

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**AGUNG HIDAYAT M. LAGANDJA
H1120062**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN
GORONTALO**

**OLEH :
AGUNG HIDAYAT M. LAGANDJA**

NIM : H1120062

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo dan Telah disetujui
oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal 12 Mei 2024**

Menyetujui:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Kindom Makkulawuzar, S.H.I.,M.H.
NIDN: 0925108302

Mawardi De La Cruz, S.H.,M.H
NIDN: 0925048103

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN
GORONTALO

OLEH:
AGUNG HIDAYAT M. LAGANDJA
NIM : H1120062

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 17 Mei 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

1. Dr. Rusnulyadi, S.H.,M.H	Ketua	(.....)
2. Harisa, SH.,MH	Anggota	(.....)
3. Yudin Yunus, SH.,MH	Anggota	(.....)
4. Dr. Kindom Makkulawuzar, S.H.I.,M.H	Anggota	(.....)
5. Mawardi De La Cruz, SH.,MII	Anggota	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

DR. HIRAH LAHALING, S.H.I.,M.H.
NIDN : 0908088203

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik Di Universitas IchsanGorontalo Maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumus dan penelitiannya sendiri, tanpabantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan Nama Pengarang dan di cantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Gorontalo, 17 Mei 2024
Yang membuat pernyataan



AGUNG HIDAYAT M. LAGANDJA
NIM: 111120062

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul, **“Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih Kepada :

1. Kedua orang tua Penulis yakni Ayah Moh Ali Supriadi Lagandja Dan Ibu Asriko Djaliani, yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Ibu Dr. Hijrah Lahaling, S.HI.,M.H selaku Dekan Di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Ibu Dr. Nur Insani, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
6. Bapak Jupri, S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

7. Ibu Dr. Darmawati, SH.,M.H, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Gorontalo.
8. Bapak Haritsa, SH.,M.H selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
9. Bapak Dr. Kindom Makulawuzar S.HI.,M.H Selaku pembimbing 1 penulis yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Mawardi De La Cruz S.H.,M.H Selaku pembimbing 2 penulis yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengejarkan penelitian ini.
12. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo yang telah membantu penulis dalam mencari data yang penulis butuhkan.
13. Teman-teman angkatan VOLKGESIT 2020 Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo yang telah membantu penulis dalam memberikan masukan dan saran terhadap penelitian ini.
14. Nabila Kamal Alhasni yang selalu memberikan motivasi dan juga support kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Gorontalo, 17 Mei 2024

Penulis

AGUNG HIDAYAT M. LAGANDJA
NIM: H1120062

ABSTRAK

AGUNG HIDAYAT LAGANDJA. H1120062. PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Gorontalo, dan (2) untuk mengetahui penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten Gorontalo. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, yaitu metode penelitian yang turun langsung ke lapangan dan menggunakan sumber data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh BKD di Kabupaten Gorontalo adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yaitu bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin, yaitu disiplin preventif dan korektif, Upaya pelaksanaan BKD terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait dengan pelanggaran netralitas ASN dapat dikenakan hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan Pasal 8 Ayat 4 berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Bentuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 di Kabupaten Gorontalo oleh BKD adalah dengan menerapkan disiplin preventif kepada para PNS. Disiplin preventif dapat dikatakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang diterapkan telah sesuai dengan peraturan yang ada. Upaya pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh BKD di Pemerintah Kabupaten Gorontalo di dalam penerapan aturannya dan sanksi menurut peneliti belum sesuai dan belum maksimal, dimana seharusnya hukuman atau sanksi harus berjalan sesuai dengan peraturan yang ada.

Kata kunci: pelaksanaan peraturan, disiplin, ASN

ABSTRACT

AGUNG HIDAYAT LAGANDJA. H1120062. THE IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION NUMBER 94 OF 2021 CONCERNING CIVIL SERVANT DISCIPLINE IN GORONTALO DISTRICT

This study aims (1) to determine and analyze the implementation of government regulation Number 94 of 2021 concerning the Discipline of Civil Servants of the Gorontalo Regency Government and (2) to find the implementation of disciplinary sanctions for civil servants of the Gorontalo Regency Government. This type of study uses the empirical juridical research method by directly going to the field and using primary data sources. The results show that the form of implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline by the Local Civil Service Agency in Gorontalo Regency is Indonesian citizens who meet certain conditions, namely for civil servants sentenced to disciplinary punishment are given the right to defend themselves through administrative efforts to avoid arbitrariness in imposing disciplinary punishment, namely preventive and corrective discipline, the Local Civil Service Agency's implementation efforts of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline related to violations of Civil Servants' neutrality may be subject to severe disciplinary punishment as stipulated in Article 8 Paragraph 4 in the form of demotion to a lower level for 12 (twelve) months, release from his position to an executive position for 12 (twelve) months, and dismissal with honor not at his request as a civil servant. The implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 in Gorontalo Regency by the Local Civil Service Agency is by applying preventive discipline to civil servants. Preventive discipline is relevant or good because the preventive disciplinary process has carried out various strategies in disciplining civil servants. The disciplinary rules applied follow existing regulations. The efforts to implement Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline by the Local Civil Service Agency in the Gorontalo Regency Government in its rule implementation and sanctions are not appropriate and not optimal, where penalties or sanctions should follow existing regulations.

Keywords: *implementation of regulations, discipline, civil servants*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Pengertian Disiplin	9
2.1.1. Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil	11
2.1.2. Jenis-Jenis Disiplin	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	12
2.1.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan	13
2.1.5. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	16
2.1.6. Pengertian Kepegawaian.....	20

Kabupaten Gorontalo.....	50
4.3.1 Penundaan kenaikan Gaji	52
4.3.2 Penurunan Jabatan	56
4.3.3 Pemberhentian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.	

DAFTAR TABEL

<i>Tabel. Jenis Pelanggaran Dan Sanksi Asn Di Kabupaten Gorontalo Pada Tahun 2021-2023.....</i>	<i>5</i>
---	----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah Salah satu hal yang diperlukan dalam mewujudkan pembangunan nasional demi tercapainya cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia (aparatur negara) yang berkualitas dengan sikap disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa Aparatur Sipil Negara berperan sebagaistakeholder yang berfungsi sebagai unsur perumus dan pelaksana kebijakan negara. Dalam Pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.¹ Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan penting dalam pembangunan dan pemerintahan untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu, Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana perundang-undangan wajib berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 menyebutkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban menyetarakan setiap orang akan kedudukannya di hadapan

¹ *Pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*

hukum Pemerintah juga memiliki kewajiban untuk tunduk dan menjalankan isi dari hukum yang berlaku sebagai konsekuensinya. Pemerintah dalam menjalankan sistemnya, membutuhkan suatu sistem yang dapat memastikan terlaksananya program yang dicanangkan sebagai bentuk pelaksanaan atas undang-undang. Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) menjadi suluh bagi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Tujuan akhir dari penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah terciptanya *Good and Clean Governance* adalah seluruh aspek yang terkait dengan kontrol dan pengawasan terhadap kekuasaan yang dimiliki pemerintah dalam menjalankan fungsinya melalui institusi formal dan informal. Tujuan ini dapat tercapai jika didukung oleh aparatur pemerintahan yang taat dalam melaksanakan kebijakan yang ditentukan oleh pejabat pemerintah yang berwenang. Pegawai negeri merupakan kerangka sistem kepegawaian yang bekerja kepada pemerintah sebagai salah satu unsur utama dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung pada kesempurnaan pegawai negeri sebagai bagian dari kerangka aparatur negara. Pegawai negeri sipil yang baik akan menghasilkan pelayanan publik yang baik.

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pegawai ASN tetap dengan diserahkan tugas dalam jabatan pemerintahan yang digaji berdasarkan peraturan

perundangundangan.² Untuk menjamin kualitas pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan taat pada kebijakan pejabat yang berwenang, dibutuhkan suatu sistem yang mengatur perilaku dan kebiasaan pegawai negerisipil. Disiplin pegawai negerisipil merupakan sistem yang menjadi pedoman bagi setiap pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kebijakan yang ditentukan.

Adanya permasalahan pada kebiasaan disiplin seorang pegawai negeri sipil akan mempengaruhi pelayanan publik yang akan diberikan kepada masyarakat. Permasalahan ini akan berakibat pada target pelayanan publik yang tidak tepat sasaran atau bahkan bertentangan dengan apa yang ditentukan. Pertumbuhan masyarakat yang tinggi dan kebutuhan responsifitas yang cepat dalam pelayanan publik menjadi tantangan bagi pegawai negeri sipil. Ini harus dijawab oleh setiap pegawai negeri sipil dengan memberikan pelayanan yang prima dan sesuai peraturan yang berlaku.

Tantangan tidak hanya datang dari kalangan masyarakat, terkadang juga datang dari pegawai negeri sipil itu sendiri. Rendahnya kualitas, ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, dan ketidakjelasan jalur karir yang ingin ditempuh menjadi permasalahan tersendiri bagi disiplin pegawai negeri sipil.³ Ini menimbulkan kurang efektifnya pegawai negeri sipil yang ditempatkan sehingga menghambat penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang tidak jarang justru menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat. Disiplin yang mencakup unsur

² Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta : Sinar Grafika, 2017, Cet. Pertama, Hlm, 36.

³ Teguh Sulistiyani Ambar, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gaya Media, 2004, Cet. Pertama, Hlm. 329

ketaatan, kesetiaan, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas, harus dipastikan adanya. Indikasi rendahnya kualitas pegawai negeri sipil dapat dilihat dari adanya pelanggaran atas disiplin yang banyak dilakukan.⁴

Semakin tinggi angka pelanggaran disiplin berarti pelayanan publik tidak terlaksana dengan baik. Pegawai negeri sipil diatur secara mendalam pada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan turunan atas Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Pemerintah dalam hal meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil membuat perundangundangan tersendiri agar menjadi pedoman bagi setiap pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 sebagaimana diubah pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebagaimana diubah pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁵

Pasal 2 - 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa pegawai negeri sipil wajib untuk menaatin kewajibannya dan menghindari setiap larangan yang diatur, jika

⁴ *Liberti Pandiangan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2019, Cet. Pertama, Hlm, 133.*

⁵ *Achmad Sudrajad, Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Edisi 2022, Jakarta: Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama Badan Kepegawaian Negara, 2022, Cet. Pertama, Hlm. 8*

didapatkan bahwa terdapat pelanggaran atas kewajiban maka dapat dijatuhi sanksi disiplin mulai dari sanksi ringan, sedang, hingga berat.

Adapun data terkait pelanggaran dan saksi terhadap asn di kabupaten gorontalo selama kurun waktu 2021-2023

Tabel. Jenis Pelanggaran Dan Sanksi Asn Di Kabupaten Gorontalo Pada Tahun 2021-2023.

TAHUN	JENIS PELANGGARAN	SAN KSI
2021	NETRALITAS ASN (PASAL 4 AYAT 15 PP NO 53 TAHUN 2010	PENUNDAAN GAJI BERKALA SELAMA 1 TAHUN
2022	TIDAK MENAATI KETENTUAN MASUK KERJA DAN JAM KERJA (PP NO 94 TAHUN 2021)	PEMBERHENTIAN DENGAN TIDAK HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI BAGI ASN YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANGSAH
2023	MEALKUKAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA (UU NO 23 TAHUN 2004 PASAL 5)	PENURUNAN GAJI SEBESAR 40% SELAMA 6 BULAN

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gorontalo.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan masih terdapat asn yang kurang mematuhi peraturan terkait disiplin asn, maka dari itu perlu dilakukan penerapan saksi terhadap asn yang melanggar.

Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor. 94 Tahun 2021 berbunyi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan

dapat terciptanya pemerintah yang efektif dan efisien kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu instansi.

Pemerintah Kabupaten Gorontalo telah ikut serta dalam pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil dilingkup Kabupaten Gorontalo untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gorontalo sebagai lembaga yang memberikan pelayanan dibidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab.

Penegakan disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gorontalo masih belum optimal, ini masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dikurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Jika ditemukan pelanggaran tersebut maka proses administrasi penindakan terhadap PNS tersebut yakni :

1. Surat dari SKPD hal laporan PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin jenis hukuman disiplin berat
2. SK hukuman disiplin secara berjenjang
3. Berita Acara Pemeriksaan awal

Berdasarkan latar belakang diatas yang memuat peraturan tentang penegakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan tidak sedikitnya Pegawai Negeri

Sipil yang masih melanggar terutama dilingkungan Kabupaten Gorontalo sehingganya peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pelaksanaan Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Bentuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil oleh BKD di dinas pemda Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana Penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil oleh BKD di dinas pemda Kabupaten Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor. 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan sekaligus menjadi bahan penelitian lanjutan bagi mahasiswa atau peneliti yang akan melakukan penelitian serupa.
2. Manfaat praktis Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan kontribusi pemikiran bagi elit pemerintah dalam

penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, stabil, dan baik (clean, stable and good governance) khususnya penegakan hukum kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin berasal dari kata latin "*discere*" yang berarti belajar. Sedangkan kata disiplin dari bahasa Inggris adalah "supporter" yang artinya patuh atau pengganti. Disiplin hukum umumnya dapat dipisahkan antara disiplin logika dan disiplin sudut pandang. Disiplin logika merupakan kerangka bantuan untuk membedah, memahami dan memahami kekhasan yang dialami, misalnya ilmu pengetahuan manusia, penelitian otak, masalah keuangan, dan sebagainya. Disiplin sudut pandang adalah serangkaian pelajaran yang menentukan apa yang harus atau harus dilakukan terlepas dari faktor nyata tertentu, misalnya peraturan, teori, dan sebagainya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai upaya untuk menanamkan nilai-nilai sehingga subjek yang melakukannya dapat memenuhi suatu standar.

A. Disiplin Hukum

Keamanan yang sah ditandai dengan memberikan arahan atau jaminan kepada individu yang disakiti oleh orang lain sehingga mereka dapat mengambil bagian dalam setiap kebebasan yang diberikan oleh peraturan, sedangkan disiplin yang sah adalah serangkaian pembelajaran mengenai faktor-faktor nyata yang sah atau efek samping yang ada. dan hidup dalam masyarakat yang bersahabat.

Disiplin hukum biasanya dapat dipisahkan antara disiplin logika dan disiplin sudut pandang. Disiplin logika merupakan kerangka bantuan untuk

menelaah, memahami dan memaknai kekhasan yang dialami, misalnya ilmu sosial, penelitian otak, masalah keuangan dan lain-lain. Daripada disiplin ilmu yang merupakan rangkaian pelajaran yang menentukan apa yang harus atau harus dilakukan meskipun dengan faktor nyata tertentu, misalnya peraturan, teori, dan sebagainya.⁶

Dengan pengertian disiplin yang sah di atas, maka tentu saja disiplin yang sah adalah suatu sikap memikirkan apa yang harus dilakukan pegawai pemerintah secara tiada henti dalam menyesuaikan diri dengan pilihan dan pedoman yang telah ditetapkan.

B. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah cara berperilaku dan watak individu yang bergantung pada perhatian diri untuk secara rutin, mantap, terus-menerus dan bekerja sesuai kaidah materiil tanpa mengabaikan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito yang dikutip Didit Dermawan, disiplin kerja dicirikan sebagai suatu mentalitas, perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan pedoman otoritatif dalam struktur tertulis atau tidak tertulis. Oleh karena itu, dengan asumsi suatu asosiasi telah melaksanakan sebagian besar pedoman yang dipatuhi sebagian besar perwakilan, maka disiplin telah diterapkan.⁷

Menurut Latainer, yang dikutip oleh Edi Sutrisno, disiplin adalah suatu kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan membuat para pekerja

⁶ Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008, Cet. Pertama, Hlm. 45.

⁷ Didit Dermawayan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya : Pena Semesta, 2013, Cet. Pertama, Hlm.. 41.

dengan sengaja menyesuaikan diri terhadap pilihan, pedoman, dan manfaat tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Oleh karena itu, biasanya dikaitkan dengan disiplin, padahal sebenarnya menolak perwakilan hanya penting untuk masalah disiplin. Hal ini jarang terjadi ketika upaya untuk melakukan pendekatan yang bermanfaat tidak membuahkan hasil.⁸

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Hal ini akan menunjang energi kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, ketaatan, akomodasi, ketabahan, konsistensi dan organisasi, karena pada umumnya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang-orang yang mempunyai disiplin yang tinggi untuk memahami tujuan organisasi.⁹

2.1.1 Konsep Disiplin PNS

Disiplin adalah setiap individu atau kelompok yang menjamin konsistensi terhadap perintah dan tindakan serta menyelesaikan aktivitas vital, dengan asumsi tidak ada permintaan. Untuk situasi ini, mentalitas dan perilaku tersebut dilakukan melalui kemajuan keluarga, pelatihan dan pengalaman atau pemberian contoh yang baik dari keadaan mereka saat ini. Disiplin memungkinkan seseorang untuk memisahkan antara hal-hal yang harus diselesaikan, apa yang

⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016, Cet. Kedelapan, Hlm. 87.

⁹ Arfiani Haryanti, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara, 2019, Cet. Pertama, Hlm. 9.

harus diselesaikan, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan karena merupakan hal-hal yang dibatasi.¹⁰

2.1.2 Jenis-jenis Disiplin

Mangkunegara mengatakan secara spesifik ada dua macam disiplin yaitu:¹¹

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin preventif adalah upaya untuk mendesak perwakilan agar menaati dan menyetujui pedoman atau aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Disiplin Korektif
- d. Disiplin korektif adalah upaya mempersiapkan perwakilan untuk mengungkapkan suatu pedoman dan mendorong mereka untuk terus menyetujui pedoman tersebut sesuai dengan yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif ini, pekerja yang melakukan pelanggaran akan diberikan persetujuan sesuai dengan pedoman yang berlaku, yang intinya adalah untuk menangani perwakilan yang mengabaikan, mengikuti pedoman yang relevan, dan memberikan contoh kepada pelanggar

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

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

¹⁰ 10 Prijodarminto Soegeng, 2007

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015, Hlm.129

- a. Jam kerja. Jam kerja adalah saat pegawai pemerintah muncul bekerja dan masih diterbangkan oleh organisasi.
- b. Hibah pegawai pemerintah. Yaitu pegawai pemerintah yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam dinas, baik untuk keperluan sebenarnya maupun untuk kepentingan pribadi dengan izin terlebih dahulu dari atasannya, serta berkaitan dengan pegawai pemerintah yang hilang.
- c. Ketidakhadiran pegawai pemerintah. adalah derajat kehadiran pegawai pemerintah dalam bekerja yang diselenggarakan oleh organisasi untuk melihat kehadiran perwakilannya dalam bekerja.¹²

2.1.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator disiplin menurut Alfred R.Lateiner adalah:

- a. Keteguhan. Ketergantungan menyiratkan bahwa pegawai pemerintah datang ke tempat kerja tepat waktu, meninggalkan tempat kerja tepat waktu, dan pegawai pemerintah dapat bertindak dengan cara yang efisien.
- b. Penggunaan Kantor. Pegawai negeri yang berhati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor agar terhindar dari kerusakan perangkat kantor merupakan gambaran dari para pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Kewajiban yang tinggi. Lebih spesifiknya, sebagai pegawai pemerintah, ia harus terus-menerus melakukan tugas yang diberikan

¹² *ibid*

kepadanya sesuai sistem dan bertanggung jawab atas konsekuensi pekerjaannya.

- d. Konsistensi dengan peraturan kantor. Pegawai pemerintah yang mengenakan pakaian kantor sesuai pedoman, memakai kartu karakter, surat izin saat tidak masuk kerja.¹³

Gagasan Disiplin Pegawai Pemerintah Untuk mewujudkan Pemerintahan Umum Negara yang dapat diandalkan, ahli dan bermoral, maka sangat penting untuk menjunjung tinggi kedisiplinan sesuai dengan peraturan dan pedoman materiil, sehingga dapat menjamin terpenuhinya permintaan dan kelancaran pelaksanaan kewajibannya serta dapat menyemangati Negara. Perangkat Umum agar lebih berguna dalam kerangka pencapaian. Bekerja.

Dalam Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dimaknai bahwa disiplin Pegawai Pemerintah sebagai Pegawai Pemerintah Negara adalah kemampuan pegawai Pemerintah Negara untuk menyetujui komitmen dan menjauhi larangan-larangan yang ditentukan dalam pedoman hukum atau berpotensi pedoman resmi yang apabila tidak disetujui atau disalahgunakan akan bergantung pada disiplin disiplin.¹⁴

Disiplin merupakan salah satu bagian perbaikan yang memuat komitmen, penolakan, dan hukuman disiplin yang dapat dikenakan kepada pegawai pemerintah yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap pemanfaatan

¹³ Jundah Ayu Permatasari, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No.1, Agustus 2015, Hlm. 3.

¹⁴ Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

disiplin pegawai pemerintah. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar pegawai pemerintah tidak menyalahgunakan kekuasaannya, baik untuk dirinya sendiri maupun kelompok tertentu yang kegiatan atau pilihannya dapat merugikan orang lain atau bahkan negara, misalnya mengendalikan informasi atau kegiatan lain yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai Pemerintah Negara. Pemanfaatan disiplin tingkat tinggi dicoba untuk menyadarkan para aparatur DPR agar dapat menghasilkan efisiensi yang berwibawa dan pelaksanaan disiplin oleh aparatur negara harus tegas dan dapat diprediksi sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. telah ditetapkan. Pegawai pemerintah sebagai otoritas pemerintahan sudah selayaknya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat menjadi teladan bagi seluruh masyarakat.

Pedoman terkini mengenai disiplin pegawai pemerintah diatur dalam Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah. Pedoman tersebut menyatakan bahwa disiplin pegawai pemerintah adalah kemampuan pegawai pemerintah untuk menyetujui komitmen dan menjauhi larangan yang ditentukan dalam pedoman hukum.¹⁵ Secara garis besar pelaksanaan disiplin pegawai pemerintah bergantung pada PP Nomor 94 Tahun 2021 yang mencakup 2 sudut pandang, yaitu: Disiplin terhadap komitmen dan disiplin terhadap pedoman hukum. Disiplin terhadap komitmen harus terlihat dalam 2 penanda, yaitu (a) tanda kesetiaan dan

¹⁵ *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

ketaatan; dan (b) tanda-tanda pelaksanaan strategi. Dengan demikian, untuk menilai kedisiplinan pekerja dapat dilihat dari dua sudut pandang tersebut.

Disiplin pegawai pemerintah sangat penting dilaksanakan dalam lingkaran kekuasaan publik karena berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai Perangkat Umum Negara yang melayani daerah. Dengan demikian, pegawai pemerintah yang mengabaikan disiplin pegawai pemerintah akan dikenakan sanksi atau hukuman disiplin yang dipaksakan oleh otoritas yang berwenang. Pelanggaran disiplin adalah perkataan, susunan atau kegiatan pegawai pemerintah yang tidak sesuai dengan komitmen serta mengabaikan larangan terhadap pengaturan disiplin pegawai pemerintah, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.¹⁶

Mengingat PP no. 94 Tahun 2021, terdapat 2 macam persetujuan atas pelanggaran Disiplin Pegawai Pemerintah, khususnya Disiplin Ringan; Disiplin Disiplin Sedang; dan Disiplin Disiplin Ekstrim.

2.1.5 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana ditunjukkan oleh rujukan Kata Besar Bahasa Indonesia, “perwakilan” berarti orang-orang yang bekerja pada badan-badan pemerintahan (organisasi, dan sebagainya), sedangkan “negara” berarti wakil-wakil pemerintah yang berada di luar urusan perundang-undangan, yang dipercayakan untuk menyelesaikan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan ketentuan yang

¹⁶ *ibid*

berlaku. mengeluarkan peraturan, dan "negara bersama" berarti pegawai pemerintah atau alat negara yang bukan militer.¹⁷ Pegawai pemerintah adalah wakil-wakil yang telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan, didelegasikan oleh otoritas yang disetujui dan diberi tanggung jawab dalam suatu jabatan Negara, atau diberkahi dengan kewajiban-kewajiban negara lainnya, dan dibayar sesuai dengan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman yang bersangkutan.

Susunan dan kepengurusan aparatur pemerintah di Indonesia dilakukan oleh 3 organisasi utama, yaitu Dinas Perubahan Pemerintahan dan Perubahan Peraturan (Menpan-RB), Badan Kesejahteraan Umum Negara (BKN), Badan Organisasi Negara (LAN) , dan Badan Bantuan Umum Teritorial (BKD).¹⁸ Para ahli seperti Kranenburg dan Logemann mencirikan pegawai pemerintah sebagai otoritas yang didelegasikan, sehingga definisi ini tidak mengecualikan orang-orang yang berdiri teguh di atas pijakan agen seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.¹⁹

Pegawai pemerintah adalah subjek utama peraturan Common Help. Pegawai pemerintah mengambil bagian penting dalam Asosiasi Pemerintah. Hal ini karena Pegawai Pemerintah merupakan tumpuan pemerintah dalam menyelenggarakan acara-acara Perkemahan Umum. Tugas Pegawai Pemerintah sebagaimana disebutkan dalam dunia taktis adalah “bukan senjata api, orang di

¹⁷ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, Cet. Pertama, Hlm. 83

¹⁸ Sahya Anggara, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2016, Cet. Pertama, Hlm. 23.

¹⁹ Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, Cet. Kedua, Hlm. 31

balik senjata api”, artinya bukan senjata yang penting, melainkan individu yang menggunakan senjata tersebut.

a. Dasar Hukum Pegawai Negeri Sipil

Untuk mengakui upaya mengimbangi kekuasaan pegawai Pemerintah, dan untuk mengakui pegawai Pemerintah sebagai Alat Pemerintah yang bersih dan sah, maka diperlukan seperangkat Pedoman Disiplin yang memuat komitmen-komitmen pokok, pantangan-pantangan dan persetujuan-persetujuan apabila komitmen tersebut di atas tidak dilaksanakan. tidak sesuai dan ada pelanggaran dalam tugas lengkap. Dasar-dasar yang sah dalam melaksanakan disiplin pegawai Pemerintah adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Standar Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2000 Tentang Wewenang, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- 6) Pedoman Pimpinan Organisasi Penolong Umum Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Tata Tertib Penyelenggaraan Undang-undang Tidak Resmi Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah. Alasan yang sah dalam melaksanakan disiplin pegawai Pemerintah sebagaimana dimaksud di atas hendaknya memberikan kenyamanan dan dukungan kepada pegawai Pemerintah dalam menunaikan kewajibannya.

b. Fungsi dan Tugas Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 10 Peraturan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), para aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia mempunyai kemampuan dan kewajiban sebagai berikut:

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Administrasi public
3. Perekat dan pemersatu bangsa Dalam Pasal 11 Peraturan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Alat Peraga Umum Negara, wakil Majelis Mekanikal Negara (ASN) disertai tugas:
 - 1) Melaksanakan pendekatan publik yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Bantuan Umum sesuai ketentuan peraturan dan pedoman;
 - 2) Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang cakap dan bermutu.
 - 3) Memperkuat solidaritas dan kehormatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.1.6 Pengertian Kepegawaian

Sesuai dengan referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, dosen adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja.²⁰ Menurut Widjaja, kepegawaian merupakan suatu sudut pandang yang berkaitan dengan pengelolaan SDM yang harus tersedia dalam setiap usaha koperasi.²¹ Sedangkan menurut Soedaryono, kepegawaian adalah seseorang yang mencari nafkah dengan bekerja pada suatu perkumpulan atau kantor, baik pada satuan kerja administrasi maupun pada satuan kerja rahasia.

Mengingat pengertian pertolongan bersama di atas, maka dapat diduga bahwa pertolongan bersama adalah penyidikan terhadap orang perseorangan atau harta benda yang bekerja pada suatu organisasi atau perkumpulan, baik sebagai wakil pemerintah maupun badan usaha milik swasta. Fakultas diarahkan dan diawasi secara mandiri pada suatu subbidang khusus untuk SDM pada suatu kantor administrasi atau organisasi berskala rahasia.

2.2 Hukum Kepegawaian di Indonesia

Peraturan Pertolongan Umum merupakan hal yang penting bagi Peraturan Perundang-undangan Negara yang menindaklanjuti Peraturan Suci. Peraturan bantuan umum mengatur pegawai pemerintah. Dalam peraturan perundangundangan yang berlaku, pegawai pemerintah dilihat dari cara mereka menjadi pegawai pemerintah, sedangkan dalam peraturan yang ditetapkan dilihat

²⁰ Alwi Hassan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007, Cet. Pertama, Hlm.702

²¹ Amin Widjaja, *Etika Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali Pres, 2006, Cet. Pertama, Hlm. 39

dari keadaannya. Dalam hal ini pegawai pemerintah dikaji dan dipertimbangkan dari berbagai sudut pandang, yaitu dari sudut pandang jabatan, sudut pandang komitmen, sudut kebebasan dan sudut pandang perbaikan sebagai pegawai pemerintah.²²

Pegawai pemerintah yang disinggung di atas pada awalnya hanyalah pegawai pemerintah, hal ini sesuai dengan Peraturan Nomor 43 Tahun 1999 tentang Revisi Peraturan Nomor 8 Tahun 1974 tentang Standar Fakultas. Standar ini telah diubah dengan ditetapkannya Peraturan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perangkat Umum Negara yang menyatakan bahwa Alat Umum Negara (ASN) adalah pemanggilan pegawai pemerintah dan wakil pemerintah yang mempunyai pekerjaan pada organisasi pemerintah. Hanya ada dua panggilan yang dirasakan dalam struktur bantuan umum di Indonesia, selebihnya tidak termasuk dalam sistem bantuan umum negara. Berdasarkan pedoman terkait, peraturan dunia usaha yang berlaku saat ini tidak hanya membatasi pegawai pemerintah tetapi juga pejabat pemerintah yang mempunyai pengaturan kerja atau biasa disebut PPPK.

2.2.1 Asas-Asas Hukum Kepegawaian

Standar pengaturan bantuan umum diatur dalam Pasal 2 Peraturan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perakitan Mekanikal Umum Negara, yang terdiri atas:

- 1) Aturan kepastian yang sah adalah aturan bahwa setiap strategi ASN dan eksekusi para eksekutif berfokus pada pedoman hukum, kehormatan dan keadilan.

²² Bagus Sarnawa dan Hayu Sukiyo Prapti, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Citra Prima Persada, 2007, Cet. Pertama, Hlm. 7

- 2) Pedoman ketrampilan luar biasa, merupakan kaidah yang menitikberatkan pada penguasaan ditinjau dari seperangkat asas dan pengaturan hukum.
- 3) Pedoman proporsionalitas, merupakan aturan yang menitikberatkan pada keselarasan kebebasan dan komitmen perwakilan ASN.
- 4) Aturan kombinasi, merupakan standar pengawasan perwakilan ASN dengan kerangka administrasi yang terkoordinasi secara luas.
- 5) Aturan pengangkatan, merupakan aturan bahwa sebagian jabatan pengawas pekerja ASN dapat ditunjuk pada dinas, yayasan pemerintah non pastoral, dan negara bagian setempat.
- 6) Aturan tidak bias, merupakan aturan yang ada pada setiap pekerja ASN dengan tidak memihak salah satu pihak dari dampak apapun dan tidak memihak salah satu pihak untuk keuntungan sebesar-besarnya orang lain.
- 7) Standar tanggung jawab, merupakan aturan bahwa setiap tindakan dan hasil akhir latihan perwakilan ASN harus bertanggung jawab kepada masyarakat pada umumnya sesuai dengan aturan pedoman hukum.
- 8) Standar viabilitas dan produktivitas adalah aturan agar pelaksanaan ASN pengurus lebih cepat sesuai sasaran atau tujuan, dan tidak terlambat sesuai rencana yang telah ditetapkan.
- 9) Aturan transparansi, adalah aturan agar pelaksanaan pengurus ASN dapat diakses oleh masyarakat umum.

- 10) Aturan non separasi, yaitu aturan bahwa dalam menyelesaikan administrasi ASN, KASN tidak memisahkan perlakuan dilihat dari orientasi, kebangsaan, agama, ras dan antar golongan.
- 11) Standar solidaritas dan amanah menjadi pedoman yang terdapat pada perwakilan ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
- 12) Aturan pemerataan dan keseimbangan adalah aturan bahwa pembinaan dan organisasi perwakilan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan keseragaman untuk membuka pintu kemampuan dan pekerjaan sebagai pejabat pemerintah.
- 13) Standar bantuan pemerintah, merupakan kaidah yang pedoman dan organisasi ASN ditujukan untuk memahami peningkatan kepuasan pribadi perwakilan ASN.

2.3 Teori Sistem Hukum Lawrence Meir Friedman

Keseluruhan rangkaian undang-undang merupakan kumpulan asas-asas atau standar-standar yang tersusun maupun tidak tertulis mengenai baik dan buruknya perilaku, serta kebebasan dan komitmen yang saling berkaitan antara satu peraturan dengan peraturan lainnya. Hipotesis keseluruhan rangkaian undangundang yang dikemukakan oleh Lawrence Meir Friedman menjelaskan bahwa keseluruhan rangkaian undang-undang menyinggung 3 komponen penting dalam regulasi, yaitu:²³

²³ *Lawrence M. Friedman, sebagaimana diterjemahkan oleh Wisnu Basuki, Hukum Amerika : Sebuah Pengantar Edisi Kedua, Jakarta : Tatanusa, 2001, Cet. Pertama, Hlm. 6*

a. Substansi Hukum (*Legal Substances*)

Substansi yang sah tersirat dalam sistem norma, aturan, dan perilaku daerah yang dikelola dalam suatu hal yang halal dengan memberikan batasan yang jelas. Substansi yang sah juga memuat peraturan-peraturan yang hidup di ranah publik (*Living Law*). Hal ini serupa dengan Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHP) yang mengarahkan bahwa setiap kegiatan yang tertuang dalam pedoman yang berlaku dapat dikenakan sanksi pidana.

b. Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Konstruksi yang sah direncanakan sebagai struktur jangka panjang dari keseluruhan rangkaian undang-undang untuk mengimbangi cara paling umum dalam melaksanakan peraturan yang dibuat dalam batas yang telah ditentukan sebelumnya. Rancangan yang sah juga mencakup pengorganisasian kedudukan suatu peraturan satu sama lain untuk membentuk sistem yang progresif. Hal ini mirip dengan konstruksi peraturan pidana di Indonesia yang membatasi kewenangan kepolisian dalam setiap siklus acara pidana.

c. Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Budaya yang sah menyinggung nilai-nilai yang berhubungan dengan hukum dan kerangkanya sehingga mempengaruhi cara berperilaku individu. Budaya yang sah juga mencakup budaya sah yang dicapai dengan kepolisian yang

menghormati hukum dan kerangka kerjanya. Hal ini menyerupai kecenderungan individu untuk mematuhi dan menyelesaikan prinsip-prinsip secara tepat atau bertentangan dengan pengaturan sah yang relevan. Akibat dari kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dapat dianggap sebagai budaya yang sah. Lawrence Meir Friedman berpandangan bahwa kemajuan dalam kepolisian (Persyaratan) adalah dengan asumsi semua komponen dari perangkat hukum umum ada dan berfungsi dengan baik.²⁴ Jika salah satu komponen dari perangkat hukum umum tidak terpenuhi, maka kepolisian berjalan dengan baik dan akan benar-benar memicu keributan dan penegasan yang sah. - otoritas. Kepolisian bekerja secara tertib dan sinergis untuk memberikan keadilan.

2.3.1 Teori Hukum sebagai Alat Rekayasa dan Kontrol Sosial Roscoe Pound

Regulasi memainkan peran penting dalam kehidupan individu. Hal ini karena hukum digunakan sebagai pelindung dan pembatas nafsu individu dalam berperilaku dan berolahraga. Hipotesis Regulasi sebagai Perangkat Perancangan dan Pengendalian Sosial (*Regulation as an instrument of social design and social control*)²⁵ yang diungkapkan oleh Roscoe Pound memberi makna bahwa regulasi hadir dengan tujuan multifungsi, khususnya pemerataan, kemanfaatan, keyakinan, permintaan, dll. Regulasi digunakan untuk mengontrol masyarakat dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Roscoe Pound memandang regulasi

²⁴ Lawrence M. Friedman, sebagaimana diterjemahkan oleh Wisnu Basuki, *Hukum Amerika : Sebuah Pengantar Edisi Kedua*, Jakarta : Tatanusa, 2001, Cet. Pertama, Hlm. 6

²⁵ Nazaruddin Lathif, *Teori Hukum sebagai Sarana Alat untuk Memperbaharui atau Merekayasa Masyarakat*, *Pakuan Law Review*, Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2017, Hlm. 91

sebagai alat perubahan di mata publik merupakan hal yang dianggap wajar untuk mengubah kualitas sosial yang ada di mata publik. Hipotesis yang sah ini juga didukung oleh kecukupan dan legitimasi peraturan.

Hans Kelsen menerima bahwa kelangsungan suatu peraturan bergantung pada legitimasi peraturan yang ada.²⁶ Legitimasi hukum berkaitan dengan substansi pedoman pembatasan dan masyarakat yang harus bertindak sesuai substansi asas. Selain itu, undang-undang yang dihasilkan hendaknya terlebih dahulu dibebaskan dari komponen-komponen yang ada di luar hukum seperti ilmu pengetahuan manusia, sejarah, permasalahan perundang-undangan dan lain-lain, sehingga sah saja barang yang dibuat dapat bersifat substansial untuk jangka waktu yang cukup lama. Dengan asumsi undang-undang yang dibuat terbebas dari komponen-komponen ekstra legitimasi dan dibuat secara tegas, maka pada titik itulah kecukupan undang-undang dapat diatasi.

Kelangsungan hidup juga erat kaitannya dengan pencapaian apa yang secara umum diantisipasi. Keberlangsungan hukum juga dapat diartikan sebagai tercapainya suatu tujuan atau tujuan yang tidak sepenuhnya ditetapkan sesuai dengan apa yang diinginkan atau diatur dalam suatu pedoman hukum.²⁷ Soerjono Soekanto memandang bahwa salah satu unsur peraturan, selain sebagai suatu standar, juga merupakan suatu wewenang yang ditetapkan dalam cara berperilaku manusia. Persoalan yang sah tidak hanya sebatas pada kepatuhan atau ketaatan

²⁶ Hans Kelsen, sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung : Nusamedia, 2018, Cet. Kesepuluh, Hlm. 38.

²⁷ Sabian Usman, *Dasar-dasar Sosiologi*, Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009, Cet. Pertama, Hlm. 12

seseorang terhadap hukum, namun juga dampak hukum terhadap cara pandang atau aktivitas individu, baik positif maupun negatif.

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa agar undang-undang ini kuat, polisi yang terampil diharapkan dapat melaksanakan persetujuan ini. Sanksi dipaksakan kepada masyarakat sebagai salah satu bentuk kekuasaan, akibatnya keadaan tersebut akan menunjukkan bahwa undang-undang tersebut bersifat memaksa. Memperkirakan kelayakan undang-undang ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang berdampak, termasuk:²⁸

- a. Faktor Hukum Derajat kelayakan sahnya dapat dilihat dari unsur-unsur hukum yang berlaku di suatu negara. Apakah undang-undang memuat komponen pemerataan, jaminan, dan kemanfaatan? Kepastian yang sah itu asli dan keadilan bersifat konseptual, sehingga ketika menilai suatu masalah hukum, keadilan menjadi faktor kebutuhan. Peraturan berdampak pada keberlangsungan undang-undang yang sebenarnya, karena peraturan tidak hanya dilihat dari sudut pandang peraturan yang dibuat, tetapi juga mempertimbangkan berbagai variabel yang bermanfaat di mata masyarakat.
- b. Faktor Penegak Hukum Policing merupakan titik pendukung yang dapat membentuk dan melaksanakan peraturan (policing). Pemolisian merupakan elemen yang berdampak pada kelangsungan

²⁸ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008, Cet. Pertama, Hlm. 8

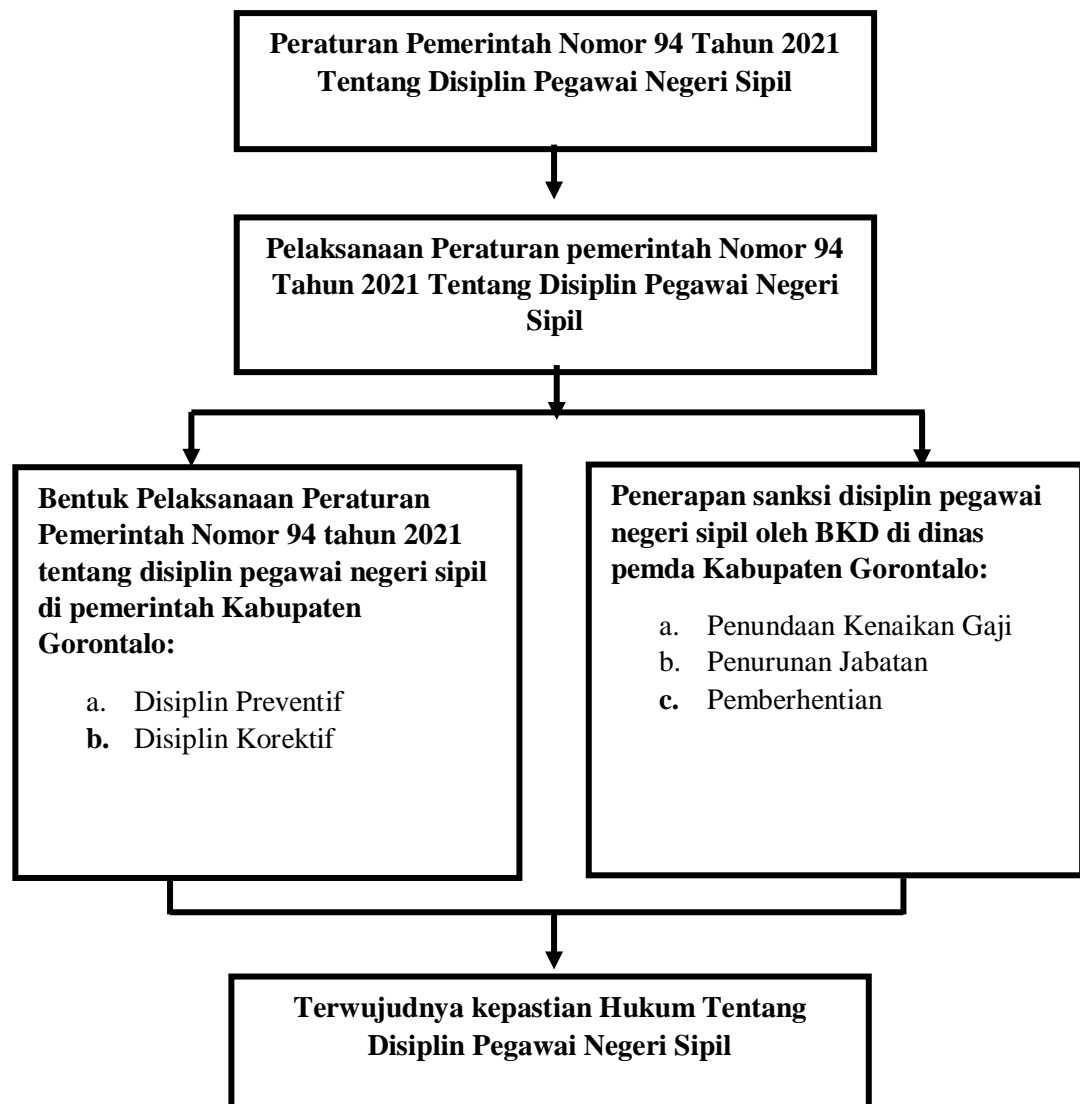
hukum yang sebenarnya. Karena dalam kepolisian terdapat polisi yang dapat memberikan kepastian hukum dalam menyusun peraturan dan pedoman, berkeadilan, dan relatif dapat menggunakan hukum. Melalui penyelesaian kepolisian dan idealnya akan berdampak pada derajat kecukupan hukum di mata masyarakat.

- c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum Cara paling umum untuk mencapai kecukupan yang sah tidak akan berjalan sempurna tanpa bantuan darisarana atau kantor yang sah. Kantor-kantor pendukung yang merupakan figur kelayakan sah dapat berupa SDM, asosiasi, peralatan, keuangan, dll. Dengan diberikannya kantor-kantor penting maka proses pencapaian kecukupan sah dapat dilakukan dengan baik, tentu saja kantor-kantor yang diberikan juga harus tetap terjaga. Oleh karena itu, pemenuhan sarana atau jabatan yang sah menjadi salah satu pertimbangan untuk menunjang kelangsungan hidup yang sah dan berdampak besar pada suatu negar.
- d. Faktor Masyarakat Selain menjadi fokus utama dalam kelangsungan suatu regulasi di suatu negara, masyarakat juga menjadi pertimbangan seberapa sukses sebuah regulasi. Sebab, setiap daerah mempunyai hak istimewa untuk memberikan sudut pandang tertentu sehubungan dengan hukum. Oleh karena itu, pemahaman masyarakat terhadap undang-undang tersebut

merupakan gambaran penting mengenai kelayakan undang-undang tersebut di suatu negara.

- e. Faktor Kebudayaan Variabel sosial merupakan komponen yang terikat satu sama lain dengan unsur budaya. Bagaimanapun cara hidup yang dimaksud adalah kebudayaan dalam kebudayaan tertentu yang mempunyai sifat-sifat dunia lain atau non-materi. Sebab, dalam beberapa kasus dalam budaya tertentu, peraturan positif dapat digantikan dengan alasan dianggap tidak sesuai dengan pelajaran sosial yang telah berlaku sejak lama di daerah asal tersebut. Dengan cara ini, budaya juga merupakan faktor penting dalam memperluas kelangsungan regulasi di suatu negara.

2.4 kerangka pikir



2.5 Definisi Operasional

1. Pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan
2. Peraturan adalah segala hal yang mengatur perilaku, sikap, dan tindakan seseorang atau kelompok
3. Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu.
4. Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok
5. Pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, pegawai negeri sipil akan diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
6. Kabupaten Gorontalo adalah suatu satuan teritorial sekaligus pembagian wilayah administratif di Indonesia setelah provinsi, yang dipimpin oleh seorang bupati.
7. Disiplin Preventif yaitu yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah
8. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut dengan cara pemberian sanksi.

9. Penegak Hukum adalah organisasi atau etnis yang bertanggung jawab untuk menerapkan dan menegakkan hukum dalam suatu negara
10. Kebudayaan adalah sistem kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, kemampuan, serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif-empiris. Jenis penelitian ini digunakan karena kesesuaian antara teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan peneliti dalam menyusun skripsi ini. Peneliti akan melakukan penelitian dengan mengkaji Pelaksanaan peraturan pemerintah no 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kabupaten Gorontalo

3.2 Objek Penelitian

Agar eksplorasi ini lebih menarik, cakupan pemeriksaan ini harus digarisbawahi. Sesuai dengan gelar yang disandang penciptanya, maka dari itu para ahli perlu memperhatikan dan mendalami pelaksanaan undang-undang tidak resmi nomor 94 tahun 2021 terkait dengan disiplin pegawai pemerintah di wilayah Pemerintahan Gorontalo.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni di Dinas Badan Kepegawaian Negara Kab.Gorontalo.

3.4 Populasi dan sampel

Sumber bahan-bahan yang halal merupakan tempat diperolehnya informasi. Sumber bahan dalam membakukan eksplorasi yang sah hanya

diperoleh dari sumber informasi tambahan. Sumber informasi pilihan, yaitu bahan tertentu yang diperoleh dari tulisan atau tulisan yang berhubungan dengan objek pemeriksaan. Bahan-bahan sah yang digunakan untuk pemeriksaan dalam pengaturan eksplorasi yang sah meliputi:

- a. Bahan-bahan hukum esensial sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki adalah bahan-bahan sah yang bersifat definitif, artinya mempunyai kewenangan. Bahan-bahan hukum yang penting meliputi peraturan, catatan resmi atau berita acara pembuatan peraturan dan pilihan hakim.
- b. Materi Opsional Sah, karena semua distribusi sah yang bukan merupakan dokumentasi resmi. Distribusi yang sah mencakup bahan bacaan, referensi kata yang sah, buku harian yang sah, dan analisis mengenai pilihan pengadilan.²⁹

3.5 Teknik dan Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi Khususnya dengan menyebutkan fakta-fakta yang dapat diamati secara langsung di lapangan yang berkaitan erat dengan objek pemeriksaan. Objek pemeriksaan ini adalah Rezim Gorontalo.
2. Wawancara Khususnya mengadakan pertanyaan dan balasan langsung terhadap berbagai data untuk memperoleh data dan pemikiran yang erat kaitannya dengan eksplorasi ini. Tujuan eksplorasi dengan menggunakan

²⁹ *Ishaq, Loc.Cit. Hlm. 67*

strategi wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas dan substansial.

3. Dokumentasi Metode ini bermaksud melengkapi strategi wawancara dan persepsi sebagai catatan nyata yang menghubungkan dengan objek eksplorasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor BKD Kabupaten Gorontalo di Gorontalo Badan kepegawaian daerah (BKD) ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari BKD ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah. Sesuai pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah.

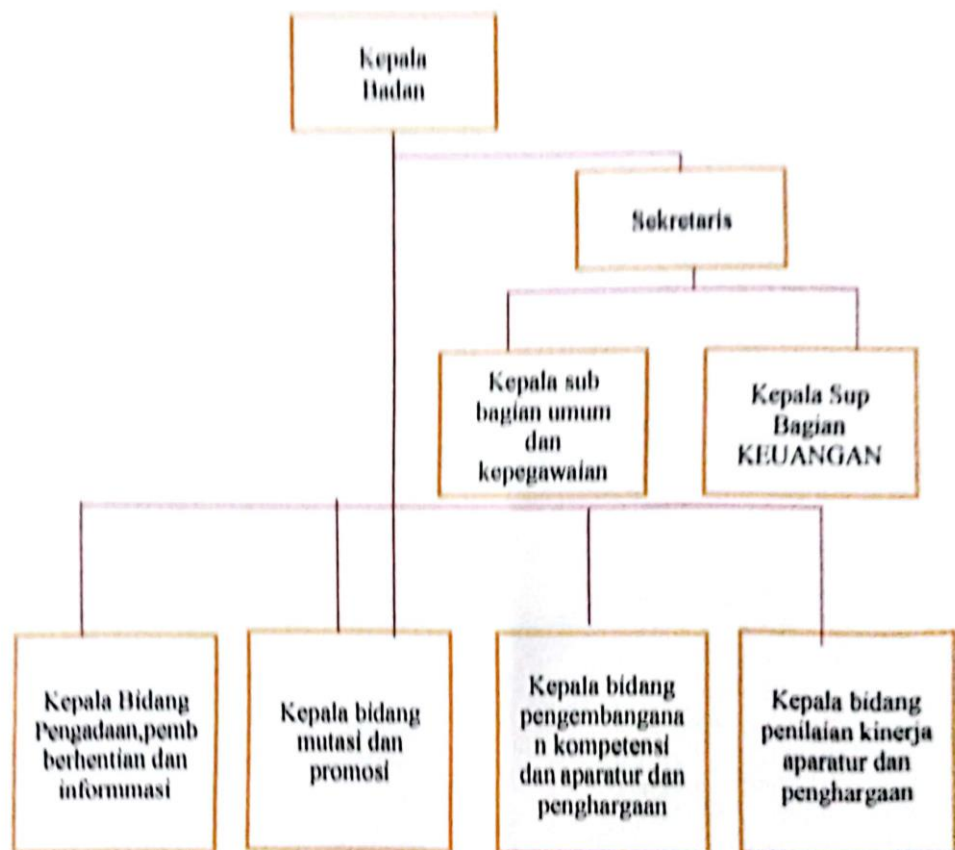
Selanjutnya pada Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah bahwa yang dimaksud dengan Badan kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Kami adalah Badan Kepegawaian Daerah

(BKD)Kabupaten Gorontalo. Tugas utama kami sebagai Perangkat Daerah adalah mewujudkan manajemen kepegawaian Daerah yang handal, untuk menciptakan aparatur PNS yang bermoral, professional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani. Kami adalah pelayan terbaik bagi Pegawai Negeri. Kami memperlakukan orang lain sebagai mana kami ingin diperlakukan. Kami melaksanakan tugas mewujudkan manajemen Kepegawaian Daerah dengan semangat idealisme, bahwa yang terbaik bagi bangsa dan Negara adalah terbaik untuk kamu. Tugas dan jabatan adalah kepercayaan dan amanat yang harus dipertanggung jawabkan. Kami adalah bagian dari sistem Pemerintahan,

kami bertindak dengan cara yang meningkatkan hormat orang kepada Pemerintah, Bangsa dan Negara. Kami terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kami berkomitmen mewujudkan sistem karier yang bertitik berat pada sistem prestasi kerja

Struktur Organisasi Bkd Kabupaten Gorontalo

Struktur Organisasi BKD kabupaten Gorontalo



4.1.1 Visi Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo

A. VISI

“TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN YANG BAIK DENGAN DUKUNGAN SUMBER DAYA APARATUR YANG BERKOMPETENSI DAN PROFESIONA”

B. MISI

- Meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelayanan administrasi kepegawaian
- Peningkatan Pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas, kesejahteraan pegawai dan penyajian data kepegawian yang cepat
- tepat dan akurat
- Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang memiliki kualitas dan professional

4.1.2 Tugas Dan Wewenang

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah : Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Bupati serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Badan Kepegawaian daerah mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kepegawaian; dan
5. pengelolaan administratif.
6. Kepala;
7. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan; dan
 - c. Sub Bagian Perencanaan.
8. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Status Pegawai;
 - b. Sub Bidang Mutasi Pegawai dan Penataan Pegawai; dan
 - c. Sub Bidang Kepangkatan.
9. Bidang Pengembangan Pegawai, membawahi:
 - a. Sub Bidang Seleksi, Pendidikan dan Latihan;
 - b. Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan

- c. Sub Bidang Penataan Jabatan Fungsional

10. Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai, membawahi:

- a. Sub Bidang Pemberhentian dan Pensiun Pegawai;
- b. Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai; dan
- c. Sub Bidang Penghargaan dan Kesejahteraan Pegawai.

11. Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, membawahi:

- a. Sub Bidang Data Kepegawaian;
- b. Sub Bidang Dokumentasi Kepegawaian; dan
- c. Sub Bidang Penyajian, Pelaporan Data dan Informasi Kepegawaian

1.2 Bentuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil oleh BKD di dinas pemda Kabupaten Gorontalo

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen strategis dalam tata laksana penyelenggaraan birokrasi pemerintahan, sehingga secara terus menerus perlu ditingkatkan produktivitas dan kualitas kinerjanya untuk mewujudkan cita-cita menuju birokrasi kelas dunia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk mengembangkan kompetensinya dan juga harus mematuhi kewajiban dan larangan yang diatur dalam peraturan pemerintah. PNS sebagai unsur aparatur negara harus setia

kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk mewujudkan PNS sebagai Pegawai ASN yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat dan pemersatu bangsa serta mempunyai integritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga

dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

1.2.1 Disiplin Preventif

Diketahui bahwa disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan agar dapat mendorong pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang telah dibuat sebelumnya sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

- a) Penyediaan Perangkat Hukum Penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

- b) Aturan Tentang Disiplin Kerja PNS Dalam Pendisiplinan Preventif terdapat aturan yang tetap berlaku sebagai penyediaan perangkat hukum dalam bentuk aturan untuk ditaati pegawai dalam bekerja dan sebagai pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga pegawai dapat melakukan pendisiplinan diri secara langsung jika mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Maka dari itu dilakukan wawancara dengan Bapak Wiryo Baruadi S.H mengenai aturan pendisiplinan yang berlaku sebagai berikut

“Saya melihat kedisiplinan hal yang selalu diterapkan dalam melakukan segala pekerjaan untuk lebih tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan. Tentu dikantor ini juga selalu menerapkan disiplin preventif dan disiplin korektif untuk mengatur karyawan. Aturan dan saksi yang digunakan dalam disiplin preventif maupun korektif tetap sesuai dengan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang mengatur hukuman disiplin atas pelanggaran netralitas, dimana dalam Pasal 5 huruf n, PNS dilarang memberikan dukungan kepada peserta pemilu dan pilkada. Pelanggaran akan larangan tersebut akan diberikan hukuman disiplin sedang hingga berat”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Sampel yang ada di BKD kabupaten gorontalo dapat dijelaskan bahwa pada Kantor Dinas Pemda Kabupaten Gorontalo jelas menerapkan yang namanya disiplin Preventif kepada para karyawan dengan mendisiplinkan dirinya dengan melihat aturan yang diberlakukan yang sesuai dengan aturan yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta

melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara, Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Setiap pegawai wajib untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pada Kantor Dinas Pemda Kabupaten Gorontalo menerapkan pendekatan humanisme terlebih dahulu kepada bawahannya untuk selalu memberikan semangat dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih teratur dalam proses pendisiplinan dirinya. Pendekatan humanisme sendiri lebih melihat pada sisi perkembangan kepribadian pegawai dengan melihat bagaimana untuk selalu melakukan hal-hal yang positif sehingga dalam bekerja akan berjalan dengan baik. Akan Tetapi dalam penerapan aturan hukum Dalam penerapan aturan disini pegawai tentang Netralitas ASN peneliti menganggap dapat dianggap kurang baik yang dimana salah satu ASN dia mendukung dan mempromosikan salah satu pasangan calon didalam pemilihan kepala daerah kabupaten gorontalo yang tentunya melanggar netralisasi ASN dan dalam kasus ini menurut peneliti tidak disiplin didalam memposisikan dirinya sebagai ASN yang seharusnya mematuhi segala aturan yang ada .

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa dengan adanya Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Wali Kota diharapkan untuk selalu menjaga kedisiplinan diri sendiri sehingga kesadaran serta tanggung jawab pegawai dapat berjalan dengan baik dan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis.

1.2.2 Disiplin Korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan disebut Disiplin Korektif. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar.

Pada Kantor Dinas Pemda menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai. PNS di Kantor Dinas Pemda yang tidak menaati ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

a) Peringatan Lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk/sanksi atau peringatan yang diberikan kepada pegawai yang berupa teguran dalam bentuk penyampaian langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sebagai suatu usaha perbaikan dalam bentuk pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Kunci dalam mendisiplinkan pegawai dengan tahap peringatan lisan adalah memiliki komunikasi dengan tidak melakukan justifikasi. Menggunakan

kompetensi persuasive untuk mengajari, memberikan solusi dan membimbing internal motivation pegawai untuk mau memperbaiki kesalahan tersebut untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Seperti halnya yang terjadi di Kantor dinas pemda kabupaten Gorontalo terdapat pegawai yang telah mendapatkan peringatan lisan

“ya tentu ada, karna terdapat pegawai yang malas yang biasa diberi teguran lisan dan dalam pemberian teguran lisan itu penting untuk meninjau alasan serta bukti dari adanya indisipliner”.

Kita tanyakan kepada mereka apa yang sebenarnya terjadi alasan dan kondisi mereka. Mungkin saja situasi dan keadaan yang mereka alami lebih kompleks dari yang terpikir. Pastikan juga mereka memahami peran dan tugas posisi yang dipegangnya, mungkin saja mereka tidak disiplin karna tidak mengerti tanggung jawab mereka

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberian peringatan lisan yang terjadi di Kantor dinas pemda pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Pihak atasan yang memiliki wewenang untuk memberikan peringatan/sanksi khususnya peringatan secara lisan memiliki cara dalam penyampaian peringatan dengan lebih menanyakan dahulu kondisi yang terjadi sehingga dalam pemberian peringatan dapat lebih membantu dalam memperbaiki sikap sehingga tidak lagi melakukan pelanggaran dan tidak mendapatkan teguran lagi namun dalam pemberian peringatan lisan tentu disampaikan secara tegas dan jelas.

Hal yang penting dalam penyampaian peringatan lisan kepada pegawai perihal perilaku tidak disiplin adalah melakukan secara tatap muka dan pribadi. Hal ini untuk melindungi privasi dan reputasi pegawai ditempat kerja.

Memberikan peringatan lisan didepan umum akan membuat pegawai tidak nyaman dan merasa direndahkan dan dipermalukan.

b) Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis adalah peringatan yang diberikan secara Tertulis kepada pegawai karna telah mekukan pelanggaran berulang kali. Peringatan tertulis disampaikan oleh atasan yang berwenang disertai dengan nasihat dalam rangka pembinaan Peringatan tertulis biasa diberikan kepada pegawai yang malas dalam masuk kerja. Perhitungan tidak masuk kerja selain berdasarkan ketidak hadiran, juga dihitung dari setiap keterlambatan masuk kerja atau pulang sebelum waktunya. Kondisi yang terjadi di Kantor pemda kabupaten Gorontalo dijelaskan bahwa menurut penjelasan

“kalau secara tertulis mengenai disiplin pegawai belum ada yang dikeluarkan. karna biasanya kami menggunakan peringatan lisan saja, kalau umpunya kita melihat sudah ada perubahan tidak dilaksanan peringatan tertulis lagi”

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa di Kantor dinas pemda kabupaten Gorontalo belum pernah mengeluarkan peringatan secara tertulis, rata-rata peringatan yang dikeluarkan berupa peringatan lisan. Sebab jenis pelanggaran yang terjadi di Pemda kabupaten Gorontalo sebatas pelanggaran jam masuk kantor dan setiap pemberian peringatan lisan kebanyakan telah terjadi perubahan untuk tidak mengulangi kesalahan. Pelanggaran yang sering terjadi di kabupaten Gorontalo mengenai pelanggaran ringan dan belum terjadi pelanggaran yang dapat dikatakan berat. Berat atau ringannya sanksi hukuman mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa pemberhentian sementara kepada pegawai di Kantor Dinas Pemda belum pernah terjadi sampai saat ini. Pemberhentian sementara dapat dikeluarkan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sudah ada sangkutannya dengan pihak berwajib dengan kata lain pegawai menjadi tersangka tindak pidana. Penjelasan lain mengenai pemberhentian sementara:

Apabila seorang PNS menjadi tersangka tindak pidana dan diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan pihak yang berwajib kepada PNS maka, gaji yang dapat dibayarkan sebesar 50% dari gaji pokok sedangkan apabila belum diyakini kebenaran dugaan yang disangkakan tersebut maka gaji yang diberikan sebesar 75%. Apabila telah ada penyelesaian hukum, dan dinyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan kesalahan maka surat pemberhentian sementara akan dicabut dan apabila terbukti telah melakukan kesalahan maka akan diproses lebih lanjut sesuai dengan penyelesaian administratif kepada PNS yang sudah diatur oleh peraturan-peraturan maupun undang-undang Bagi PNS yang telah ada penyelesaian hukum dari pihak yang berwajib atau pengadilan menyatakan PNS tersebut tidak terbukti melakukan tindak pidana, maka surat keputusan pemberhentian sementara dari jabatan PNS tersebut akan dicabut dan hak-hak kepegawaian selama pemberhentian sementara tersebut dibayarkan kembali. Sedangkan PNS yang terbukti dipengadilan melakukan kejahatan tindak pidana sehingga dijatuhi hukuman pidana penjara, dan apabila putusan pengadilan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka penyelesaian lebih lanjut

tindakan administratif kepada PNS tersebut didasarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

1.3 Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Gorontalo

Terhadap pelanggaran netralitas ASN tersebut diatas, dapat dikenakan hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan pasal 8 ayat 4 PP Nomor 94 tahun 2021 berupa

- a) Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b) Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan. Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel,

diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.

Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. PNS yang diangkat sebagai pejabat Kepala Desa juga wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat

sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

1.3.1 Penundaan Kenaikan Gaji

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP94/2021) Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.

Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral

menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Beberapa pengertian terkait Disiplin PNS antara lain:

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau Perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Batasan mengenai ucapan, tulisan, atau perbuatan pernah dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didefinisikan sebagai berikut:
 - a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
 - b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.
 - c. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu

yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

3. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan Atasan Pejabat Yang Berwenang Menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum. “Tindakan administratif dapat berupa sanksi hukuman disiplin ringan maupun hukuman disiplin berat sesuai dengan pertimbangan Tim Pemeriksa. Adapun dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran kode etik adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, pembentukan Majelis Kode Etik dan Tim Pemeriksa dilakukan oleh Gubernur sebagai Wakil Pemerintah. Sedangkan dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran kode etik adalah Sekretaris Daerah Provinsi, pembentukan Majelis Kode Etik dan Tim Pemeriksa dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri.

Menteri PANRB juga mengingatkan adanya ancaman Hukuman Disiplin Tingkat Sedang berupa: i) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; ii) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan iii) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun:

- a. Bagi PNS yang memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan dukungan dan memberikan surat

dukungan disertai fotocopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Kartu TandaPenduduk

- b. Bagi PNS yang memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan kepada pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.

Adapun Hukuman Disiplin Tingkat Berat berupa:

- i) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- ii) pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah;
- iii) penundaan kenaikan gaji selama satu tahun; dan
- iv) atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai

PNS. Kasus yang peneliti temui yaitu salah satu ASN dikantor Pemda kabupaten Gorontalo yang didapati melanggar netralisasi dengan cara mendukung dan mempromosikan salah satu pasangan calon didalam pemilihan kepala daerah yang ada dikabupaten Gorontalo

Berdasarkan data dan fakta yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara pelaksanaan aturan oleh BKD Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah khususnya di kantor dinas Pemda kabupaten gorontalo belum sesuai karena didalam aturannya jika didapati melanggar maka hukumannya penundaan kenaikan gaji selama satu

tahun , tetapi didalam penerapan sanksinya hanya diberikan sanksi penundaan kenaikan gaji selama lima bulan .

1.3.2 Penurunan Jabatan

Netralitas ASN di pemilu maksudnya adalah ASN tidak boleh menunjukkan keberpihakan pada kandidat atau partai yang menjadi peserta pemilihan umum. Adapun yang dimaksud dengan ASN ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Salah satu urgensi dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yaitu menjelaskan larangan bagi PNS dalam perilaku maupun saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu :

- a. Menyalah gunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

- g. Melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. Melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut kampanye;
 - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - 5) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan

calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;

- 6) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
- 7) memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

Badan Kepegawaian Negara dalam website resminya (bkn.go.id) menjelaskan panjang lebar muatan hukuman disiplin yang termuat dalam Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 yaitu bahwa Bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional yang melakukan pelanggaran disiplin berat dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, berlaku ketentuan sebagai berikut :

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;
2. Dalam hal Jabatan Fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS

yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional Keterampilan Penyelia.

3. Dalam hal suatu Jabatan Fungsional hanya memiliki Kategori Keahlian, maka PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.
4. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.
5. PNS yang menduduki jabatan Fungsional Ahli Utama dan Jabatan Fungsional Ahli Madya yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin.

Didalam kasus ini peneliti membandingkan hukuman atau sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan aturan yang ada , didalam aturan tersebut jelas bahwa penurunan jabatan terhadap ASN yang melanggar netralisasi diturunkan dari jabatannya selama tiga tahun sedangkan didalam kasus yang terjadi dikantor

dinas pemda kabupaten Gorontalo ASN yang melanggar netralisasi hanya diberikan sanksi penurunan jabatan selama satu tahun .

Dari data dan fakta hasil penelitian melalui wawancara Peneliti berpendapat bahwa pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kabupaten gorontalo belum maksimal karena aturan dan sanksi berjalan tidak sebanding.

1.3.3 Pemberhentian

Merujuk pada Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 terdapat macam-macam pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, antara lain Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat, Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat. Selain itu di Pasal 88 juga terdapat pemberhentian sementara. Macam-macam pemberhentian tersebut sama halnya dengan apa yang tercantum di dalam Pasal 238 sampai dengan Pasal 259.³⁰

Pemberhentian secara tidak hormat yang menyebabkan seseorang tidak lagi menjadi pegawai negeri sipil atau tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk

³⁰ Pasal 87 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

menududuki jabatan pemerintahan. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil mengatur mengenai pemberhentian pegawai negeri sipil tepatnya diatur didalam Pasal 87 dan Pasal 88 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, diantaranya:³¹

- a. Diberhentikan dengan hormat Dimana seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan hormat apabila:
 1. Meninggal dunia
 2. Atas permintaan sendiri
 3. Mencapai batas usia pension
 4. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini atau
 5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban
- b. Diberhentikan dengan tidak hormat dan Seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat apabila:
 1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum

³¹ Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik atau
 4. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
- c. Diberhentikan sementara Seorang pegawai negeri sipil diberhentikan sementara apabila:
1. Diangkat sebagai pejabat negara
 2. Diangkat menjadi komisioner atau anggota Lembaga nonstruktural atau
 3. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Dalam hal seorang pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat, disebabkan karena dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak dilaksanakan dengan baik dan benar dan cenderung menyalahgunakan. Berdasarkan Pasal 87 ayat (4) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwasannya pegawai negeri sipil diberhentikan dengan tidak hormat kemudian dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota atau pengurus partai politik serta Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan

hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.³²

Sedangkan, apabila seorang pegawai negeri sipil atau Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar, serta telah menunjukkan kesetiannya, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan serta prestasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, maka atas hal tersebut seorang pegawai negeri sipil dapat diberikan suatu penghargaan berupa kenaikan pangkat istimewa, mendapat kesempatan prioritas untuk pengemangan kompetensi serta dapat menghadiri acara kenegaraan.

Pemberhentian Pegawai Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan antara lain bahwa dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan Sistem Merit (Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan), maka diperlukan pengaturan manajemen Pegawai Negeri Sipil.³³

Pengaturan Manajemen Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan

³² Pasal 87 ayat (4) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

³³ Pasal 1 angka 24 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Dalam penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Kewenangan pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dapat didelegasikan kepada Pejabat yang Berwenang (PyB) dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi:³⁴

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pangkat dan jabatan;
- d. Pengembangan karier;
- e. Pola karier;
- f. Promosi;
- g. Mutasi;

³⁴ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

- h. Penilaian kinerja;
- i. Penggajian dan tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. Perlindungan. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan hormat dan tidak hormat. Pemberhentian dengan hormat dapat disebabkan karena:³⁵

- 1) Meninggal dunia;
- 2) Atas permintaan sendiri;
- 3) Mencapai batas usia pensiun;
- 4) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- 5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan pemberhentian tidak hormat, dapat disebabkan karena :
 - a) Melakukan penyelewengan terhadap pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945;
 - b) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap

³⁵ 36 Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

- c) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Bentuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah Kabupaten Gorontalo Oleh BKD Di kantor dinas pemda kabupaten Gorontalo menerapkan Disiplin Preventif kepada para karyawan PNS. Disiplin preventif pada Dinas Pemda sudah dapat di katakan relevan atau baik sebab pada proses pendisiplinan preventif telah melakukan berbagai strategi dalam mendisiplinkan diri pegawainya. Aturan pendisiplinan yang ditarapkan pada kantor dinas pemda Kabupaten Gorontalo sesuai dengan peraturan yang ada. Tetapi didalamnya sudah terdapat kewajiban yang harus diikuti oleh seorang ASN dan sanksi yang harus diterima apabila tidak mematuhi aturan. Telah mengikuti SOP yang telah diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang digunakan. Di kantor Dinas Pemda Kabupaten Gorontalo juga menerapkan disiplin korektif untuk mendisiplinkan pegawai. Disiplin korektif di kantor dinas pemda kabupaten Gorontalo juga sudah dapat dikatakan lumayan baik sebab pada proses pendisiplinan korektif jenis sanksi yang pernah dikeluarkan adalah peringatan lisan karena jenis pelanggaran yang terjadi hanya sebatas pelanggaran ringan saja. Pemberian peringatan lisan yang terjadi di kantor dinas pemda kabupaten Gorontalo pernah dialami oleh beberapa pegawai yang tentu telah melakukan pelanggaran. Rata-rata jenis

pelanggaran yang terjadi berupa keterlambatan dalam masuk kerja itu juga terbukti dari tingkat kehadiran di absen kantor, masih ada pegawai yang Ketika datang ke kantor tidak tepat waktu.

2. Upaya Pelaksanaan BKD Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah di dinas pemda kabupaten Gorontalo didalam penerapan aturannya dan sanksi menurut peneliti belum sesuai dan belum maksimal didalam penerapannya dimana seharusnya hukuman atau sanksi harus berjalan sesuai dengan peraturan yang ada.

5.2 Saran

1. Penerapan disiplin di Kantor dinas pemda Kabupaten Gorontalo belum cukup baik, masih harus ditingkatkan lagi agar tujuan dari pemerintah untuk mereformasi birokrasi menjadi lebih baik.
2. Upaya Pelaksanaan BKD Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah di dinas pemda kabupaten Gorontalo di Dalam pelaksanaannya Untuk kedepannya sanksi dan aturannya harus diseleraskan harus menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudrajad, Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Edisi 2022, Jakarta:*
- Alwi Hassan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga Jakarta: Balai Pustaka, 2007.*
- Amin Widjaja, Etika Administrasi Kepegawaian, Jakarta: Rajawali Pres, 2006.*
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015*
- Arfiani Haryanti, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta: Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara, 2019.*
- Bagus Sarnawa dan Hayu Sukiyoprapti, Manajemen Pegawai Negeri Sipil Suatu Pengantar Yogyakarta: Citra Prima Persada, 2007.*
- Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama Badan Kepegawaian Negara, 2022.*
- Didit Dermawayan, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Surabaya : Pena Semesta, 2013.*
- Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016.*
- Hans Kelsen, sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien, Teori Umum tentang Hukum dan Negara, Bandung : Nusamedia, 2018.*

Heidjrachman, Husnan, 2002 Ishaq.,

Jundah Ayu Permatasari, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No.1, Agustus 2015

Lawrence M. Friedman, sebagaimana diterjemahkan oleh Wisnu Basuki, Hukum Amerika: Sebuah Pengantar Edisi Kedua Jakarta : Tatanusa, 2001.

Liberti Pandiangan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2019.

Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi, Bandung, Alfabet, 2017

Nazaruddin Lathif, Teori Hukum sebagai Sarana / Alat untuk Memperbaharui atau Merekayasa Masyarakat, Pakuan Law Review, Volume 3, Nomor 1, 2017

*Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*

Prijodarminto Soegeng, 2007 Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Sabian Usman, Dasar-dasar Sosiologi, Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009.

Sahya Anggara, Administrasi Kepegawaian Negara, Bandung: CV Pustaka Setia,

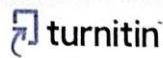
Soedjono Dirjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.

Soedjono Dirjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.

Soerjono Soekanto, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua Jakarta : Sinar Grafika, 2017.

Teguh Sulistiyani Ambar, Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gaya Media, 2004,



Similarity Report ID: oid:25211:59264341

● 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.ar-raniry.ac.id	7%
	Internet	
2	bkd.sultengprov.go.id	4%
	Internet	
3	vdocuments.net	4%
	Internet	
4	repo.bunghatta.ac.id	3%
	Internet	
5	jurnal.unived.ac.id	2%
	Internet	
6	mail.bkd.lampungprov.go.id	2%
	Internet	
7	bkn.go.id	1%
	Internet	
8	repository.unhas.ac.id	1%
	Internet	

Sources overview



Similarity Report ID: old:25211:59531775

9	Siti Nurhasanah, Anne Hafina Adiwinata, Nadia Aulia Nadhirah. "PERKE... Crossref	<1%
10	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	<1%
11	disdukbbpppa.badungkab.go.id Internet	<1%
12	researchgate.net Internet	<1%
13	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
14	eprints.walisongo.ac.id Internet	<1%
15	kupasberita.com Internet	<1%



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS HUKUM**

Surat Keputusan Mendiknas RI No. 84/D/O/2001
Terakreditasi BAN-PT Nomor : 8060/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/X/2022, Tanggal 18 Oktober 2022
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp. (0435) 829975 Fax. (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 027/FH-UIG/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Nur Insani, S.H.,M.H
NIDN : 0924076902
Jabatan : Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Agung Hidayat M. Lagandja
NIM : H1120062
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 28%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Wakil Dekan I Bid. Akademik
dan Keuangan,

DR. NUR INSANI, S.H.,M.H.
NIDN. 0924076902

Gorontalo, 15 Mei 2024
Tim Verifikasi,

DR. DARMAWATI, S.H.,M.H.
NIDN. 0906088801

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5066/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Agung Hidayat M. Lagandja

NIM : H1120062

Fakultas : Fakultas Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Lokasi Penelitian : KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)
KABUPATEN GORONTALO

Judul Penelitian : PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 05 Januari 2024
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Kolonel Rauf Mo'o Nomor 117, Limboto, Kabupaten Gorontalo,
Telepon (0435) 881047, KodePos 96211,
Laman : <http://bkpsdmkab.web.id> email : bkdkgbgtlo@gmail.com FB : bkpsdm.kabgorontalo

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800/BKPSDM.PKAP/ /2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Juffry Damima, S.STP, M.Si
NIP : 19830715 200112 1 003
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Tingkat I, IV/b
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Agung Hidayat M. Lagandja
N I M : H1120062
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd)
Kabupaten Gorontalo
Judul Penelitian : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun
2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di
Kabupaten Gorontalo

telah melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia pada bulan Februari 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Limboto, 05 Maret 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gorontalo

Paraf Hierarki	
Sekretaris BKPSDM	
Kabid PKAP	S
Pelaksana	



Mohamad Juffry Damima, S.STP,M.Si
Pembina Tingkat I, IV/b
Nip. 19830715 200112 1 003

RIWAYAT HIDUP

Nama : Agung Hidayat M. Lagandja

Nim : H1120062

Fakultas : HUKUM

Program Studi : ILMU HUKUM

Tempat Tanggal Lahir: Limboto 22 Agustus 2000

Nama Orang Tua Kandung

- Ayah : Moh Ali Supriyadi Lagandja
- Ibu : Asriko Djailani

Saudara

- Kakak : Supardi Lagandja
- Adik : -

Riwayat Pendidikan :

No	Tahun	Jenjang	Tempat	Ket
1.	2007 - 2013	SD	SDN 1 PANTUNGO	Berijazah
2.	2013 - 2016	SMP	SMP N 2 TELAGA	Berijazah
3.	2016 - 2019	SMA	SMK ALMAMATER TELAGA	Berijazah



