



SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN APARATUR SIPIL
NEGARA PADA KANTOR BUPATI WAJO**

**OLEH:
ANDI FARADILLAH SULOLIPU
B121 16 525**

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN JUDUL

**PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN APARATUR SIPIL
NEGARA PADA KANTOR BUPATI WAJO**

**OLEH :
ANDI FARADILLAH SULOLIPU
B121 16 525**

SKRIPSI
Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi
Sarjana pada Program Studi Hukum Administrasi
Negara

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERATURAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BUPATI WAJO

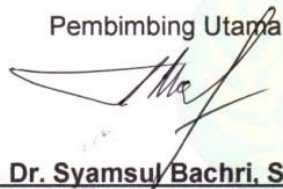
Disusun dan diajukan oleh

ANDI FARADILLA SULOLIPU
B121 16 525

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk
Dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Program Studi Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
pada hari Jum'at, 11 Maret 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.H.
NIP. 19540420 198103 1 003

Pembimbing Pendamping



Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 19830605 200604 2 003

Ketua Program Studi

Hukum Administrasi Negara



Dr. Muhammad Ari Saputra, S.H., M.Kn.
NIP. 19840818 201012 1 005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa proposal penelitian dari:

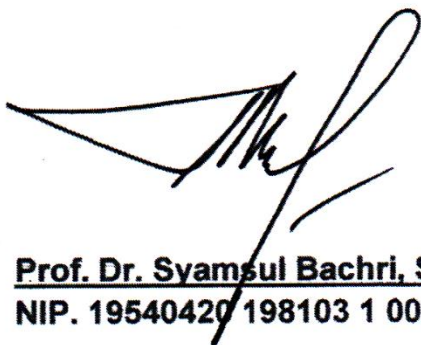
Nama : Andi Faradillah Sulolipu

Nomor Pokok : B121 16 525

Bagian : Hukum Administrasi Negara


Judul : Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara
Pada Kantor Bupati Wajo

Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.H.
NIP. 19540420 198103 1 003

Pembimbing II



Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 19830605 200604 2 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama	: ANDI FARADILLAH SULOLIPU
N I M	: B12116525
Program Studi	: Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Wajo

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skrip sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Maret 2022

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
dan Inovasi

Prof. Dr. Saizah Salim SH., M.H., M.A.P.
N.P. 19731231199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Faradillah Sulolipu
Nomer Induk Mahasiswa : B12116525
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul

“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Wajo”

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 12 April 2022

Yang Menyatakan



Andi Faradillah Sulolipu

ABSTRAK

ANDI FARADILLAH SULOLIPU (B121 16 525) “Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Wajo” dibawah bimbingan bapak Prof Dr syamsul bakhri selaku pembimbing utama dan ibu ariani arifin sela ku pembimbing pendamping .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 2 hal. Pertama, untuk mengetahui pelaksanaan peraturan disiplin bagi asn pada kantor bupati wajo. Kedua, penerapan sanksi hukum administrasi bagi pelanggar yang mengabaikan tugas ASN.

Penelitian ini ini dilakukan di kantor bupati wajo Sulawesi selatan dengan menggunakan tehnik wawancara dan pengumpulan data yang baik secara langsung ataupun website.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) pelaksanaan peraturan disiplin bagi asn pada kantor bupati wajo telah dilakukan oleh kepala bidang badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten wajo sesuai dengan UU no 5 tahun 2014 yaitu untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dan disiplin asn serta upaya peningkatan kedisiplinan bagi pegawai asn. (ii) penerapan sanksi hukum administrasi bagi pelanggar yang mengabaikan tugas asn telah dilakukan dan setara dengan pada bentuk pelanggaran yang dijalankan sesuai dengan pasal 7 peraturan pemerintah no 53 tahun 2010 yang memuat atas atas hukuman disiplin mulai dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat,

Kata kunci : *Pelaksanaan Disiplin, Sanksi Administratif*

ABSTRACT

ANDI FARADILLAH SULOLIPU (B121 16 525) " The implementatioan of the state civil apparatus disciplinary regulation at Wajo Regency's office" through guidance by Prof. Dr. Syamsul Bakhri as the first supervisor and Mrs. Ariani Arifin as the second supervisor.

The aims of this research : (1) to find out the implementation of disciplinary regulations for ASN at Wajo Regency office. (2) the application of administrative law for violators who neglect their jobs as ASN.

This research conducted at Wajo Regency South Sulawesi by using an interview technique and collecting data through direct conversation or website.

The results of this research indicate (i) the implementation of disciplinary regulations for ASN at the Wajo Regency office already carried out through head of Wajo Regency personal and human resource development agency by according to UU No.5 of 2014 if it is to ensure the maintenance of code conduct and continuity the implementation of ASN duties and discipline as well as efforts to improve the discipline for ASN employees. (ii) the application of administrative legal sanctions for violators who neglect the duties of the ASN already carried out and the equivalent to the form of violations carried out in according to subsection 7 government regulation no. 53 of 2010 which contains of these following : disciplinary punishment ranging from the lowest disciplinary punishment, the moderate disciplinary punishment, and the highest disciplinary punishment.

Keywords : Implementation of discipline, Administrative Sanctions

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji bagi ALLAH SWT. Yang telah memberikan begitu banyak Nikmat, Petunjuk, dan Karunia-Nya yang tanpa batas kepada Penulis, sehingga Penulis senantiasa diberikan kemudahan, kesabaran, dan keikhlasan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Wajo”** sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana Hukum pada program studi Hukum Administrasi Negara di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Shalawat serta salam juga selalu tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW.

Selama penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, namun berkat dukungan dari berbagai pihak baik itu dukungan moril maupun dukungan materiil akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Rasa terima kasih setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, yakni Ayahanda tercinta **DR. IR. Djumran Yusuf, MP.** dan Ibunda tercinta **Andi Syardiah Sulolipu, SH.** atas segala rasa sabar, doa yang tak henti, kasih sayang, jerih payah dan motivasi demi keberhasilan penulis. Meskipun penulis sadar bahwa ucapan terima kasih ini tidak akan mampu untuk membalas segala hal yang telah mereka berikan. Tak lupa pula ucapan terima kasih kepada adik saya, **Andi Rafifah Sulolipu** dan **Mustika** yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, dan juga begitu banyak jasa lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Ucapan terima kasih juga kepada Bapak **Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.H.** selaku Pembimbing Utama dan Ibu **Ariani Arifin, S.H., M.H.** selaku

Pembimbing Pendamping atas waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan dalam mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada tim penguji Bapak **Dr. Romi Librayanto, S.H., M.H.** selaku Penguji I dan ibu **Dr. Andi Bau Inggit AR, S.H., M.H.** selaku Penguji II atas segala saran serta masukan selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa kesempatan, bimbingan, motivasi, perhatian, kritik dan saran selama penulis menjalani Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan selama proses penulisan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta seluruh staff dan jajarannya.
2. Ibu **Prof. Dr. Farida Patitingi, S.H., M.Hum.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Bapak **Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H** selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi, Bapak **Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H. M.H.** selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Sumber Daya, Bapak **Dr. Muh. Hasrul, S.H., M.H** selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
3. Bapak **Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S.H, M.Kn.** selaku Ketua Program Studi Hukum Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu dalam skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama ini.

5. Bapak dan Ibu Pegawai Akademik dan seluruh Staf Akademik yang memberikan bantuan dan pelayanan administrasi yang sangat baik sejak awal perkuliahan hingga tahap penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Wajo serta jajaran pegawai/staff yang telah menerima dan membantu penulis dalam proses penelitian skripsi ini.
7. Kawan E8/50 saudara **Dr. ANDI TENRIAMPA, M.Pd** , **Dr. SUPARDI SALAM, M.Pd** , **Dr. ANDI ANNISA SULOLIPU, M.Pd** , **MUHAMMAD AMISAL ACHSIN S.H**, **ANDI SAMANGLANGI S.Ak, M.Ak** **ANDI NIAR HASRIYANTI S.Si**, **NURHASANAH FAJRI NINGRUM S.Ikom** dan **ANDI TONRALIPU S.E, M.M**
8. Persepupuan Sulolipu yang sangat luar biasa
9. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kakanda **A Iqbal S.E** yang banyak membantu menyelesaikan skripsi, memberikan arahan serta senantiasa memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai
10. Sahabat saya Indra Wahyudi Syarif S.PT dan Muhammad Syahrial Gharissah S.SI yang tak henti menyemangati dan memberikan motivasi
11. Sahabat perdos poex **Aisyah Aulia Putri, S.S.**, **Aura Nurmaulida, S.H.**, **Khaerani Ismah Wafiah c.S.KG.**, **Aini Nurmutmainna,S.KG**
12. Sobat Mobil Jemputan SDIT, **Sarah Salsabila P S.P**, **Nurraihana Putri Ainun S.KG**, **Zulfahmi Husain**, **Rinang Regly Mahendra S.Ked**, **Nasrullah Kuddus S.T**, **Ikhwan Fauzan S.Kom**, **Zaim Ukhrawi S.T Aflah Thufail H**, **Fakhri Raihan S.Ked** yang selalu memotivasi dan banyak memberikan bantuan serta semangat

13. Sahabat-Sahabat seperjuangan “VEXUNCH”, **Adelifka, S.H., Kurniawati, S.H., Regita Cahya AP, S.H., Rinda Fatri Liani, S.H., Suryani Sakinah, S.H., Andi Indirah Tenriwaru, Yustisia Indri A, Muhammad Rajif, S.H., Fadil Prawira, S.H., Muhammad Arfan Alqadri S.H., Husni Ramadika, S.H., Jusriawan Fajri, S.H., Muhammad Reformasi B.A, S.H., Yapto Jabir, Muhammad Uwais Alqarni, Andi Aditya R, Muhammad Adli, Azwar, Husnul Faidzin, Adnan Husain Lapi, S.H., Muh Iqra P, Andi Al Amri Yahya, S.H Wahid Rahmat Hidayat , Muhammad Ikhsan, S.H** telah memberi banyak kenangan manis dalam perjalanan kehidupan penulis sejak awal perkuliahan hingga proses penyelesaian studi
14. Kepada UKM tercinta dan yang paling saya banggakan **UKM Sepak Bola Unhas** yang selalu menjadi “rumah” dan memberikan arti keluarga tanpa ikatan darah , memberikan semangat tiada henti, candaan dan segala sesuatu yang luar biasa.
15. Kepada Keluarga Besar **FORMAHAN FH-UH** yang telah memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu serta pengalaman berorganisasi yang sangat berkesan. Terima kasih pernah menjadi tempat untuk belajar berorganisasi yang baik . **Saya HAN Saya Bangga.**
16. Kepada seluruh teman-teman **Program Studi Hukum Administrasi Negara Angkatan 2016** yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
17. Kepada Junior yang senantiasa memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini Afiqa, Haura Azzahrah, Andi Arul, Farid r, Erik , Aditya risbayu, Nahda Nurjannah, Reza Chabirzada, Nadiah Ulfah, Rahil

Azhim, Andi Uppi, Ainun Muarif, Yassar Fikri, Muhammad Arya, Ikhwanul
Khair, Arif Zarkasih,

18. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah membantu, memberikan semangat, perhatian dan dukungan serta dorongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, April 2022

Andi Faradillah Sulolipu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Teori Pengawasan	10
B. Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik.....	24
C. Apatur Sipil Negara	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Sumber Data	32
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	36
A. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Bagi ASN pada Kantor Bupati Wajo	36
B. Penerapan Sanksi Hukum Administrasi bagi Pelanggar yang Mengabaikan Tugas ASN	42
BAB V PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

“Undang-undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa Negara Indonesia ialah negara hukum, mengandung pengertian bahwa segala tatanan kehidupan berbangsa, bermasyarakat, dan bernegara ialah didasarkan atas hukum”.

Hal inipun berlaku pada instansi pemerintah. Didalam aturan (*good governance*) pengelolaan pemerintahan sebagai sebuah tuntutan utama bagi masyarakat guna memonitor serta evaluasi yang diperoleh atas pelayanan dan instansi pemerintah yang dipandang dari sisi lain dalam pengukuran tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara pada daerah untuk menyelesaikan tugas serta fungsinya, selain daripada itu ada kesulitan secara langsung yang telah dilakukan dalam bentuk obyektif dalam penerapan sistem maupun penerapan ukuran kinerja secara langsung di informasikan pada tingkat keberhasilan secara obyektif dalam pelaksanaan program pada organisasi pemerintahan.

Dalam keberhasilan suatu organisasi pemerintahan seperti yang dijelaskan di atas, organisasi pemerintahan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan harus memiliki tanggung jawab serta pengabdian baik yaitu abdi Negara, maupun abdi masyarakat. Manusia mempunyai fungsi yang amat utama guna menyelesaikan fungsinya untuk kemajuan organisasi atau organ pemerintahan yang dapat memberikan hasil yang maksimal.

Adapun bagian yang menjadi pokok utama dalam sumber daya manusia Aparatur pemerintahan yang di laksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang berfungsi krusial pada pekasanaan tugas pemerintahan ataupun tugas pembangunan.

Evaluasi penyelenggaraan pekerjaan harus dilaksanakan dengan formal bersumberkan serangkaian kriteria yang ditentukan dengan rasional dan obyektif serta di dokumentasikan dengan sistematis buat penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara diinginkan bisa menciptakan loyalitas serta kegairahan kerja sebab terdapatnya perlakuan yang obyektif adil serta jujur pada penilaian kerja. Kinerja ialah hasil yang dapat diraih oleh individu menurut dimensi yang berlaku, pada periode tertentu, berkaitan pada pekerjaan dan sikap serta tindakannya.¹

Arti dari Aparatur Sipil Negara sendiri yang dahulunya dikenal Pegawai Negeri Sipil di utarakan oleh beberapa ahli. Sebagian ahli berpemikiran tentang definisi Aparatur Sipil Negara ataupun Pegawai Negeri Sipil. A. W. Widjaja, mendefinisikan bahwa “pegawai ialah tenaga kerja manusia jasmaniah ataupun rohaniah (mental serta pikiran) yang selalu diperlukan dan sebab itu sebagai modal pokok pada upaya kerja sama guna meraih tujuan tertentu (organisasi).” Berikutnya berpemikiran pula bahwa Pegawai ialah perorangan yang dilakukan pada sebuah

¹ Mansyur Achmad, *Teori-Teori Mutakhir Administrasi Publik, rangkang education, Yogyakarta, 2010, hlm.196* ,

lembaga tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah ataupun badan-badan usaha.²

Dalam “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa:³

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN ialah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN ialah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut dengan ASN. ASN menjadi unsur pertama sumber daya manusia yang memiliki peranan pada kesuksesan penyelenggaraan pemerintah serta pembangunan. Perihal ini bahwa ASN sebagai tumpuhan buat penyelenggaraan pemerintahan setara pada tugas serta fungsinya masing-masing.⁴ Bersumberkan “Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ASN menjadi profesi bersumberkan pada prinsip:

1. nilai dasar
2. kode etik dan kode perilaku
3. komitmen, integritas moral, dan bertanggung jawab pada pelayanan publik
4. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. kualifikasi
6. akademik
7. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas
8. profesionalitas jabatan.”

² A. W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Rajawali, hlm. 113

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁴ Dessler Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Prenhallindo, 1970, hlm. 329

Didalam undang-undang di atas sudah ditetapkan dan mempunyai sifat peraturan yang adil dalam pemberian sanksi disiplin bagi ASN.

Disiplin ASN juga disusun pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2018 mengenai jam Kerja dan hari Kerja di dalam Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi didalam “Pasal 2 ayat (1) yang menyebutkan bawa:

Hari kerja pegawai ialah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jum’at.”

Serta “pasal 3 ayat (1) dan (2) yang mengutarakan bahwa:

1. Jam kerja Pegawai diatur sebagai berikut:
 - a. hari Senin sampai dengan hari Kamis 07.30 – 16.00 WIB, dengan waktu Istirahat jam 12.00 – 13.00 WIB; dan
 - b. hari Jumat 07.30 – 16.30 dengan waktu istirahat jam 11.30 – 13.00 WIB.
2. Jumlah jam kerja efektif yaitu 7 jam 30 menit ditambah jam istirahat selama 1 jam atau paling sedikit 8 jam 30 menit setiap hari.”⁵

Pengertian disiplin bisa diartikan menjadi sebuah hukuman, walaupun makna yang sebenarnya tidaklah sepenuhnya sama. Kata Disiplin sendiri di ambil dari bahasa latin “*disciplina*” yang bermakna latihan ataupun pendidikan kesopanan serta kerohanian dan pengembangan tabat. Sifat dari disiplin berhubungan pada pengembangan perilaku, pendidikan karakter yang wajar pada pekerjaan.⁶ Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara dikatakan bahwa yang

⁵ permenPANRB 6 Tahun 2018 Tentang Hari kerja dan jam kerja di lingkungan kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi

⁶ I. G. Wursanto, Managemen Kepegawaian, Kenisius, Yogyakarta, 1989, hal. 108

dimaksud disiplin ialah sikap mental yang diperlihatkan pada perilaku perorangan, perilaku kelompok ataupun perilaku masyarakat meliputi kepatuhan ataupun ketaatan pada peraturan-peraturan yang ditentukan Pemerintah ataupun etik, norma serta kaidah yang berlaku pada masyarakat.⁷

Untuk mendisiplinkan Aparatur Negeri Sipil pemerintah telah membuatkan sanksi yang akan diterima oleh Aparatur Negeri Sipil yang melanggar yang telah diatur pada “Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 33 ayat 2 meliputi: a) peringatan, b) teguran, c) perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan dan/atau pengembalian pembayaran, d) hukuman disiplin untuk pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta e) Sanksi untuk pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Namun, permasalahan yang terjadi sekarang ini ialah masih banyak ASN yang kinerjanya kurang memuaskan pada saat melayani masyarakat serta mayoritas ASN yang bertentangan pada peraturan disiplin sesuai “Pasal 1 ayat (8) Peraturan Bupati Wajo No. 28 Tahun 2018 mengenai Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wajo ialah setiap tulisan, ucapan, atau perbuatan yang bertentangan dengan butir-butir jiwa korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.”⁸ Di samping itu, terdapat ASN yang perbuatannya sudah melanggar hukum

⁷ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal.24

⁸ Peraturan Bupati Wajo Nomor 28 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wajo

serta dijatuhi hukuman, ironisnya pemerintah sudah mengalokasikan anggaran yang cukup besar guna penyelenggaraan aktivitas pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil supaya kinerjanya sesuai dengan yang diinginkan, dan usaha pemberian motivasi melalui pemberian kesejahteraan ialah pemberian tunjangan-tunjangan serta kenaikan gaji, dan usaha penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan.

Banyak masalah mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Kabupaten Wajo yang menyangkut tentang disiplin ASN itu sendiri yang dimana hal ini sangat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan dan permasalahan dikarenakan ketidakdisiplinan aparatur sipil negara pada Kantor Bupati Kabupaten Wajo. Berdasarkan pengamatan langsung dari penulis bahwa yang terjadi dilapangan masih sering ditemukan beberapa oknum ASN yang tidak berada dilingkungan kantor pada jam kerja. Secara umum kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Bupati Kabupaten Wajo masih belum optimal dimana aparatur sipil negara tidak sadar akan tugas serta fungsinya, akhirnya acapkali masih ada yang belum melakukan pekerjaan secara baik.

Berdasarkan Uraian di atas, sesuai dengan observasi awal penulis dapat menyimpulkan bahwa belum optimalnya pelaksanaan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga peneliti tertantang untuk mengkaji lebih dalam yang selanjutnya dituangkan melalui karya tulis dalam bentuk rencana dan usulan penelitian dan skripsi berjudul

“Pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Wajo”

B. Rumusan Masalah

Bersumberkan latar belakang tersebut maka, muncul beberapa rumusan masalah pada proposal penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pelaksanaan peraturan disiplin bagi ASN pada kantor Bupati Wajo?
2. Bagaimana penerapan sanksi hukum administrasi bagi pelanggar yang mengabaikan tugas ASN pada kantor Bupati Wajo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peraturan disiplin bagi ASN pada Kantor Bupati Wajo
2. Untuk mengetahui penerapan sanksi hukum administrasi terhadap pelanggar yang mengabaikan tugas ASN di Kantor Bupati Wajo

D. Kegunaan Penelitian

Ada pula manfaat yang diinginkan pada penelitian ini ialah:

1. Penulis dapat memberikan pemahaman pada seluruh elemen Aparatur Sipil Negara tentang penegakan disiplin kerja bagi pegawai ASN di Kantor Bupati Wajo
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sebuah saran bagi para Aparatur Sipil Negara dalam memperluas pengetahuan dalam menegakkan kedisiplinan di lingkup kerja

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wina Resqia Salam (B12112154) mahasiswa (S1) Program Studi Hukum Administrasi Negara Universitas Hasanuddin berjudul “Tinjauan Hukum Pelaksanaan Penegakan Disiplin Kerja Pegawai dikantor Gubernur Sulawesi Selatan” pada tahun 2016 hasil penelitian yang didapatkan Wina Resqia Salam adalah pelaksanaan penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan mengarah pada aturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jadi saat terdapat PNS yang bertentangan pada peraturan disiplin, maka hendak dilakukan hukuman ataupun sanksi disiplin setara pada tipe pelanggaran yang dilakukan. Buat dijatuhkannya sanksi ataupun hukuman disiplin kepada PNS yang bertentangan pada kedisiplinan dilakukan oleh atasan langsung selama dalam kewenangannya.

Dalam perihal menaikkan kesadaran mengenai kedisiplinan PNS menjadi upaya preventif pada penegakan disiplin PNS, di dalam Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Selatan sudah menentukan serta menyelenggarakan program pembinaan serta pemberian penghargaan kepada PNS sebesar 2 kali ditahun anggaran 2016. Ada pula program itu ialah Sosialisasi Kode Etik Pegawai Negeri Sipil serta Penganugerahan Satyalencana Karya Satya.

Adapun faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan

adalah Pertama, faktor pendukung atau faktor aturan (hukum), sarana serta prasarana, dan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil. Kedua, adalah faktor anggaran, serta factor penghambat .

Bersumberkan hasil penelitian diatas aksentuasinya berbeda dengan peneliti penulis yang berfokus pada kedisiplinan, dapat disimpulkan bahwa adapun perbedaan dari pada penelitian yang dilakukan Wina Resqia Salam dengan penelitian yang akan ditulis ialah terkait pelaksanaan peraturan disiplin aparatur disiplin Negara, spesifiknya ialah penelitian sebelumnya menjadikan kantor gubernur Sulawesi Selatan sebagai lokasi penelitian sedangkan lokasi penelitian penulis ialah Kantor Bupati Wajo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Ketentuan dalam teori Hukum Administrasi Negara disebutkan bahwa pemerintahan Negara pada hakikatnya melakukan dua fungsi utama, yakni fungsi pengaturan serta fungsi pelayanan. Dalam pengaturan umumnya dihubungkan pada hakikat Negara yang modern menjadi sebuah Negara hukum. sementara fungsi pelayanan dihubungkan pada hakikat Negara menjadi sebuah Negara kesejahteraan (*welfare state*). Baik fungsi pengaturan ataupun fungsi pelayanan meliputi seluruh kehidupan, terkhusus kehidupan bermasyarakat, berbangsa serta bernegara, dan penyelenggaraannya diyakinkan kepada aparatur pemerintahan tertentu dengan fungsional bertanggung jawab atas aspek-aspek tertentu pada kedua fungsi.⁹

A. Teori Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Sebelum membahas tentang pengertian pengawasan akan dipaparkan terlebih dahulu pengantar lain mengenai mengapa pengawasan diperlukan dalam suatu pengelolaan atau manajemen organisasi. George R. Terry dikutip oleh Angger Sigit membagi fungsi-

⁹ Hadiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator. Dan Implementasinya* (gava media: Yogyakarta, 2015, hlm.10

fungsi manajemen menjadi empat bagian, pembagian dari fungsi manajemen tersebut ialah:¹⁰

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pelaksanaan (*actuating*)
- d.. Pengawasan (*controlling*).

Dari pembagian tersebut sudah terlihat bahwa pengawasan ialah kegiatan yang mutlak dan perlu adanya dalam sebuah manajemen organisasi. Dalam organisasi, sebuah aktivitas yang dilaksanakan perlu diagendakan serta selanjutnya pengorganisasian. Pengorganisasian sendiri mencipta pembagian-pembagian tugas serta kewenangan. Setelah kedua aktivitas tersebut dilakukan, aktivitas selanjutnya ialah pelaksanaan aktivitas. Supaya pelaksanaan aktivitas setara pada agenda awal, perlu dilakukan tindakan lain, yakni pengawasan.¹¹

Istilah pengawasan diketahui serta dikembangkan pada ilmu manajemen sebab pengawasan ini ialah sebuah elemen pada aktivitas pengelolaan. Wajar jika pengertian mengenai istilah ini lebih banyak dibagikan di dalam ilmu manajemen ketimbang ilmu hukum. Tentang pengertian pengawasan, George R. Terry mengatakan bahwa “pengawasan ialah suatu bentuk pengendalian untuk menentukan apa

¹⁰ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara, Pustaka Yustisia*, Yogyakarta, hlm. 5

¹¹ *Ibid*, hlm.7

yang diraih, menilai, serta melakukan tindakan korektif apabila diperlukan guna meyakinkan hasil akan sesuai pada rencana".¹²

Demikian tindakan pengawasan ini tidak dilaksanakan pada sebuah proses aktivitas yang lagi berlangsung, namun justru akhirnya sebuah aktivitas sesudah aktivitas iut mendapatkan sesuatu. Sementara menurut Newman, pengawasan ialah sebuah tindakan yang dilaksanakan selama proses sebuah aktivitas lagi berlangsung, bukan setelah akhir dari proses tersebut. Dengan demikian Newman menitikberatkan tindakan pengawasan ini dalam suatu proses yang lagi berjalan ataupun diselenggarakan. Pengawasan tidak dilakukan pada akhir sebuah aktivitas, namun pengawasan hendak mengevaluasi serta membagikan warna pada hasil yang hendak diraih oleh aktivitas yang lagi diselenggarakan.¹³

Rumusan pengertian mengenai pengawasan yang lumayan menarik dikemukakan oleh Suyatmo bahwa pengawasan ialah semua usaha ataupun keinginan guna mengetahui serta mengevaluasi kebenaran yang senyatanya mengenai penyelenggaraan tugas ataupun aktivitas apakah setara pada sebenarnya ataupun tidak. Dari pengertian ini bisa dianalisa bahwa wujud pengawasan ialah aktivitas guna mengevaluasi sebuah penyelenggaraan tugas *de facto*, sementara tujuan pengawasan

¹² Muchsan, 1992, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 36.

¹³ *Ibid*, hlm. 37

hanya terbatas pada kecocokan pada aktivitas yang dilakukan sudah sesuai yang sudah ditentukan sebelumnya (pada perihal ini berwujud suatu perencanaan/*planning*).¹⁴

Pengawasan ialah berbagai aktivitas yang memperbandingkan apa yang dilakukan, dilaksanakan, ataupun diselenggarakan itu melalui apa yang dikehendaki, dipersiapkan, ataupun diinstruksikan. Hasil pengawasan perlu bisa memperlihatkan apakah ada kesesuaian ataupun ketidaksesuaian serta apa yang jadi sebab-akibatnya. Dengan demikian maka pengawasan bisa bersifat:¹⁵

- a. Politik, bilamana sebagai ukuran ataupun target ialah efektivitas dan egilimitas.
- b. Yuridis, apabila tujuannya membangun yuridiktas serta/ataupun legalitas.
- c. Ekonomis, apabila target ialah efisiensi serta teknologi.
- d. Morill serta sosial, apabila target ataupun tujuannya ialah mengetahui kondisi moralitas.

Pengawasan ialah sebuah upaya yang terstruktur guna menentukan kinerja pada perencanaan buat menyusun sistem umpan balik informasi, guna memperbandingkan kinerja sebenarnya pada ketentuan yang sudah ditetapkan, guna menentukan apakah sudah ada sebuah penyimpangan tersebut. Pengawasan pada dasarnya diarahkan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 38

¹⁵ S.Prajudi Atmosudirjo, 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 84-85

seutuhnya guna menghindari terdapatnya kemungkinan penyalahgunaan ataupun hal yang bersifat menyimpang atas tujuan yang ingin diraih.

Melalui pengawasan diinginkan bisa mendukung pelaksanaan kebijakan yang sudah ditentukan guna meraih tujuan yang sudah dipersiapkan dengan efektif serta efisien. Bahkan lewat pengawasan, terbentuk sebuah aktivitas yang berkiatkan erat bersama penetapan ataupun penilaian tentang perkembangan pelaksanaan kerja telah diselenggarakan. Pengawasan pula bisa mendeteksi perkembangan kebijakan pimpinan serta penyimpangan yang ada pada penyelenggaraan kerja tersebut.

Dengan demikian, didalam kegiatan pengawasan tidak berisi aktivitas yang bersifat kritis ataupun pengarahan. Begitulah sebabnya Suyamto dalam Muchsan “membedakan pengertian antara pengendalian dan pengawasan. Pengendalian memiliki arti lingkup yang luas dibandingkan pengawasan, karena pada pengendalian ini disamping aktivitas pengawasan pula melingkupi tindakan secara korektif serta pengarahan”.¹⁶

B. Jenis-Jenis Pengawasan

Paulus E. Lotulung dalam Ridwan. HR mengungkapkan “jenis-jenis pengawasan dalam Hukum Administrasi Negara, ialah bahwa ditinjau dari sisi kedudukan dari badan atau organ yang melakukan pengawasan itu

¹⁶ Muchsan, *Loc.cit.*

kepada lembaga atau organ yang dikontrol. Bisa dibedakan antara jenis kontrol intern serta kontrol ekstern”.

Kontrol intern bermakna bahwa pengawasan itu dilaksanakan oleh lembaga yang terorganisir dan punya struktural masih ada pada lingkungan pemerintahan itu sedangkan kontrol eksternal yang dilakukan adalah pengawasan yang dilaksanakan oleh badan ataupun lembaga-lembaga yang secara organisatoris atau struktural terdapat diluar pemerintah. Ditinjau dari sisi waktu diselenggarakannya, “pengawasan ataupun control dibedakan pada dua jenis ialah.¹⁷

1. Kontrol a – priori ialah bilamana pengawasan itu diselenggarakan sebelum dikeluarkannya keputusan pemerintah.
2. Kontrol a – posteriori ialah bilamana pengawasan itu baru diselenggarakan setelah adanya dikeluarkan keputusan pemerintah.”

Disamping itu pengawasan bisa pula dilihat dari sisi subjek yang sedang diawasi yang memuat atas kontrol dari sisi hukum asas praduga (*rechtmatigheid*) serta kontrol dari sisi kemanfaatan (*doelmatigheid*). Kontrol dari sisi hukum diartikan guna mengevaluasi sisi-sisi ataupun pertimbangan yang bersifat hukumnya saja (segi legalitas) ialah sisi (*rechtmatigheid*) dari perilaku pemerintah, sementara pengawasan dari

¹⁷ Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 297

sisi kemanfaatan diartikan guna mengevaluasi benar tidaknya perilaku pemerintah itu dari sisi ataupun pertimbangan kemanfaatannya.¹⁸

Pada sebuah negara yang berlandaskan hukum, pengawasan kepada tindakan pemerintah diartikan supaya pemerintah dalam melakukan aktivitas sesuai dengan norma hukum, menjadi suatu yang preventif, serta pula diartikan guna mengembalikan pada keadaan sebelumnya terjadi penyelewengan norma-norma hukum, menjadi sebuah upaya represif dan yang terutama ialah bahwa pengawasan ini diusahakan dalam rangka memberikan perlindungan hukum buat masyarakat.¹⁹

Jenis pengawasan sendiri dapat dibagi menjadi beberapa kategori, kategori tersebut diantaranya ialah:²⁰

2. Jenis pengawasan bersumberkan pola pemeriksaan:
 - a. Pemeriksaan finansial, merupakan pemeriksaan yang lebih mementingkan persoalan keuangan seperti dokumen, transaksi, laporan keuangan dan buku daftar. Pemeriksaan tersebut mendapatkan kepastian bahwa berbagai macam transaksi keuangan diselenggarakan setara pada peraturan, undang-undang, kepastian, serta instruksi yang berkaitan.
 - b. Pemeriksaan operasional, yaitu pemeriksaan pada cara pengelolaan sebuah organisasi guna menyelesaikan tugas

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 297.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 297.

²⁰ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih, *op.cit.*, hlm. 19.

secara lebih baik. Pemeriksaan mendorong pada evaluasi dari sudut kehematan serta efisiensi.

- c. Pemeriksaan program, adalah pemeriksaan yang dimaksudkan guna mengevaluasi program dengan keseluruhan. Ditinjau dari segi efektivitasnya guna mengetahui apakah tujuan awal sudah ditetapkan sudah diraih serta apakah pada upaya pencapaian tujuan itu dipergunakan alternatif yang wajar.
 - d. Pemeriksaan lengkap, yaitu yang melingkupi dari semua pemeriksaan diatas.
3. Jenis pengawasan bersumberkan waktu pelaksanaan:
- a. Pengawasan represif, ialah pengawasan berdasarkan pada penyelenggaraan lewat *post audit* melalui pemeriksaan pada pelaksanaan dan lain lain.
 - b. Pengawasan preventif, ialah pengawasan berdasarkan pada penyelenggaraan lewat *pre audit* sebelum pekerjaan dilakukan.
4. Jenis pengawasan bersumberkan subjek yang melakukan pengawasan:
- a. Pengawasan melekat yang dilakukan oleh setiap pimpinan kepada bawahan terhadap sebuah kerja yang sedang dipimpinya.
 - b. Pengawasan fungsional yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya ialah melaksanakan pengawasan meliputi Inspektorat Jenderal, , BPKP, Itwilprop, serta Badan Pemeriksa Keuangan.

- c. Pengawasan legislatif yang dilakukan oleh perwakilan rakyat baik di pusat maupun di daerah.
 - d. Pengawasan terhadap masyarakat dilakukan oleh masyarakat itu sendiri meliputi media massa dan/atau elektronik.
 - e. Pengawasan politik dilakukan oleh lembaga yang bersifat politis.
5. Jenis pengawasan bersumberkan cara pelaksanaannya:
- a. Pengawasan langsung yang dilakukan di tempat aktivitas berlangsung ialah mengadakan inspeksi serta pemeriksaan.
 - b. Pengawasan tidak langsung yang dilakukan melalui mengadakan pemantauan serta penelitian laporan dari pejabat ataupun satuan perangkat kerja yang berhubungan, aparat fungsional, pengawas legislatif, pengawas masyarakat.
6. Pengawasan bersumberkan waktu pelaksanaan yaitu ;
- a. pra kegiatan, ialah pengawasan yang diselenggarakan sebelum aktivitas itu dimulai antara lain melalui mengadakan pemeriksaan serta persetujuan, anggaran kerja, serta penentuan pedoman operasional.
 - b. Selama kegiatan, ialah pengawasan yang diselenggarakan sepanjang pekerjaan masih berjalan. Pengawasan ini sifatnya represif pada yang telah ada serta hal bersifat preventif guna mengantisipasi perkembangan ataupun terjadi lagi kesalahan pada langkah berikutnya.

- c. Setelah kegiatan, ialah pengawasan yang dilakukan sesudah pekerjaan selesai diselenggarakan yang memperbandingkan antara rencana serta hasil. Tujuannya untuk mengoreksi atas kesalahan-kesalahan yang sudah ada akhirnya bersifat represif.

Pengawasan sebenarnya bertujuan untuk: (1) membuat pihak yang diawasi merasakan terbantu akhirnya bisa meraih visi serta misinya secara lebih efektif serta efisien; (2) membangun keadaan yang transparan, kejujuran, peran aktif di lingkungan operasional organisasi; (4) peningkatan akuntabilitas organisasi; (5) meningkatkan kelancaran operasional organisasi; (6) mengerakkan terciptanya pemerintahan yang baik.²¹

2. Pengawasan Terhadap Aparatur Sipil Negara

Pengawasan fungsional yang dilaksanakan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) diselenggarakan oleh komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diatur didalam “Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 memiliki pengertian lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik”.²²

Selain pengawasan yang dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, pengawasan juga dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara. “Badan Kepegawaian Negara ialah lembaga pemerintah non kementerian yang diberikan kewenangan melaksanakan pembinaan serta

²¹ Aan Komariah Engkoswara, 2012, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hlm. 221.

²² Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih, *op.cit.*, hlm. 139

menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional sebagaimana diatur pada Undang – Undang No. 5 Tahun 2014.”²³

Komisi Aparatur Sipil Negara dan Badan Kepegawaian Negara termasuk dalam pengawasan fungsional, kedua lembaga itu mempunyai lingkup kewenangan pengawasan yang berlainan. Untuk lebih jelASNya penulis akan menjelaskan masing-masing tentang dua lembaga tersebut:

1. Komisi Aparatur Sipil Negara

Komisi Aparatur Sipil Negara ialah lembaga nonstructural yang berdiri sendiri serta terbebas dari intervensi politik guna mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang professional ,memberikan pelayanan terbaik dengan adil, serta menjadi perekat dan sebagai pemersatu bangsa.

Komisi Aparatur Sipil Negara mempunyai beberapa tujuan dalam melaksanakan fungsinya. Tujuan tersebut ialah:

- a. Menciptakankan ASN yang professional, berkinerja tinggi, sejahtera serta berfungsi menjadi perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia
- b. Menjamin terciptanya sistem merit dalam kebijakan serta Manajemen ASN;
- c. Menciptakan pegawai ASN yang netral serta tidak membedakan masyarakat yang dilayani bersumber suku, agama, ras serta golongan;

²³ Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- d. Menunjang penyelenggara pemerintahan negara yang efektif, efisien, transparan dan terbebas dari praktik korupsi, kolusi serta nepotisme;
- e. Menjamin terciptanya profesi ASN yang dihormati karyawannya serta masyarakatnya;
- f. Menciptakan ASN yang dinamis serta dalam pencapaian kinerja.

KASN sendiri mempunyai fungsi mengawasi penyelenggaraan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, dan implikasi sistem Merit pada ketentuan serta manajemen ASN dalam instansi pemerintah. KASN memiliki tugas:

- a. Menjaga netralitas pegawai ASN;
- b. Melaksanakan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; serta
- c. Melaporkan pengawasan atau menilai penyelenggaraan ketentuan manajemen ASN pada presiden.

Guna melakukan tugas tersebut, KASN bisa:

- a. Melaksanakan penelusuran data serta informasi pada penyelenggara sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada lembaga pemerintah
- b. Melaksanakan pengawasan pada penyelenggaraan fungsi pegawai ASN selaku pemersatu bangsa;
- c. Menerima laporan pada pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;

- d. Melaksanakan penelusuran data serta informasi atas prakata sendiri terhadap perkiraan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
- e. Melaksanakan usaha penanggulangan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;

Kewenangan ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai berikut:

- a. Mengawasi tiap langkah dari proses pengisian jabatan pimpinan tinggi dimulai dari penciptaan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, serta pelantikan pejabat pimpinan tinggi;
- b. Mengawasi serta mengevaluasi implikasi asas, menilai dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
- c. Meminta informasi dari pegawai ASN serta masyarakat tentang laporan pelanggaran norma dasar dan kode etik serta kode perilaku pegawai ASN;
- d. Memeriksa dokumen terikat pada pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
- e. Meminta klarifikasi serta/ataupun dokumen yang dibutuhkan dari lembaga pemerintah guna pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Dalam melaksanakan pengawasan, KASN berwenang buat memutuskan terdapatnya pelanggaran kode etik serta kode perilaku

pegawai ASN. Hasil Pengawasan diutarakan kepada pejabat Pembina kepegawaian serta pejabat yang berwenang untuk wajib ditindaklanjuti. Apabila hasil pengawasan tidak ditindaklanjuti KASN, Menyarankan kepada presiden guna menjatuhkan sanksi pada pejabat Pembina kepegawaian guna pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit serta ketetapan perundang-undangan.

Aturan disiplin bagi PNS dipecah setara pada tingkatan serta tipe pelanggaran yang dilaksanakan, serta pangkat ataupun jabatan yang dipunyai. Perihal ini setara pada Ketentuan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin PNS.²⁴

a. Hukum Disiplin Tingkat Ringan

Hukum ini dipecah menjadi 3 jenis hukuman, ialah teguran lisan, teguran tertulis, serta pernyataan tidak puas. Ada pula pejabat berwenang guna menjatuhkan hukuman disiplin tingkat ringan.

b. Hukuman Disiplin Tingkat Sedang

Hukum disiplin dipecah menjadi 3 jenis, ialah penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, serta penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.

c. Hukuman Disiplin Tingkat Berat

Hukuman disiplin berat dibagi dalam 5 jenis hukuman disiplin memuat atas pemindahan buat penurunan jabatan setingkat lebih rendah,

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

pembebasan dari jabatan, pemberhentian secara hormat tidak atas permintaan sendiri selaku PNS, serta pemberhentian tidak dengan hormat selaku PNS.

Jika pada penyelenggaraannya tidak ada pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin selaku kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

B. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

1. Pengertian AAUPB

Istilah 'asas' pada Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, ataupun AUPB, menurut pendapat Bachsan Mustafa dimaknakan menjadi "asas hukum", ialah sebuah asas yang menjadi dasar sebuah kaidah hukum. Asas hukum ialah asas yang menjadi dasar penciptaan kaidah-kaidah hukum, termasuk pula kaidah hukum tata pemerintahan.

Kaidah ataupun norma ialah peraturan mengenai bagaimana semestinya manusia bersikap pada pergaulan hidupnya bersama manusia lainnya. Peraturan mengenai sikap pada hubungan hukum dalam pembentukannya, beserta implikasinya, disumberkan pada asas-asas hukum yang diberlakukan. Perlakuan asas hukum pada lapangan hukum tata pemerintahan amat dibutuhkan, mengingat kekuasaan aparatur pemerintah mempunyai kewenangan yang istimewa.²⁵

²⁵ Faried Ali, 2012, *Hukum Tata Pemerintahan Heteronom dan Otonom*, Rafika Aditama, Bandung, hlm. 124

Menurut "Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 mengenai Administrasi Pemerintahan" yang menjelaskan bahwa :²⁶

"Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik yang selanjutnya disingkat AAUPB ialah prinsip yang digunakan sebagai acuan penggunaan Wewenang bagi pejabat Pemerintahan dalam mengeluarkan Keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggara pemerintahan".

Menurut "Van Der Burg dan Gjm. Cartigny Menjelaskan definisi tentang algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abbb), merupakan asas-asas hukum yang tak tercatat yang perlu diperdulikan oleh badan ataupun pejabat tata usaha Negara buat melaksanakan tindakan hukum yang hendak dievaluasi selanjutnya oleh Hakim Tata Usaha Negara."

2. Fungsi dan Arti Penting AAUPB

AAUPB mempunyai makna utama antara lain.

- a. Bagi Administrasi Negara, bermanfaat menjadi petunjuk dalam melaksanakan penafsiran serta implikasi pada peraturan perundang-undangan yang bersifat suamir, samara ataupun tidak jelas.
- b. Bagi warga Masyarakat, selaku pencari keadilan, AAUPB bisa dipakai menjadi dasar gugatan sebagaimana diungkapkan pada pasal "53 UU Nomor 5 Tahun 1986."
- c. Bagi hakim TUN, bisa dilakukan menjadi alat mengkaji serta membatalkan keputusan yang dikeluarkan badan ataupun pejabat TUN.

²⁶ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan

- d. Kecuali, AAUPB itu pula bermanfaat bagi badan legislatif buat merancang sebuah Undang-Undang.²⁷

3. Macam-Macam AAUPB

Macam-Macam AAUPB ialah antara lain.

- a. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum mempunyai dua bidang, yang satu lebih bersifat hukum material, yang lainnya bersifat formal. Bidang hukum material berikatan erat pada asas keyakinan. Sementara bidang yang bersifat formal terikat pada keputusan yang menguntungkan, serta perlu ditata melalui perkataan yang jelas.

- b. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki terdapatnya keseimbangan antara hukuman jabatan serta kelalaian ataupun kelupaan individu pegawai. Asas ini menghendaki juga terdapatnya kategori yang jelas tentang tipe-tipe ataupun kualifikasi pelanggaran ataupun kealpaan yang dilaksanakan individu akhirnya memperudahkan implikasinya pada setiap kasus yang ada serta seiring dengan persamaan perlakuan serta searah pada kepastian hukum

- c. Asas Kesamaan dalam Mengambil Keputusan

Asas ini menghendaki supayabadan pemerintah melakukan tindakan yang serupa (maksudnya tidak bertentangan) pada kasus-kasusyng faktanya serupa.

²⁷ Ridwan HR, *log.cit.*, hlm. 239

d. Asas Bertindak Cermat ataupun Asas Kecermatan

Asas ini menghendaki supaya setiap keputusan badan-badan pemerintahan perlu memiliki motivasi ataupun alasan yang cukup menjadi dasar buat membagikan keputusan serta secepat mungkin alasan ataupun motivasi tersebut ada pada keputusan

e. Asas Motivasi untuk Setiap Keputusan

Asas ini menghendaki supaya setiap keputusan badan-badan pemerintahan harus memiliki motivasi ataupun alasan yang cukup menjadi dasar buat membagikan keputusan serta bisa mendapatkan alasan ataupun motivasi tersebut ada pada keputusan.

f. Asas Tidak Mencampuradukkan Kewenangan

Asas tidak mencampuradukkan ini menghendaki supaya pejabat tata usaha Negara tidak memakai wewenang yang melebihi batasan.

g. Asas Permainan Yang Layak

Asas ini menghendaki supaya warga Negara diberikan peluang yang sedalam-dalamnya guna menelusuri kenyataan serta keadilan dan diberikan peluang guna membela pribadi melalui memberikan argumentasi-argumentasi sebelum dijatuhkannya putusan administrasi. Asas ini pula mendorong pentingnya kejujuran serta keterbukaan.

- h. Asas Perlindungan atas Pandangan atau Cara Hidup Pribadi
Asas ini menghendaki supaya pemerintah perlindungan hak atas perlindungan pribadi setiap pegawai negeri serta pula pastinya hak kehidupan pribadi setiap warga Negara, menjaid konsekuensi Negara hukum demokratis yang menjunjung tinggi buat melindungi hak asasi setiap warga Negara.
- i. Asas Kebijaksanaan
Asas ini menghendaki supaya pemerintah buat melakukan tugas serta pekerjaannya diberikan kebebasan serta keleluasaan guna melakukan kebijaksanaan tanpa perlu fokus pada peraturan perundang-undangan formal
- j. Asas Penyelenggaraan Kepentingan Umum
Asas ini menghendaki supaya pemerintah buat melakukan tugASNya selalu mementingkan kepentingan umum ialah kepentingan yang mencakup seluruh bidang kehidupan semua orang.²⁸

C. Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara disingkat dengan ASN ialah istilah untuk kelompok profesi buat pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil serta pegawai pemerintah melalui perjanjian kerja yang

²⁸ Ridwah HR, 2012, *hukum adminsitrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm . 244

diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian serta disetujui tugas pada sebuah jabatan pemerintah ataupun melakukan tugas Negara lainnya, serta mendapatkan tunjangan bersumberkan peraturan perundang-undangan.

2. Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

Tugas Aparatur Sipil Negara

- a. Melakukan kebijakan publik yang diciptakan oleh pejabat Pembina Kepegawaian setara pada ketetapan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional serta berkualitas; dan-
- c. Mempererat persatuan serta kesatuan Negara kesatuan Republik Indonesia.

Fungsi Aparatur Sipil Negara

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat serta pemersatu bangsa

Kewajiban Aparatur Sipil Negara

- a. Setia serta patuh pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan serta kesatuan bangsa;

- c. Melakukan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melakukan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran serta tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas serta keteladanan pada sikap, perilaku, ucapan serta tindakan kepada setiap individu, baik di dalam ataupun diluar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan serta hanya bisa menyampaikan rahasia jabatan setara pada ketentuan peraturan perundang-undangan ; serta
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh daerah Negara Kesatuan Republik Indonesia

3. Sanksi Administratif Terhadap Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud pada “Pasal 32 ayat (3), KASN merekomendasikan kepada Presiden guna menjatuhkan sanksi pada Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit serta ketentuan peraturan perundangan-undangan (2) sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” berupa:

- a. Peringatan,
- b. Teguran,
- c. Pencabutan Perbaikan, pembatalan, keputusan, serta/ataupun menarik pembayaran,
- d. Sanksi disiplin guna pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; serta-

- e. hukuman untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sanksi sebagaimana dimaksud pada "ayat (2) dilaksanakan oleh:

- a. Presiden sebagai pemegang kekuasaan yang tinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditentukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. dan-
- b. Menteri terhadap keputusan yang tentukan oleh pejabat Pembina kepegawaian di dalam tingkat provinsi serta kabupaten kota".

4. Peraturan pemerintah No 94 tahun 2021

a. Tingkat dan Jenis hukuman disiplin ASN

1. Hukuman disiplin ringan,
2. Hukuman disiplin sedang,
3. Hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin ringan memuat atas :

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang memuat atas :

1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
2. Pemotongan tunjangan kinerja selama 9 bulan sebesar 25% .
3. Pemotongan tunjangan kinerja selama 1 tahun sebesar 25%

Jenis hukuman disiplin berat memuat atas :

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
2. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
3. Pembebasan dari jabatan.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS".