

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD**
(Studi di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Talaud)

*Oksilia Larinda¹
Markus Kaunang²
Ismail Sumampow³*

Abstrak

Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas yang diemban harus memahami dan menghayati kode etik, norma-norma hukum dan tata tertib termasuk peraturan disiplin PNS yang berlaku. Dalam rangka mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsure aparatur Negara di tuntut untuk setia kepada pancasila Undang-undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Aktifitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setia porganisasi dan factor disiplin kerja yang sangat tinggi sangat di perlukan dalam setiap usaha kerjasama antara sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa aktifitas kerja pegawai dan disiplin yang tinggi adalah salah satu syarat bagi seseorang pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan yang mananantinya akan menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dalam hal ini mengatasi indikasi rendahnya kedisiplinan perlu upaya-upaya pembinaan peningkatan pendisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil Di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Talaud. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang telah diproses oleh BKD kab. Kelp. Talaud selama 2019 terdapat beberapa kasus namun yang bias di identifikasi oleh peneliti adalah tahun 2018. Secara umum implementasi pp 53 tahun 2010 tentang disiplin pns di kba. Kelp. Talaud telah berjalan cukup baik hal tersebut dibuktikan dengan sudah dilakukan sosialisasi kepada semua ASN di masing-masing SKPD yang di lakukan oleh BKD, Inspektorat, maupun SKPD itu sendiri.

Kata Kunci: Implementasi, Disiplin, Aparatur Sipil Negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsure aparatur Negara diuntut untuk setia kepada pancasila Undang-undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara kesatuan republik Indonesia, dan pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Walau pun dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebut tentang kewajiban-kewajiban yang harus di hindari, serta jenis hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin namun dalam kenyataan masih sering terlihat adanya aparatur pemerintah (PNS) yang belum dengan sungguh-sungguh melaksanakan kewajiban-kewajiban yang sudah di tetapkan, serta masih adanya ketidak patuhan atau pelanggaran terhadap larangan yang di tetapkan dalam peraturan disiplin PNS Tersebut. Banyak kalangan yang memahami bahwa disiplin sangat di pengaruhi oleh budaya yang telah di terapkan oleh organisasi utamanya orang-orang yang ada di lingkungan organisasi tersebut. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Fungsi melayani masyarakat yang di jalankan dengan baik tersebut harus di wujudkan oleh Pegawai Negeri Sipil, guna menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Artinya bahwa tekad demikian ini harus di dasarkan oleh pemahaman dan kesadaran yaitu semakin maju suatu masyarakat maka makin harapan masyarakat terhadap kemampuan dan kedisiplin PNS dalam melayani masyarakat untuk dapat

membentuk aparat yang tanggu dan berwibawa yakni kedisiplinan perlu untuk senantiasa di bina, dibimbing, dimotivasi, dan diberikan contoh keteladanan tentang perilaku yang baik serta cara hidup berorganisasi di awasi.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis agar tugas yang di laksanakan dapat terlaksana dan lancar ,maka diperlukan adanya penerapan fungsi manajemen yang juga merupakan sumber daya aparatur Negara dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya, sehingga menimbulkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian setiap pegawai negeri sipil akan selalu mendahulukan kepentingan Negara diatas kepentingan sendiri.

Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa aktifitas kerja pegawai dan disiplin yang tinggi adalah salah satu syarat bagi seseorang pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan yang mana nantinya akan menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dalam hal ini mengatasi indikasi rendahnya kedisiplinan perlu upayah-upayah pembinaan peningkatan pendisiplinan.

Tinjauan Pustaka

Konsep Implementasi

Mempelajari implementasi kebijakan public sangat krusial dan kelompok dalam prespektif administrasi publik dan kebijakan publik, hal ini berkaitan dengan aspek kebijakan itu sendiri yang tidak terlepas hubungannya dengan berbagai kelembagaan dalam suatu sistem pemerintahan dan aspek masyarakat sebagai objek kebijakan, sebagaimana di kemukakan oleh Edwards III, dalam Leo (2006:1),

bahwa studi implementasi kebijakan sangat penting untuk studi administrasi public dan kebijakan public implementasi kebijakan, seperti yang telah kita saksikan, adalah tahap pembuatan kebijakan antara penetapan legislative, penertiban perintah eksekutif, pemberian keputusan pengadilan, atau pemberlakuan peraturan perundang-undangan dan konsekuensi dari kebijakan rakyat yang terpengaruh.

Pendapat Edward III ini juga menegaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang berbeda di antara tahapan penyusunan informasi kebijakan dan tahapan evaluasi atau pun pengaruh kebijakan. implementasi kebijakan merupakan kegiatan yang kompleks dengan begitu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan dalam mengkaji implementasi kebijakan public, Edward III mulai dengan mengajukan dua pertanyaan, yakni what is the precondition for successful policy implementasi? and what are the primary obstacles to successful policy implementation?

Pertanyaan mendasar diletakan pada apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan dan apakah yang menjadi aspek penghambat utama bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Untuk dapat mengkaji dengan baik suatu implementasi kebijakan public perlu diketahui aspek-aspek penentunya. Untuk menggambarkan secara jelas aspek-aspek yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan public serta guna penyederhanaan, pemahaman, Edward III Berpendapat dalam model implementasi kebijakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan di

pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Bureaucratic structure (Struktur birokrasi)
2. Resources (sumberdaya)
3. Disposition (Sikap pelaksanaan)
4. Communication (komunikasi)

Konsep Disiplin

Istilah kata disiplin berasal dari bahasa latin "dicipline" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Beberapa persepsi memberikan pengertian masing-masing tentang disiplin. Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan fikiran untuk mentaati peraturan yang berlaku (saydam,2000:208). Lebih singkat lagi Tohari berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku (Tohari,2002:392). Dari pengertian tersebut maka yang di maksud dengan kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain yang meningkat prestasi kerja (Siagian, 2005:305).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pada perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Artinya kesadaran seorang pegawai terhadap suatu peraturan yang berlaku baik dalam suatu instansi swasta atupun pemerintah. Thoha (2005:90) menyatakan mengenai disiplin kerja yaitu:

1. Setelah di berlakukan otonomi daerah terjadi kelebihan pegawai dan

berkurang beban kerja, akibatnya banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas menyebabkan kedisiplinan tidak begitu baik.

2. Ada pegawai yang memiliki usaha sampingan disela-sela jam kantor, sehing gasing kali pulang lebih awal bahkan tidak masuk kantor samaskali.

3. Atasan kadang-kadang terpaksa menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya di lakukan oleh bawahan karena bawahan kurang sigap dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Masih adanya tindakan indipliner di kalangan pegawai mulai dari yang ringan sampai yang berat.

5. Masih terbatasnya pada disiplin fisik administratif, belum cukup ada kolerasi antara aparatur mengisi daftar hadir dengan produktifitas pegawai.

6. Tidak dan permintaan. Belum adanya sistem yang baik untuk menjaga disiplin termasuk reward yang di lakukan masih berpengaruh budaya militer.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatursipil Negara yang terjadi dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1 ayat 1 berkaitan dengan masalah hubungan pegawai negeri dengan hukum (administrasi) sedangkan yang terdapat dalam pasal 3 berkaitan dengan masalah hubungan aparatur sipil dengan pemerintah atau mengenai kedudukan aparatur sipil Negara. Pengertian simpulatif Aparatursipil Negara adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-

undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada pasal 3 Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pegawai negeri sipil adalah unsure Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan pada pancasila, Undang-undang 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pengertian Aparatursipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 ayat 1 dan ayat 2 undang-undang nomor 5 tahun 2014 selanjutnya disingkat ASN yaitu sebagai berikut :

1. Aparatursipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Aparatur sipil Negara adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan selanjutnya pada pasal 6 undang-undang nomor 5 tahun 2014 menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil terdiri dari: PNS dan PPPK

Pada pasal 7 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara menjelaskan PNS dan PPPK yaitu :

1. PNS sebagai mana dimaksud dalam pasal 6 merupakan pegawai aparatur sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. PPPK sebagai mana dimaksud dalam pasal 6 merupakan pegawai aparatur sipil Negara yang diangkat

sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-undang

Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, sedangkan informan pada penelitian ini adalah:

1. Sekretaris dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten kepulauan talaud.
2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Fasilitas Profesi ASN.
3. Pegawai Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur I
4. Masyarakat

Hasil Penelitian

Penanganan Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Talaud. Dalam hal penegakan dilakukan dengan bertahap dan hak melakukan itu adalah pimpinan serta tahapannya memperhatikan PP No. 53 Tahun 2010 Bab II 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 dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Itulah beberapa tahapan yang menjadikannya BKD untuk memproses Pegawai Negeri Sipil yang melanggar baik dia melakukan pelanggaran ringan, sedang maupun berat tetap acuan yang dipakai adalah PP No. 53 Tahun 2010.

2. Macam-Macam Pelanggaran Sering Terjadi Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Talaud.
 - Datang terlambat
 - Pulang lebih cepat tanpa ijin dan alasan yang jelas
 - Tidak masuk kantor tanpa informasi
 - Menambah libur dari yang telah di tentukan
 - Istirahat sebelum waktunya
 - Selingkuh
 - Mabuk saat di kantor
 - Melawana tasan

- Terlibat dengan salah satu calon bupati

Pada intinya adalah setiap pegawai negeri sipil ataupun aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas pokok haruslah mengikuti aturan yang ada dan tidak boleh melakukan pelanggaran apalagi sampai tidak menjalankan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan kepada oknum – oknum yang suka melanggar tahapan yang harus mereka jalani tergantung dari jenis pelanggaran yang mereka buat dan untuk itu penerapan aturan di dinas dukcapil kab. Kepl. Talaud sudah sangat baik hampir tidak ada pegawai dan ASN di lingkungan dukcapil yang menerima aduan ataupun laporan dari masyarakat mengenai kinerja buruk sebab rata-rata masyarakat Talaud merasa puas dengan pelayanan yang ada di dinas dukcapil hal ini dibuktikan dengan adanya pujian dari beberapa masyarakat yang mengurus berkas di dinas dukcapil tersebut. Sudah menjadi sebuah keharusan di suatu Lembaga atau institusi pemerintah sebagai pemimpin haruslah tegas dalam menindak oknum-oknum yang suka melanggar aturan dan dalam penindakan juga harus menggunakan pedoman dan panduan yang ada agar tidak terkesan otoriter tetapi lebih bias menimbulkan efek jera terhadap para pelanggar.

3. Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin

Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemanggilan Pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada Pegawai ASN yang bersangkutan.

Pemanggilan itu dilakukan dengan cara:

- a. Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
- b. Pemanggilan secara tertulis sebagai Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Dilakukan paling lambat tujuh hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- c. Apabila Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- d. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.

Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua Pegawai ASN yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

- a. Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai ASN yang bersangkutan.
- b. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri

- oleh Pegawai ASN yang diperiksa dan pemeriksa.
- c. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya menjad i wewenang Presiden dan Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang pemeriksaannya menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai atasan langsungnya pemeriksaannya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan. Untuk mempercepat pemeriksaan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memerintahkan Pejabat dibawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai ASN yang diperiksa.
- d. Pegawai ASN yang diperiksa karna diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya.
- e. Apabila Pegawai ASN yang diperiksa itu tida k mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya.
- f. Hasil pemeriksaan harus di tuangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan.
- g. Apabila Pegawai ASN yang diperiksa mempersulit pemeriksaan maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada.
- h. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai ASN merupakan kewenangan:
- 1) Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
 - 2) Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan, laporan kewenangan, penjatuhan hukuman disiplin.
- i. Apabila terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat maka Pejabat pemindah Kepegawaia nataupejabat yang ditunjuk dapat membentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsure pengawasan, unsure kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- j. Apabila atasan langsung dari Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- k. Susunan tim pemeriksa terdiri dari:
- 1) Satu orang ketua merangkap anggota.
 - 2) Satu orang sekretaris merangkap anggota.
 - 3) Paling tidaksatu orang anggota, Persyaratan untuk menjadi tim pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai ASN yang diperiksa. Tim pemeriksa bersifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai

- terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang ASN.
- m. Apabila diperlukan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin objektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang meng hukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
- n. Untuk memperlancar pemeriksaan pegawai ASN 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 sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- o. Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya maka selama Pegawai ASN yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya diangkat pejabat pelaksanaan harian.
- p. Pegawai ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap masuk kerja dan diberihak- hak kepegawaiannya.
- q. Apabila atasan langsung dari Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ada ataupun terjadi kekosongan maka untuk pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi atau secara berjenjang.
- r. Berita Acara Pemeriksaan harus ditandatangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan Pegawai ASN yang diperiksa. Apabila adaisiBerita Acara Pemeriksaan (BAP) itu yang menurutpendapatPegawai ASN yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang diucapkan maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- s. Apabila Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, makaBerita Acara Pemeriksaan tersebut cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam BAP, bahwaPegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani BAP. Walaupun Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia untuk menandatangani BAP tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- t. Pegawai ASN yang telahdiperiksaberhakmendapatfoto copy Berita Acara Pemeriksaan.Pegawai ASN yang dipekerjakanataudiperbantukan pada perwakilanRepublik Indonesia di luar negeri yang didugamelakukanpelanggarandisiplin, pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsungnya sedangkan penjatuhan hukumannya tetap menjadi kewenangan kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
- Dalam hal ini diperlukan kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dapat meminta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Kementerian Luar Negeri untuk membentuk tim pemeriksa.

a. Penjatuhan Hukuman Disiplina

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinannya itu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akandatang. Juga dimaksudkan agar PNS lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.

b. Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.

c. Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukannya, tetapifaktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda.

Kesimpulan

1. Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang telah diproses oleh BKD kab. Kelp. Talaud selama 2019 terdapat beberapa kasus namun yang biasa di dentifikasi oleh penelitia dalam tahun 2018.
2. Secara umum implementasi pp 53 tahun 2010 tentang disiplin pns di kba. Kelp. Talaud telah berjalan cukup baik hal tersebut dibuktikan dengan sudah dilakukan sosialisasi kepada semua pns di masing – masing SKPD yang di lakukan oleh BKD, Inspektorat, maupun SKPD itu sendiri.

Saran

1. Perlu diadakan sosialisasi tambahan terhadap kebijakan PP No. 53 Thn 2010 Oleh pihak Kab. Kepl. Talaud berupa pertemuan atau seminar tentang peraturan tersebut.
2. Diperlukan adanya pelaksanaan pengawasan interen minimal dua bulan sekali untuk mengurangi tindakan pelanggaran disiplin

DAFTAR PUSTAKA

- Abiding, dan Said, Z. 2005. kebijakan publik. Jakarta: Pancur Siwah.
- Agustiono, dan leo. 2006. Dasar-dasar kebijakan. Bandung: Alafabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: RinekaCipta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2006. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi Aksara Jakarta: BPFE . Jogjakarta.
- Juliartha, dan Edward. 2009. Model implementasi kebijakan publik. Jakarta: Tri Rimba Persada.
- Jones, dan Charles. O. 2012. Pengantar kebijakan publik (Public policy), cetakan kesebelas. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Nugroho, dan Riant. D. 2005. Kebijakan public Formulasi Implementasi, dan evaluasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PTBPFE. Jogjakarta.
- Moenir, H.A.S. 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Pembaharuan Aksara.
- Saefullah, D. H. A. 2007. Pemikiran kontemporer administrasi publik, perspektif manajemen sumber daya manusia dalam era desentralisasi. Cetakan Kedua. Bandung: LP3AN FISIP UNPAD.

- Siagian, P .Sondang. 2005 .Fungsi-Fungsi Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiono, 2013.Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D.Bandung : Alfabeta . CV.
- Tangkilisan. 2008. The policy-making process. Engleword Cliffs: Prentice Hal.1.
- Tachjan. 2006. Implemetasi Kebijakan Publik. Bandung: API. Panduan KKL.
- Toharik, Alamandi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Wahab, dan Solichin, A. 2001.Analisis Kebijakan dari Formulasike Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta:Bumi Aksara.
- Widodo, dan Joki. 2011. Good Governance. Telaa handari: Dimensi Akuntabilitas dan control Birokrasi pada Era Desentralisas dan Otonomi. Surabaya: Insan Cendekia.
- Wirawan, 2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Teori Aplikasi dan Peneliti. Jakarta: Salemba Empat.
- SumberLainnya:
- Undang-Undang No 8 Tahun 1997 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai
 - Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
 - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara