

**EFEKTIVITAS PENJATUHAN SANKSI DISIPLIN  
TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA  
BERDASARKAN PP NOMOR 53 TAHUN 2010  
(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi  
Sulawesi Utara)<sup>1</sup>**

**Oleh: Rivaldy Zidan Tutupoho<sup>2</sup>**

Flora Pricilla Kalalo<sup>3</sup>

Maarthen Y. Tampanguma<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN di Pemerintahan Provinsi Sulut dan apa sajakah yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Pemerintahan Provinsi Sulut yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Penerapan penjatuhan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara terlebih khusus Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintahan Sulawesi Utara, sudah dapat dikatakan efektif namun masi ada beberapa oknum PNS kurangnya kesadaran dalam melakukan kewajiban dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. 2. Ada beberapa faktor penghambat dalam penerapan penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yaitu, disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan atau pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin, kurang kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukannya, dan situasi politik.

Kata kunci: sanksi disiplin; aparatur sipil negara;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat menjadi landasan hukum untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang professional dalam mewujudkan tujuan negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai mulai dengan teguran dengan secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian<sup>5</sup>

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>6</sup> Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.<sup>7</sup>

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana efektivitas penjatuhan sanksi disiplin terhadap ASN di Pemerintahan Provinsi Sulut ?
2. Apa sajakah yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Pemerintahan Provinsi Sulut?

**C. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yaitu metode pendekatan yuridis.

**PEMBAHASAN**

**A. Efektivitas Penjatuhan Sanksi Disiplin Terhadap ASN**

Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Ketika ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari suatu

<sup>1</sup> Artikel Skripsi.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 16071101037

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<sup>6</sup> Moh. Mahfud, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty hal. 121

<sup>7</sup> M. Suparno, 1992, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta, PT. Pirel Mundial, hal. 85

aturan hukum, maka yang harus diperhatikan adalah sejauh mana hukum itu ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya.<sup>8</sup> khususnya Aparatur Sipil Negara.

Rekapitulasi penjatuhan sanksi untuk pembinaan disiplin tahun akhir 2016 bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Utara.

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Jml	Ket
1.	Hukuman Disiplin Ringan a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	6 8 2	
2.	Hukuman Disiplin Sedang 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 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. e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.		
Jumlah		16	

Rekapitulasi penjatuhan sanksi untuk pembinaan disiplin tahun akhir 2017 bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Utara.

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Jml	Ket.
1.	Hukuman Disiplin Ringan a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	21 4 3	
2.	Hukuman Disiplin Sedang 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 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. e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.		
Jumlah		28	

Rekapitulasi penjatuhan sanksi untuk pembinaan disiplin tahun akhir 2018 bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Utara.

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Jml	Ket
1.	Hukuman Disiplin Ringan a. Teguran lisan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tertulis	1 7 2	
2.	Hukuman Disiplin Sedang 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 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. e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.		
Jumlah		10	

(Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara)

Berdasarkan data di atas bias dilihat bahwa pada tahun 2016 terdapat 16 orang, pada tahun 2017 terdapat 28 orang, dan pada tahun 2018 terdapat 10 orang, jadi total keseluruhan 54 orang yang dijatuhkan sanksi untuk pembinaan disiplin pada 3 tahun terakhir. Disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin, yang dimana pelanggaran tersebut adalah pelanggaran terhadap kewajiban.

<sup>8</sup> Achmad Ali, *op.cit*, Hal. 375

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Mario L. Kowaas, SH, MH., Kasubbid Disiplin dan Kinerja Aparatur, pada tanggal 13 Januari 2020.<sup>41</sup>

“Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di wilayah kerja Pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara yaitu PNS pulang sebelum kerja berakhir dan datang ke kantor tidak tepat waktu tanpa alasan yang sah, PNS membolos pada saat jam bekerja, atau menambah hari libur tanpa alasan yang sah”

Sesuai dengan PP Nomor 53 tahun 2010 bahwa hukuman disiplin ringan terhadap pelanggaran dalam kategori ringan seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada pasal 8 angka 9 dalam peraturan pemerintah ini, yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban 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 hari kerja
- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja  
“Pelanggaran PNS dalam kategori sedang adalah ketika PNS yang telah menerima hukuman disiplin ringan, namun masih tetap mengulangi perbuatan yang sama berupa pelanggaran dalam kategori ringan berulang kali tanpa mengindahkan hukuman disiplin ringan yang telah dijatuhkan sebelumnya kepada PNS yang bersangkutan. Pada akhirnya PNS ini menerima penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun”

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 bahwa hukuman disiplin sedang terhadap pelanggaran disiplin dalam kategori sedang seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 9 angka 11 dalam Peraturan Pemerintah ini, yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk

kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini, yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 sampai dengan 20 hari kerja.
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai 25 hari kerja, dan
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 sampai dengan 30 hari kerja.

“Beberapa pelanggaran PNS dalam kategori berat seperti, adanya laporan kepada pimpinan bahwa seorang PNS telah melakukan perselingkuhan atau nikah sirih, dan setelah dilakukan penelusuran ditemukan bukti-bukti yang kuat atas laporan tersebut dan PNS yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan tersebut akan dijatuhkan hukuman disiplin berat yaitu pemecatan. Begitu juga dengan tindak pidana yang dilakukan oleh oknum PNS setelah ada putusan pengadilan yang bersifat inkra maka PNS akan diberhentikan dengan tidak hormat.”

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa hukuman disiplin berat terhadap pelanggaran disiplin dalam kategori berat seperti pelanggaran kewajiban yang diatur pada Pasal 10 angka 4 yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau Negara.

Dari penjelasan di atas bias dikatakan bahwa yang dijatuhkan sanksi disiplin di wilayah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara, belum sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sebagai PNS dan mengikuti ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun untuk menyimpulkan efektivitas penjatuhan sanksi disiplin di wilayah pemerintahan Sulawesi Utara, jika dilihat dari

<sup>41</sup> (berdasarkan wawancara dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Bapak Mario L. Kowaas, SH, MH., Kasubbid Disiplin dan Kinerja Aparatur, 13 Januari 2020)

jumlah PNS tahun 2018 yang ada di wilayah pemerintahan provinsi Sulawesi Utara yaitu sebanyak 11071 (sebelas ribu tujuh puluh satu)<sup>9</sup> hanya 0,49% (nol koma empat puluh sembilan persen) yang terdata dijatuhkan sanksi disiplin pada 3 tahun terakhir maka dapat disimpulkan efektivitas penjatuhan sanksi disiplin pada wilayah pemerintahan provinsi Sulawesi Utara dapat dikatakan sudah efektif.

## **B. Faktor penghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010**

Dalam pelaksanaan penjatuhan sanksi disiplin di wilayah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara, adapun faktor-faktor yang menghambat jalannya penjatuhan sanksi disiplin tersebut.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Mario L. Kowaas, SH, MH., Kasubbid Disiplin dan Kinerja Aparatur, pada tanggal 13 Januari 2020.<sup>10</sup>

“Berdasarkan data yang ada, sampai saat ini belum ada laporan untuk pelanggaran kategori sedang dan berat dalam 3 tahun terakhir, dan bisa saja ada beberapa faktor sehingga tidak terjadinya penjatuhan sanksi disiplin dalam kategori sedang dan berat contoh, adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan langsung, yang dimaksud dengan pembiaran disini adalah dimana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya tetapi dia tidak memberikan teguran atau tindakan atas perbuatannya.”

1. Disebabkan karena pembiaran oleh atasan yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin, yang dimaksud dengan pembiaran disini adalah dimana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya tetapi tidak memberikan teguran atas perbuatannya. Dengan alasan, atasan langsung di instansi tersebut tidak memahami tentang kewenangan yang diberikan untuk

menjatuhkan sanksi disiplin sebagaimana ketentuan PP Nomor 53 tahun 2010.

Dan apabila dilihat dari PP Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 21 yakni:

- (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, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin 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.
2. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.
  3. Situasi politik, situasi politik sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi, sebab dalam wilayah pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara, masih sarat akan nepotisme, sehingga masih terkesan tidak objektif dalam penjatuhan sanksi disiplin, ketika pelanggar adalah seorang yang memiliki hubungan dekat atau keluarga yang menduduki jabatan maka hukuman yang dihasilkan lebih ringan dari pelanggaran yang dilakukan bahkan bisa saja tidak dikenakan sanksi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Penerapan penjatuhan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara terlebih khusus Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintahan Sulawesi Utara, sudah dapat dikatakan efektif namun masi ada beberapa oknum PNS kurangnya kesadaran dalam melakukan kewajiban dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

<sup>9</sup> <http://bkd.sulutprov.go.id/chart.php>, Sabtu 11 Januari 2020, 10:15 WITA

<sup>10</sup>(berdasarkan wawancara dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Bapak Mario L. Kowaas, SH, MH., Kasubbid Disiplin dan Kinerja Aparatur, 13 Januari 2020)

2. Ada beberapa faktor penghambat dalam penerapan penjatuhan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yaitu, disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan atau pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi disiplin, kurang kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya, dan situasi politik.

#### Saran

1. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus lebih aktif lagi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan meningkatkan kualitas kerja para Aparatur Sipil Negara.
2. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu mengadakan sosialisasi terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS pada setiap instansi pemerintahan yang ada di wilayah pemerintahan Provinsi Sulawesi Utara. Serta memberikan sanksi tegas kepada atasan langsung atau pejabat yang berwenang menghukum yang tidak memberikan sanksi pada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, dan mencegah adanya isu-isu nepotisme.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Abdullah, F. (2012). *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangka Education.
- Ali, A. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Kencana.
- Djarmika, S., & Marsono. (1995). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handyaningrat, S. (2006). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hartini, S., & Sudrajat, T. (2017). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta Timur : Sinar Grafika.

- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Mahfud, M. (1998). *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Muchsan. (1982). *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suparno, M. (1992). *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*. Jakarta: PT. Pirel Mundial.

##### Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

##### Referensi lainnya :

<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2018/02/7-Februari-2017-SIARAN-PERS-HD-PNS-2017-1.pdf>, Minggu 6 Oktober 2019  
<http://bkd.sulutprov.go.id/chart.php>, Sabtu 11 Januari 2020