rechtspraak*). Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, dinyatakan bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier ditetapkan pola dasar karier dengan Keputusan Presiden.

Setiap pimpinan Instansi wajib menyusun dan menetapkan pola karier Pegawai Negeri Sipil dilingkungan masing-masing berdasarkan pola dasar karier, yaitu :

1. Syarat pengangkatan.

Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil Tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam percobaan.
- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan. Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan.
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat yang ditentukan.
Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan

kerangka teori, analisis, maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Penilaian prestasi kerja/Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sekarang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dan digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk dapat diangkat kedalam jabatan yang lebih tinggi.

Dalam DP3 atau SKP memuat unsur-unsur yang dinilai, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Apabila setiap unsur yang dinilai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir maka pegawai yang bersangkutan memenuhi salah satu syarat untuk dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural.

- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

- f. Sehat jasmani dan rohani
Sehat jasmani dan rohani disyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Sehat jasmani diartikan bahwa secara fisik seorang Pegawai Negeri Sipil tidak dalam keadaan sakit-sakitan sehingga mampu menjalankan jabatannya dengan sebaik-baiknya.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di daerah walaupun telah berlaku otonomi daerah tetap dilakukan sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian terkait dengan *pengawasan dan penegakan disiplin* Aparatur Sipil Negara tetap berada dibawah kendali *Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara* (KEMENPAN). Sehingga baik Aparatur Sipil Negara Pusat maupun Aparatur Sipil Negara Daerah, tetap tunduk pada seluruh ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terkait dengan penegakkan disiplin dan penegakkan aturan-aturan kepegawaian, tidak dibedakan antara Aparatur Sipil Negara Pusat dan Daerah. Dengan berlakunya otonomi daerah, *pembinaan dan pengawasan* Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah tetap berada dibawah Gubernur sesuai dengan asas Dekonsentrasi dimana Gubernur merupakan perpanjangan tangan pemerintah pusat.
- b. Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara terdiri dari Aparatur Sipil Negara pusat dan Aparatur Sipil Negara daerah. Dengan terjadinya *dualisme* pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, terjadi permasalahan dalam pembinaan dan penegakkan karena untuk Aparatur Sipil Negara pusat rentang kendali pengawasan terlalu jauh sehingga sulit ditegakkannya disiplin seperti dengan Aparatur Sipil Negara Daerah. Kesulitan dalam pengawasan langsung oleh atasan langsung bagi Aparatur Sipil Negara Pusat yang ada di daerah berpengaruh pada ketaatan Aparatur Sipil Negara Daerah dalam hal disiplin. Tidak adanya ketegasan tentang sistem desentralisasi pengawasan menyebabkan ketaatan dan disiplin Asn Pusat yang ada di Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *lemah*.

2. Saran

- a. Untuk tegasnya penegakkan disiplin seharusnya kewenangan pembinaan dan pengawasan Aparatur Sipil Negara Pusat yang ada di daerah di *desentralisasikan* pada pemerintah daerah. Untuk tercapainya hal tersebut, sudah saatnya ada aturan khusus baik di tingkat PERMEN (Peraturan Menteri) dan PERDA (Peraturan Daerah) tentang desentralisasi pembinaan, pengawasan dan penegakkan disiplin Aparatur Sipil Negara Pusat yang ada di daerah
- b. Untuk terwujudnya disiplin maka seharusnya tidak ada lagi dualisme pembinaan Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sudah saatnya Aparatur Sipil Negara (ASN) Pusat yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, di *desentralisasikan* pembinaan pengawasan dan penegakkan hukum kepada Pemerintah Daerah..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Beberapa Pemikiran tentang Otonomi Daerah, Media Sarana Press, Jakarta. 1987
- Astrid S. Susanto, Komunikasi Dalam Teori dan Praktek, Bina Aksara, Jakarta, 1974
- B. Siti Soetami, Hukum Administrasi Negara, Universitas Diponegoro Semarang. 1997
- Dye Thomas R, Understanding of public policy New Jersey, PrenticeHall . 1986
- F. Utrecht/Moh. Saleh Djindang, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, PT. Ichtiar Baru Jakarta. 1985
- H.A Muin Fahmal, Peran asas-asas Umum Pemerintahan Yang Layak Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih, UII Press Yogyakarta. 2006
- Inu Kencana Syafiie, Birokrasi Pemerintah Indonesia, CV. MandarMaju Bandung. 2004
- Marsono, Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974

Moekijat Perencanaan dan Pengembangan
Karier Pegawai, RemajaRosdakarya
Bandung. 2001,
Natasaputra M., Hukum administrasi Negara,
CV. Rajawali Jakarta. 1988