



---

## Pengaturan Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin ASN Di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

**Bill Ferdinand Mepheron**

Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

\*Email: [ferdinandmepheron00@gmail.com](mailto:ferdinandmepheron00@gmail.com)

\*Correspondence: *Bill Ferdinand Mepheron*

---

DOI:

### ABSTRAK

Pegawai ASN yang adalah perangkat daerah dan terhimpun dalam sekretariat daerah maka secara tidak langsung. Dengan demikian pemerintahan daerah dapat berjalan secara lancar dan pelayanan publik yang diberikan dapat terimplementasi secara baik dan adil. Oleh karena itu calon peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai sejauh mana upaya yang dilakukan aparat penegak hukum dalam mengatasi permasalahan tersebut. (1) Bagaimanakah pengaturan pengawasan gubernur terhadap disiplin ASN? (2) Pengawasan gubernur terhadap disiplin ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

Penelitian ini merupakan empiris yang mana data diperoleh secara langsung di lokasi penelitian pada lingkungan Sekretariat Daerah Pemprov NTT. Hasil penelitian maka pengaturan pengawasan gubernur terhadap disiplin ASN adalah Dasar pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil terdapat dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hasil mengenai pengawasan gubernur terhadap disiplin ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi NTT adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang didasarkan pada pasal 353 dan 383 dalam rangka memberi kepastian hukum terhadap tata cara pengenaan sanksi administratif dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Saran yang dapat diberikan Untuk membangun sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut diatas, Pemerintah perlu melakukan pembinaan secara terus menerus dengan jelas, terarah, transparan dan sebagai salah satu jalur adalah melalui pengembangan pola karier Pegawai Negeri Sipil. Dengan pola karier yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan karier dan profesionalisme.

**Kata Kunci:** Kunci: Pengaturan, Pengawasan ASN dan Disiplin.

### ABSTRACT

ASN employees who are regional officials and are gathered in the regional secretariat are indirectly. Thus, local governments can run smoothly and the public services provided can be implemented properly and fairly. Therefore, prospective researchers are interested in conducting studies on the extent of efforts made by law enforcement officials in overcoming these problems. (1) What is the regulation of the governor's supervision of the discipline of civil servants? (2) The governor's supervision of the discipline of civil servants in the Regional Secretariat of the East Nusa Tenggara Provincial Government?

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

### *Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

This research is empirical where data is obtained directly at the research location within the NTT Provincial Government Regional Secretariat. The results of the research then the governor's supervision arrangements on civil servant discipline are The basis for the implementation of civil servant discipline is contained in Article 86 of Law No. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus and Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline. The result of the governor's supervision of the discipline of civil servants in the Regional Secretariat of the NTT Provincial Government is the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 12 of 2017 concerning the Development and Supervision of Local Government Implementation which is based on articles 353 and 383 in order to provide legal certainty for procedures for imposing administrative sanctions in the implementation of Regional Government. Advice that can be given To build the figure of Civil Servants as mentioned above, the Government needs to conduct continuous coaching in a clear, directed, transparent manner and as one of the paths is through the development of career patterns of Civil Servants. With a clear, directed and transparent career pattern will be able to stimulate employees to develop careers and professionalism.

***Keywords:*** Regulation, ASN Supervision and Discipline...

---

## **PENDAHULUAN**

Negara Indonesia merupakan Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, demikian yang ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (1) UUD 1945 yang kemudian dikukuhkan lagi melalui Pasal 37 ayat (5) UUD 1945 setelah perubahan, secara tegas dinyatakan bahwa “khusus mengenai bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak dapat dilakukan perubahan”. Ketentuan tersebut menegaskan tekad untuk tetap mempertahankan tegaknya negara Kesatuan Republik Indonesia.

Konteks Negara Kesatuan ini, maka segala tanggung jawab pemerintahan dipegang oleh pemerintah pusat (Nashohah, 2021). Namun mengingat wilayah negara yang sangat luas, dengan masyarakat yang sangat heterogen, baik dari aspek etnis, agama, budaya maupun latar belakang kehidupan di bidang ekonomi dan lain sebagainya (Wahyono, 2015). maka penyelenggaraan pemerintahan dijalankan dengan sistem desentralisasi yang berinti pokok pada otonomi, yaitu kebebasan bagi daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan yang diserahkan oleh pemerintah pusat, sebagaimana tercermin dalam Pasal 18, 18A dan 18B UUD NKRI Tahun 1945.

Otonomi adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Safitri, 2016). Asas otonomi merupakan prinsip dasar penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan otonomi daerah, sedangkan tugas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat atau dari pemerintah provinsi kepada pemerintah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi (Elcaputera, 2021). Dengan demikian, hubungan kekuasaan antar pemerintah pusat dengan provinsi dan kabupaten/kota ini bersifat pembagian yang bertingkat-tingkat, sehingga karena itu harus dilihat sebagai hubungan yang bersifat hierarkis. Konsep pembagian kekuasaan (division of power) disini bersifat vertikal dan hierarkis. Hal ini berarti bahwa kebebasan yang diberikan kepada daerah otonom bukan berarti daerah lepas sama sekali dari Negara Kesatuan Republik Indonesia, tetapi tetap di bawah kendali pemerintah pusat sebagai pemegang

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

penuh kekuasaan pemerintahan dalam NKRI (Yanti, 2017). Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam penyelenggaraan pemerintahannya tidak hanya menganut asas desentralisasi saja tetapi juga ada asas dekosentrasi dan tugas pembantuan. Dekosentrasi dan tugas pembantuan diselenggarakan karena tidak semua wewenang dan tugas pemerintahan dapat dilakukan dengan menggunakan asas desentralisasi. Di samping itu, sebagai konsekuensi negara kesatuan memang tidak dimungkinkan semua wewenang pemerintah didesentralisasikan dan diotonomkan sekalipun kepada daerah (Irawan, 2018).

Pelaksanaan asas dekosentrasi diletakan pada wilayah provinsi dalam kedudukannya sebagai wilayah administrasi untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di wilayah provinsi. Gubernur sebagai kepala daerah berfungsi pula sebagai wakil pemerintah di daerah, dalam pengertian untuk menjembatani dan memperpendek rentang kendali pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan termasuk dalam pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah kabupaten dan kota (Hasrul, 2017). Sedangkan penyelenggaraan asas tugas pembantuan adalah cerminan dari sistem dan prosedur penugasan pemerintah kepada daerah dan/atau desa, dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota dan/atau desa, serta dari pemerintah kabupaten/kota kepada desa untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pembangunan yang disertai dengan kewajiban melaporkan pelaksanaannya dan mempertanggungjawabkannya kepada yang memberi penugasan. Tugas pembantuan diselenggarakan karena tidak semua wewenang dan tugas pemerintahan dapat dilakukan dengan menggunakan asas desentralisasi dan asas dekosentrasi. Tujuan pemberian tugas pembantuan adalah memperlancar pelaksanaan tugas dan penyelesaian permasalahan, serta membantu penyelenggaraan pemerintahan, dan pengembangan pembangunan bagi daerah dan desa (Moonti, 2017).

Sehubungan dengan itu, dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan pada umumnya, haruslah diusahakan selalu adanya keserasian atau harmonisasi antara tindakan pusat dengan tindakan daerah, agar dengan demikian kesatuan negara tetap terpelihara, sehingga pemerintahan daerah tetap berada dalam sistem negara kesatuan. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menempatkan pembinaan dan pengawasan sebagai salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (AGUNG, 2018).

Sebelumnya dalam Pasal 38 UU No. 32 Tahun 2004 menyatakan Gubernur selaku wakil pemerintah pusat memiliki wewenang untuk melakukan pembinaan, pengawasan, dan koordinasi terhadap pemerintahan daerah kabupaten/kota. Kedudukan Gubernur dalam UU No. 32 Tahun 2004 terlihat selaku wakil pemerintah pusat. Kedudukan Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat pada pelaksanaannya masih dianggap sebelah mata oleh Bupati/Walikota. Gubernur belum dapat sepenuhnya melaksanakan wewenangnya sebagai wakil pemerintah pusat dikarenakan dalam UU No. 32 Tahun 2004 tidak memberikan wewenang lain selain wewenang pembinaan, pengawasan, dan koordinasi terhadap pemerintah daerah kabupaten/kota. Gubernur tidak memiliki wewenang yang tegas terhadap daerah kabupaten/kota yang tidak melakukan koordinasi dengan Gubernur selaku wakil pemerintah pusat. Hal ini berakibat pada Bupati/Walikota yang seringkali mengabaikan eksistensi Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di daerah (FIRDA, 2016).

Pegawai ASN yang terdiri atas; PNS dan PPPK, dalam Pasal 7 UU No. 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa, PNS adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

Adapun untuk memperlancar pelaksanaan administrasi kepegawaian di daerah, dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atas dasar ketentuan Pasal 34A Ayat 1 Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999. Aturan lain yang mengatur tentang Manajemen ASN di lingkungan Pemprov NTT yakni Pergub NTT No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Dalam Pasal 375 Ayat 4 Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 berbunyi mengenai salah satu tugas Kepala Daerah (Gubernur) adalah Pembina umum dalam hal kepegawaian di daerah.

Fenomena adanya Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi NTT sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat kabupaten/kota dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalan –jalan atau makan siang diluar kantor, terutama di pusat-pusat perbelanjaan dan lain sebagainya. Fenomena seperti tersebut di atas diduga sebagai akibat dari longgarnya pengawasan oleh pimpinan, selain instrumen pengawasan secara konvensional hanya dipercayakan pada Daftar Hadir Pegawai yang mudah dimanipulasi oleh pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pegawai ASN yang adalah perangkat daerah dan terhimpun dalam sekretariat daerah maka secara tidak langsung Gubernur memiliki wewenang dan tanggung jawab juga dalam pengawasan dan pembinaannya, sebab ia memiliki kewenangan secara desentralisasi sebagai seorang kepala daerah dan memiliki kewenangan vertikal secara dekosentrasi. Dalam penyelenggaraan Dekosentrasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2001, salah satu kewenangan pemerintah yang dilimpahkan kepada Gubernur ialah “Pengawasan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karir pegawai di wilayahnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Sehingga apabila ada ASN yang melakukan suatu bentuk pelanggaran (indisipliner) dan telah melanggar ketentuan kode etik dan perilaku, maka dapat dijatuhi hukuman atau sanksi disiplin sesuai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa mendatang. Dengan demikian pemerintahan daerah dapat berjalan secara lancar dan pelayanan publik yang diberikan dapat terimplementasi secara baik dan adil.

Terwujudnya yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Pengawasan bertujuan menilai sistem pengendalian manajemen, efisien, dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka perbaikan dan atau peningkatan kinerja (Utari, 2016). Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan (Tabita et al., 2022). Maman menyatakan bahwa tujuan pengawasan dilakukan adalah untuk:

- a. Mensuplai pegawai-pegawai manajemen dengan informasi-informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan.
- b. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

c. Setelah kedua hal di atas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil yang diharapkan (Amril, 2013).

Sedangkan menurut Sule dan Saefullah menyatakan ada empat tujuan pengawasan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Adaptasi lingkungan, adalah agar perusahaan dapat terus menerus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal.
- b. Meminimumkan kegagalan, adalah ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi misalnya perusahaan berharap agar kegagalan seminimal mungkin.
- c. Meminimumkan biaya, adalah ketika perusahaan mengalami kegagalan.
- d. Antisipasi kompleksitas organisasi, adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks (Sherly & Dharma, 2020).

## **METODE**

Penelitian ini akan dilakukan pada lingkungan Sekretariat Daerah Pemprov NTT. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif (normative law research) selain itu didukung juga dengan penelitian yuridis empiris yakni penelitian yang bertujuan mengkaji data-data di lapangan untuk kemudian membandingkan dengan aturan-aturan hukum yang berlaku.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data sekunder yaitu data yang dipelajari melalui dokumen-dokumen hukum yang bersumber pada fungsi Gubernur dan Aparatur Sipil Negara.

### **Pengolahan dan Analisis Data**

- a. Editing yaitu meneliti dan memeriksa serta memperbaiki ketepatan data yang diperoleh sehingga selaras sesuai dengan variable yang diteliti, dan memeriksa serta mengoreksi data yang diperoleh sesuai dengan sifatnya masing-masing
- b. Klasifikasi merupakan penggolongan data-data yang diperoleh dari berbagai masalah yang dianalisis
- c. Tabulasi yaitu Menyusun data-data sesuai dengan karakter dan klasifikasinya dalam bentuk table frekuensi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Dasar pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil terdapat dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS;
- 2) Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;
- 3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin;
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah sebagaimana yang diamanatkan pada ayat (4) di atas adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang 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 dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Jadi tolak ukur dalam penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Odermaks Sombu, SH, M.A, M.H selaku Kepala Biro Hukum Setda NTT, mengatakan:

“tidak sedikit Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan atau disiplin PNS, dalam lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2022 terdapat 33 ASN yang melanggar dan pada tahun 2023 terdapat 25 ASN yang melanggar”.

Jenis pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terbagi atas 2 (dua) yaitu pelanggaran terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan. Hal ini diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 14 pada Peraturan Pemerintah tersebut. Jadi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati atau melanggar peraturan disiplin maka akan dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya pada Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin.

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, diatur mengenai tingkatan hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin, yaitu:

### **Hukuman disiplin ringan, jenis hukumannya terdiri dari:**

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

### **Hukum disiplin sedang, jenis hukumannya terdiri dari:**

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
  - b. Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
-

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

### **Hukuman disiplin berat, jenis hukumannya terdiri dari:**

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan terhormat sebagai PNS.

Adapun ketentuan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai hukuman disiplin terhadap pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah sebagai berikut:

### **Hukuman Disiplin Ringan, berupa:**

1. Teguran lisan (5 hari kerja)
2. Teguran Tertulis (6 – 10 hari kerja)
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis (11 – 15 hari kerja)

### **Hukuman Disiplin Sedang, berupa:**

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun (16 – 20 hari kerja)
2. Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 tahun (21 – 25 hari kerja)
3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. (26 – 30 hari kerja)

### **Hukuman Disiplin Berat, berupa:**

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun (31 – 35 hari kerja)
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah (36 – 40 hari kerja)
3. Pembebasan dari jabatan (41 – 45 hari kerja)
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (46 hari kerja atau lebih).

Mengenai pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin diatur dalam Pasal 15 sampai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin menjadi kewenangan atasan langsung, jika menurut pertimbangan atasan langsung jenis pelanggaran atau hukuman terhadap PNS yang melanggar disiplin menjadi kewenangan atasan yang lebih tinggi. Prosedur atau mekanisme penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang dimana aturan tentang mekanisme penjatuhan hukuman disiplin ini terdapat pada Pasal 23 sampai dengan Pasal 42 pada Peraturan Pemerintah tersebut dan pemberian sanksi atau hukuman dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indiscipliner. Selain itu bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

## **Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Seperti yang dapat kita ketahui, Pembangunan Aparatur Pemerintahan berguna untuk meningkatkan kualitas dan kemanfaatan Aparatur Sipil Negara (ASN) agar lebih arief serta bijaksana yang dapat berdedikasi tinggi terhadap pengabdian kepada masyarakat, sehingga dapat melakukan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat dengan tuntutan perkembangan zaman yang berlangsung selama ini. Oleh karena itu, maka setiap urusan penyelenggaraan pemerintahan yang hampir semuanya dilaksanakan melalui pusat yang nantinya akan

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

di distribusikan ke daerah-daerah berdasarkan kewenangan dan peraturan daerah masing-masing yang diatur oleh undang-undang.

Kelancaran penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan Nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara terlihat dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Upaya usaha yang dapat dilakukan dalam pencapaian tujuan nasional tersebut diperlukan pembinaan serta pengawasan pemerintah untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan yang berlandaskan Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan yang bersatu padu, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya. Hal-hal ini lah yang menjadi acuan serta menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berjalan sebaik- baiknya,sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemerintah. Pembinaan itu dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja yang dilakukan oleh setiap Aparatur Sipil Negara tersebut.

Hubungan antara manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah yang saling berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Daerah, maka tugas-tugas yang akan dan harus dimiliki oleh Pemerintah Daerah semakin besar karena kewenangan dan kebijakan yang dia miliki semakin besar yang pemerintah miliki, jumlah Aparatur Sipil Negara yang berada dibawah Pemerintah Daerah semakin banyak. Hal ini lah yang menyebabkan konsekuensi bahwa di satu sisi permasalahan- permasalahan yang muncul akan semakin kompleks dan rumit, disisi lain potensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang besar merupakan suatu tantangan untuk dapat lebih memberdayakan keberadaan Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah ("APIP") harus berdasarkan kompetensi yang dimiliki terkait dengan pelaksanaan pengawasan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pembinaan dan Pengawasan kepala daerah terhadap Perangkat Daerah meliputi ASN dalam hal ini dilaksanakan oleh gubernur untuk daerah provinsi dan bupati/wali kota untuk daerah kabupaten/kota. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pembinaan dan Pengawasan yang dilakukan oleh Gubernur dilaksanakan dalam bentuk audit, review, monitoring, evaluasi, pemantauan, dan bimbingan teknis serta bentuk pembinaan dan pengawasan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Odermaks Sombu, SH, M.A, M.H selaku Kepala Biro Hukum Setda NTT mengatakan:

"jenis pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh ASN yaitu pelanggaran tentang kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Seperti datang terlambat dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan".

Untuk perhitungan ketidakhadiran, keterlambatan dihitung secara kumulatif dan dikonversi 1 (satu ) hari sama dengan 71/2 jam. Dan selanjutnya ketidakhadiran dihitung secara kumulatif dan dikonversi selama 1 (satu) tahun.

Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur sering melakukan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban terkait masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dan terkait jenis hukuman disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dimaksud di atas dikenakan hukuman disiplin ringan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Odermaks Sombu, SH, M.A, M.H selaku Kepala Biro Hukum Setda NTT mengatakan:

---



## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

“dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, ASN yang melanggar ketentuan masuk kerja dan jam kerja dikenakan hukuman disiplin dengan mengenakan rompi orange bertuliskan "Saya Tidak Disiplin", Pengenaan rompi orange kepada ASN itu dilakukan oleh pimpinan Satuan Kerjan Perangkat Daerah (SKPD) masing-masing. Para ASN yang mengenakan rompi orange ini, menempati barisan khusus yang disiapkan protokol.”

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang didasarkan pada Pasal 353 dan 383 dalam rangka memberi kepastian hukum terhadap tata cara pengenaan sanksi administratif dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah. (PP Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah).

Dengan demikian, kembali kepada Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017, Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam kerangka Negara Ksatuan Republik Indonesia. Dalam Pasal 1 Ayat (2) juga kembali dijelaskan bahwa Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan fungsi pengawasan Gubernur**

#### ***Kesadaran Pegawai Negeri Sipil***

Kesadaran sebagai suatu proses berpikir melalui metode renungan, pertimbangan, dan perbandingan, sehingga menghasilkan keyakinan, ketenangan, ketetapan hati dan keseimbangan dalam jiwanya sebagai pangkal tolak untuk pembuatan dan tindakan yang akan dilakukan kemudian.

Dengan pengertian tersebut maka kesadaran adalah hasil dari suatu proses yang kadang-kadang memerlukan waktu yang cukup lama dan dalam keadaan tenang tidak dalam keadaan emosi. Adanya dapat membawa seseorang pada keikhlasan dan kesungguhan dalam menjalankan atau melaksanakan suatu kehendak. Kehendak dalam lingkungan organisasi kerja tertuang dalam bentuk tugas baik tertulis maupun tidak tertulis, mengikat semua orang dalam organisasi kerja. Karena itu dengan adanya kesadaran pada pegawai atau petugas, diharapkan mereka melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan, kesungguhan dan disiplin, kesadaran diri Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor penghambat utama dalam penegakan disiplin ASN di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Timur. Kesadaran diri memang hal yang paling dibutuhkan dalam upaya penegakan disiplin ASN ini, karena berawal dari kesadaran dirilah sehingga PNS dapat disiplin dan menunjukkan kinerja yang baik untuk instansi pemerintah maupun masyarakat.

#### ***Faktor Anggaran***

Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan untuk jangka waktu (periode) tertentu di masa yang akan datang. Oleh karena rencana yang disusun dinyatakan dalam bentuk unit moneter, maka anggaran seringkali disebut juga dengan rencana keuangan. Dalam anggaran, satuan kegiatan dan satuan uang menempati posisi penting dalam arti segala kegiatan akan dikuantifikasikan dalam satuan uang, sehingga dapat diukur pencapaian efisiensi dan efektivitas dari kegiatan yang dilakukan.

Faktor anggaran sangat berpengaruh dalam upaya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Program-program pembinaan dan pengembangan ASN merupakan sebagai langkah preventif dalam penegakan disiplin ASN di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Timur. Sebab dari sinilah dasar pegawai negeri sipil dapat mengetahui tentang kedisiplinan. Akan tetapi jika anggaran untuk program-program

---

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

tersebut hanya sedikit atau sama sekali tidak dianggarkan, maka program-program seperti seminar tentang kedisiplinan ASN untuk membangun karakter ASN tersebut tidak dapat terlaksana dan memberikan dampak terhadap kedisiplinan ASN di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Timur.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan mengenai Pengaturan Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah cukup maksimal berdasarkan undang – undang hanya saja kembali lagi dari personal ASN nya, sebab kurangnya pengetahuan ASN terhadap Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 membuat pelaksanaan pengawasan menjadi kurang maksimal. (2) Dalam hal Pengaturan Pengawasan Gubernur Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jadi ketika ada ASN yang melanggar peraturan disiplin, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman disiplin sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Untuk penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin terhadap ASN yang melanggar disiplin dilakukan oleh atasan langsung selama menjadi kewenangannya. Dalam hal meningkatkan kesadaran tentang kedisiplinan ASN sebagai upaya preventif dalam penegakan disiplin ASN.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Z. (2018). *Implementasi Pasal 7 Ayat 3 Perda Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Rokok Di Kabupaten Kulon Progo*.
- Amril, A. P. (2013). Efektifitas Dan Efisiensi Penetapan Fungsi Internal Audit Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman (Studi Pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Elcaputera, A. (2021). Kewenangan Pengawasan Pemerintah Provinsi Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Al Ijarah: Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, 6(1), 22–38.
- Firda, S. D. (2016). *Perluasan Kewenangan Gubernur Dalam Sistem Pemerintahan Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Hasrul, M. (2017). Penataan Hubungan Kelembagaan Antara Pemerintah Provinsi Dengan Pemerintah Kabupaten/Kota. *Perspektif: Kajian Masalah Hukum Dan Pembangunan*, 22(1), 1–20.
- Irawan, A. (2018). Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Pemerintah Desa Dalam Penyelenggaraan Tugas Pembantuan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Jurnal Yuridis Unaja*, 1(2), 55–67.
- Moonti, R. M. (2017). Hakikat Otonomi Daerah Dalam Sistem Ketatanegaraan Di Indonesia. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 20(2), 26–37.
- Nashohah, I. (2021). Internalisasi Nilai Moderasi Beragama Melalui Pendidikan Penguatan Karakter Dalam Masyarakat Heterogen. *Prosiding Nasional*, 4, 127–146.
- Safitri, S. (2016). Sejarah Perkembangan Otonomi Daerah Di Indonesia. *Criksetra: Jurnal Pendidikan*

## **Bill Ferdinand Mcpherson**

*Regulation Of The Governor's Supervision Of The Discipline Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of The East Nusa Tenggara Provincial Government*

---

*Sejarah*, 5(1).

Sherly, S., & Dharma, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 282–295.

Tabita, M., Palinggi, Y., & Musmuliadi, M. (2022). Analysis Of The Implementation Of Regional Inspectorate Supervision On The Performance Of Regional Service Agency Kutai Barat District. *Journal Of World Science*, 1(9), 737–755.

Utari, S. D. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kinerja Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Spip) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Survey Pada Dinas Pemerintah Kota Bandung)*. Universitas Widyatama.

Wahyono, E. (2015). Pemilihan Kepala Daerah Berdasarkan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana Diubah Dengan Undang Undang Nomor. 12 Tahun 2008. *Ius: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*, 3(1), 1–15.

Yanti, H. (2017). Peran Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat Dalam Melaksanakan Pembinaan Dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004. *Jurnal Lex Specialis*, 16, 74–84.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).