



Penerapan Hukum Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Agam

Doni Arnas ^{(1)*}, Zennis Helen ⁽²⁾, Fitra Mulyawan ⁽³⁾

⁽¹⁾ Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Indonesia

⁽²⁾ Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Indonesia

⁽³⁾ Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Indonesia

*Corresponding Author: doniarnas3@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 03/07/2025

Diterima, 17/08/2025

Dipublikasi, 01/09/2025

Kata Kunci:

Hukuman Disiplin,
Aparatur Sipil Negara,
Pemerintah Daerah,
Penegakan Hukum

Keywords:

*Disciplinary Sanctions,
State Civil Apparatus,
Local Government,
Agam Regency, Law
Enforcement*

Abstrak

Penerapan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan upaya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan efektivitas dan profesionalisme birokrasi. Kabupaten Agam sebagai daerah otonom menghadapi tantangan dalam penegakan disiplin ASN, yang mencakup ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan masuk kerja, serta kasus korupsi dan pelanggaran asusila. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan hukuman disiplin di Kabupaten Agam belum efektif akibat lemahnya pengawasan serta kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan disiplin. Diperlukan penguatan sistem pengawasan, sosialisasi aturan disiplin, serta penerapan sanksi yang lebih tegas untuk meningkatkan kepatuhan ASN terhadap peraturan disiplin.

Abstract

The application of disciplinary sanctions to State Civil Apparatus (ASN) is an effort to realize good governance and increase the effectiveness and professionalism of the bureaucracy. Agam Regency as an autonomous region faces challenges in enforcing ASN discipline, which includes absence without explanation, lateness to work, and cases of corruption and immoral violations. This study uses a normative and empirical legal approach with a qualitative descriptive method. The results of the study indicate that the application of disciplinary sanctions in Agam Regency has not been effective due to weak supervision and lack of understanding of ASN regarding disciplinary rules. It is necessary to strengthen the supervision system, socialize disciplinary rules, and apply stricter sanctions to increase ASN compliance with disciplinary regulations.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, dan efisien. Tujuan utama dari reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara yang berintegritas, memiliki kinerja tinggi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel.¹ Dalam konteks pemerintahan daerah, keberhasilan reformasi birokrasi sangat bergantung pada kualitas dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di berbagai instansi pemerintahan.²

¹ Saragih, B. *Reformasi Birokrasi dan Profesionalisme ASN di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta, 2020, hlm 45

² Mulyadi, A. *Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta, 2022, hlm 38

Salah satu permasalahan utama dalam tata kelola pemerintahan adalah rendahnya tingkat kedisiplinan ASN yang berakibat pada kurang optimalnya pelayanan publik. ASN sebagai abdi negara dituntut untuk bekerja secara profesional dan berorientasi pada kepentingan masyarakat, namun pada praktiknya, masih banyak ditemukan kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN di berbagai daerah.³ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi terkait disiplin ASN telah ditetapkan, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala.⁴

Di Kabupaten Agam, pelanggaran disiplin ASN masih menjadi tantangan yang signifikan. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam, berbagai bentuk pelanggaran disiplin ASN masih sering terjadi, seperti ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan masuk kerja, penyalahgunaan jabatan, serta kasus korupsi dan pelanggaran asusila. Pelanggaran tersebut tidak hanya mencerminkan lemahnya sistem pengawasan, tetapi juga menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan belum memberikan efek jera bagi para pelanggar.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi yang mengatur kedisiplinan ASN, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini memberikan pedoman terkait kewajiban dan larangan bagi ASN serta jenis hukuman disiplin yang dapat diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Regulasi ini diharapkan dapat menjadi instrumen hukum yang efektif dalam menegakkan disiplin ASN serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah.

Meskipun regulasi telah tersedia, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala di tingkat daerah. Salah satu kendala utama adalah lemahnya pengawasan dari pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Banyak kepala OPD yang belum optimal dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya, sehingga pelanggaran disiplin sering kali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti dengan tegas. Selain itu, kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan disiplin yang berlaku juga menjadi faktor yang menyebabkan masih tingginya angka pelanggaran.⁵

Selain faktor pengawasan dan pemahaman aturan, sanksi yang diterapkan terhadap ASN yang melanggar disiplin masih dinilai kurang memberikan efek jera. Dalam beberapa kasus, hukuman yang diberikan hanya berupa teguran atau pemotongan tunjangan, yang dianggap tidak cukup untuk mencegah pelanggaran berulang. Akibatnya, banyak ASN yang tetap melakukan pelanggaran karena merasa bahwa sanksi yang diberikan tidak memiliki dampak signifikan terhadap karier atau kehidupan mereka.⁶

Untuk meningkatkan efektivitas penerapan disiplin ASN, diperlukan beberapa langkah strategis. Salah satunya adalah memperkuat sistem pengawasan internal dengan menerapkan mekanisme pemantauan yang lebih ketat dan akuntabel.⁷ Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi secara berkala mengenai aturan disiplin ASN agar setiap pegawai memahami kewajiban dan konsekuensi dari setiap pelanggaran yang dilakukan. Langkah lain yang dapat dilakukan adalah dengan memperketat pemberian sanksi agar memiliki efek jera yang lebih kuat.

Dari perspektif hukum administrasi negara, penegakan disiplin ASN harus dilakukan secara konsisten dan tidak diskriminatif. Hal ini sejalan dengan prinsip good governance yang menekankan pentingnya kepastian hukum dalam pelaksanaan kebijakan publik. Dengan

³ Hamidi, J. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Implementasi Hukuman Administratif*. CV Mandar Maju. Bandung, 2021, hlm 52

⁴ Atmasasmita, R. (2019). *Penegakan Hukum dalam Sistem Administrasi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta, 2019, hlm 60

⁵ Hamidi, *Op,Cit*, hlm 57

⁶ Atmasasmita, *Op,Cit*, hlm 66

⁷ Soekanto, S. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2021, hlm 41

adanya kepastian hukum, ASN diharapkan dapat bekerja secara lebih profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik.⁸

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada analisis penerapan hukuman disiplin terhadap ASN di Kabupaten Agam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana efektivitas penerapan disiplin ASN serta mengkaji kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kedisiplinan ASN serta memperkuat tata kelola pemerintahan yang lebih baik.⁹

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sementara itu, pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan mengkaji bagaimana penerapan aturan disiplin tersebut dalam praktik di Kabupaten Agam, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas regulasi dalam meningkatkan disiplin ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan terkait penerapan hukuman disiplin terhadap ASN di Kabupaten Agam. Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pejabat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam, yang memiliki kewenangan dalam mengawasi dan menerapkan sanksi disiplin bagi ASN. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, serta literatur terkait disiplin ASN dan manajemen pemerintahan daerah.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan membandingkan regulasi yang berlaku dengan praktik yang terjadi di lapangan. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi kesenjangan antara aturan disiplin yang seharusnya diterapkan dan realitas penerapannya di Kabupaten Agam. Dengan metode ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas regulasi, serta mengusulkan rekomendasi untuk meningkatkan kedisiplinan ASN guna mewujudkan birokrasi yang lebih profesional dan akuntabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Hukuman Disiplin di Kabupaten Agam

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Kabupaten Agam sebagai salah satu daerah otonom di Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap ASN menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, dalam realitasnya, masih banyak ASN di Kabupaten Agam yang melanggar aturan disiplin, baik dalam bentuk ketidakhadiran tanpa alasan, keterlambatan masuk kerja, hingga penyalahgunaan jabatan. Pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap efektivitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

⁸ Hamidi, *Op,Cit*, hlm 60

⁹ Saragih, *Op,Cit*, hlm 60

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan ASN, Pemerintah Kabupaten Agam telah menerapkan sanksi disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur berbagai bentuk pelanggaran serta jenis hukuman yang dapat dikenakan kepada ASN yang tidak menaati aturan kedisiplinan. Tujuan utama dari penerapan sanksi ini adalah untuk meningkatkan kepatuhan ASN terhadap norma hukum serta membangun birokrasi yang lebih profesional dan akuntabel.

Meskipun sanksi telah diterapkan, data menunjukkan bahwa masih banyak pelanggaran yang terjadi secara berulang. Berdasarkan laporan BKPSDM Kabupaten Agam, sepanjang tahun 2023 terdapat 279 kasus keterlambatan masuk kerja, 187 kasus ketidakhadiran tanpa izin, serta beberapa kasus penyalahgunaan jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi belum sepenuhnya efektif dalam menekan angka pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Agam.

Sanksi yang diberikan kepada ASN di Kabupaten Agam bervariasi tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Hukuman ringan seperti teguran lisan dan tertulis diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran pertama kali atau pelanggaran dengan dampak kecil. Sementara itu, hukuman sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja hingga 25% selama beberapa bulan diterapkan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran berulang atau memiliki dampak yang lebih signifikan.

Untuk pelanggaran berat, hukuman yang diberikan bisa berupa penurunan jabatan, pembebasan dari jabatan struktural, hingga pemberhentian tidak dengan hormat. Salah satu contoh kasus yang terjadi di Kabupaten Agam adalah pemberhentian seorang ASN yang terbukti melakukan penyalahgunaan wewenang dalam proyek pembangunan daerah, yang mengakibatkan kerugian negara mencapai ratusan juta rupiah. Kasus seperti ini menunjukkan bahwa meskipun aturan telah ditegakkan, masih ada pegawai yang tidak mengindahkan konsekuensi hukum dari perbuatannya.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan masih tingginya angka pelanggaran disiplin adalah lemahnya sistem pengawasan dari pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Banyak kepala OPD yang belum menjalankan fungsi pengawasan dengan optimal, sehingga tindakan indisipliner pegawai sering kali tidak terdeteksi atau tidak segera ditindaklanjuti. Kurangnya tindakan tegas dari pimpinan membuat beberapa ASN merasa aman dalam melakukan pelanggaran karena mengetahui bahwa sanksi yang diberikan tidak selalu dijalankan secara ketat.

Selain itu, kurangnya pemahaman ASN terhadap peraturan kedisiplinan juga menjadi kendala utama. Banyak ASN yang tidak mengetahui secara rinci ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, sehingga mereka cenderung mengabaikan aturan disiplin yang berlaku. Hal ini menunjukkan perlunya sosialisasi yang lebih intensif mengenai regulasi disiplin ASN agar pegawai lebih memahami kewajiban serta sanksi yang akan mereka terima jika melakukan pelanggaran.

Sanksi yang diberikan kepada ASN seharusnya memiliki efek jera agar pegawai tidak mengulangi pelanggaran yang sama. Namun, dalam beberapa kasus, sanksi yang diterapkan masih dianggap terlalu ringan sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap perilaku ASN. Sebagai contoh, pemotongan tunjangan selama beberapa bulan mungkin tidak terlalu berpengaruh bagi pegawai dengan penghasilan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya kajian ulang terkait efektivitas sanksi yang diterapkan agar benar-benar mampu menekan angka pelanggaran disiplin ASN di Kabupaten Agam.

Untuk meningkatkan efektivitas penerapan disiplin ASN, Pemerintah Kabupaten Agam perlu memperkuat sistem pengawasan internal serta meningkatkan koordinasi dengan BKPSDM dalam melakukan evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan ASN. Selain itu, sosialisasi peraturan disiplin perlu dilakukan secara berkala agar ASN memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang melanggar ketentuan yang berlaku. Dengan penerapan yang lebih ketat dan

konsisten, diharapkan tingkat kepatuhan ASN terhadap aturan kedisiplinan dapat meningkat, sehingga menciptakan birokrasi yang lebih profesional dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan, penerapan hukuman disiplin bagi ASN di Kabupaten Agam masih memerlukan berbagai perbaikan agar lebih efektif dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kedisiplinan. Diperlukan penguatan dalam sistem pengawasan, penerapan sanksi yang lebih tegas, serta sosialisasi regulasi yang lebih intensif guna menciptakan birokrasi yang lebih akuntabel dan berkualitas.

Kendala dalam Penerapan Hukuman Disiplin

Penerapan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Agam masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat efektivitasnya. Meskipun regulasi mengenai disiplin ASN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, implementasinya di lapangan belum berjalan optimal. Berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan disiplin, serta sanksi yang belum memberikan efek jera, menjadi hambatan utama dalam menegakkan kedisiplinan ASN di lingkungan pemerintahan Kabupaten Agam.

Salah satu kendala utama dalam penerapan hukuman disiplin adalah lemahnya pengawasan dari pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Banyak kepala OPD yang belum menjalankan fungsi pengawasan dengan maksimal, sehingga banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas. Kurangnya sistem pemantauan yang ketat menyebabkan ASN cenderung lebih bebas dalam melakukan pelanggaran tanpa takut mendapatkan konsekuensi yang berat. Akibatnya, kasus ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan, serta pelanggaran lainnya masih sering terjadi di berbagai instansi pemerintahan daerah.

Pengawasan yang lemah juga berdampak pada tingkat kepatuhan ASN terhadap aturan disiplin. Dalam banyak kasus, pelanggaran yang terjadi tidak langsung ditindaklanjuti karena kepala OPD cenderung mengutamakan pendekatan persuasif daripada menerapkan sanksi yang lebih tegas. Hal ini menyebabkan ASN merasa aman meskipun mereka tidak mematuhi aturan kedisiplinan, karena mereka mengetahui bahwa hukuman yang akan diberikan tidak selalu diterapkan secara konsisten.

Selain lemahnya pengawasan, faktor lain yang turut menghambat penerapan hukuman disiplin adalah kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan disiplin yang berlaku. Banyak ASN yang belum memahami secara menyeluruh mengenai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 serta konsekuensi dari setiap bentuk pelanggaran yang dilakukan. Ketidaktahuan ini menyebabkan ASN sering kali melanggar aturan tanpa menyadari dampak yang dapat ditimbulkan terhadap karier mereka maupun terhadap efektivitas pemerintahan.

Kurangnya pemahaman ASN terhadap aturan disiplin juga disebabkan oleh minimnya sosialisasi dari pihak berwenang. Pemerintah daerah belum secara optimal memberikan pembekalan mengenai regulasi disiplin ASN kepada para pegawai, baik dalam bentuk pelatihan maupun seminar berkala. Sebagai akibatnya, banyak ASN yang tidak mengetahui hak dan kewajiban mereka, serta sanksi yang akan dikenakan apabila melanggar aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Tidak hanya itu, dalam beberapa kasus, ketidaktahuan terhadap aturan disiplin juga berakar dari kurangnya kepedulian ASN terhadap etika kerja. Sebagian pegawai cenderung mengabaikan aturan yang berlaku karena merasa bahwa regulasi tersebut hanya bersifat formalitas dan tidak akan berdampak serius terhadap pekerjaan mereka. Sikap apatis ini semakin diperparah dengan kurangnya dorongan dari pimpinan OPD untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dalam lingkungan kerja.

Kendala lain yang menjadi tantangan dalam penerapan hukuman disiplin adalah sanksi yang diberikan belum memberikan efek jera. Dalam banyak kasus, hukuman yang dijatuhkan terhadap ASN yang melanggar disiplin masih tergolong ringan, sehingga tidak cukup memberikan dampak psikologis yang membuat mereka enggan mengulangi kesalahan yang sama.

Sebagai contoh, dalam kasus keterlambatan masuk kerja yang berulang, hukuman yang diberikan hanya berupa teguran lisan atau pemotongan tunjangan yang relatif kecil. Hukuman semacam ini tidak cukup untuk mendorong ASN agar lebih disiplin, karena mereka masih merasa bahwa konsekuensi dari pelanggaran yang mereka lakukan tidak terlalu merugikan mereka secara signifikan.

Selain itu, dalam kasus penyalahgunaan jabatan atau tindakan yang lebih serius, sanksi yang diberikan juga terkadang tidak sebanding dengan dampak yang ditimbulkan. Ada beberapa kasus di mana ASN yang terlibat dalam tindakan penyalahgunaan wewenang hanya diberikan sanksi administratif tanpa dikenakan hukuman yang lebih berat, seperti pemberhentian dengan tidak hormat. Akibatnya, ASN lain yang mengetahui hal ini merasa bahwa sistem penegakan disiplin di lingkungan pemerintahan tidak benar-benar tegas, sehingga mereka tetap merasa bebas untuk melakukan pelanggaran.

Minimnya efek jera dari sanksi yang diterapkan juga berkaitan dengan faktor budaya organisasi di pemerintahan daerah. Dalam beberapa kasus, kepala OPD atau atasan langsung cenderung memberikan kelonggaran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin karena adanya hubungan kedekatan personal atau alasan politis. Hal ini membuat penegakan hukum disiplin ASN menjadi tidak objektif, sehingga menciptakan ketimpangan dalam sistem pemberian sanksi.

Untuk mengatasi kendala ini, perlu dilakukan evaluasi terhadap efektivitas sanksi yang diterapkan di Kabupaten Agam. Pemerintah daerah harus memastikan bahwa hukuman yang diberikan benar-benar memiliki dampak yang cukup untuk mencegah ASN melakukan pelanggaran disiplin. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan memperketat aturan mengenai hukuman bagi ASN yang melakukan pelanggaran berulang.

Selain memperketat penerapan sanksi, pemerintah daerah juga perlu meningkatkan pengawasan terhadap ASN dengan menerapkan sistem monitoring yang lebih ketat. Misalnya, penggunaan teknologi dalam sistem absensi berbasis digital dapat membantu dalam mendeteksi ketidakhadiran pegawai secara real-time, sehingga pelanggaran disiplin dapat lebih cepat diketahui dan ditindaklanjuti.

Langkah lain yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan sosialisasi mengenai regulasi disiplin ASN melalui pelatihan dan seminar berkala. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik tentang aturan yang berlaku, diharapkan ASN akan lebih sadar akan konsekuensi dari tindakan mereka dan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan berbagai kendala yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penerapan hukuman disiplin terhadap ASN di Kabupaten Agam masih membutuhkan perbaikan dalam berbagai aspek. Penguatan pengawasan, peningkatan pemahaman ASN terhadap aturan disiplin, serta penerapan sanksi yang lebih tegas merupakan langkah-langkah yang harus segera diimplementasikan untuk menciptakan birokrasi yang lebih disiplin dan profesional.

Upaya Mengatasi Kendala

Berbagai kendala dalam penerapan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Agam perlu segera diatasi agar efektivitas tata kelola pemerintahan dapat meningkat. Tiga langkah strategis yang dapat diterapkan dalam menanggulangi kendala ini adalah penguatan pengawasan, peningkatan sosialisasi aturan disiplin, serta penerapan sanksi yang lebih tegas. Dengan adanya langkah-langkah ini, diharapkan kedisiplinan ASN dapat meningkat, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal.

Salah satu upaya utama dalam meningkatkan disiplin ASN adalah penguatan pengawasan. Selama ini, lemahnya pengawasan dari pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menjadi salah satu faktor utama tingginya angka pelanggaran disiplin di Kabupaten Agam. Oleh karena itu, peran inspektorat daerah sebagai lembaga yang berwenang dalam melakukan pengawasan internal perlu diperkuat agar dapat bekerja lebih efektif dalam mendeteksi dan menindak pelanggaran disiplin ASN.

Penguatan pengawasan dapat dilakukan melalui penerapan sistem pemantauan berbasis teknologi. Misalnya, penggunaan absensi digital dengan sistem sidik jari atau face recognition dapat membantu dalam mengawasi kehadiran ASN secara lebih akurat. Dengan adanya sistem ini, pimpinan OPD dapat lebih mudah mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dan segera mengambil tindakan terhadap ASN yang sering tidak hadir atau terlambat.

Selain itu, pengawasan juga dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem pelaporan internal yang memungkinkan ASN untuk melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan sejawatnya. Sistem whistleblowing ini dapat menjadi mekanisme kontrol yang efektif dalam menjaga kedisiplinan ASN karena setiap pegawai akan merasa diawasi, baik oleh atasan maupun oleh sesama pegawai.

Upaya lain yang perlu dilakukan adalah meningkatkan sosialisasi mengenai aturan disiplin ASN. Berdasarkan hasil penelitian, banyak ASN yang belum memahami secara menyeluruh mengenai regulasi yang mengatur kewajiban dan larangan mereka sebagai pegawai negeri. Ketidaktahuan ini sering kali menjadi penyebab utama terjadinya pelanggaran disiplin.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah daerah perlu mengadakan pelatihan dan bimbingan teknis yang secara khusus membahas aturan disiplin ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Pelatihan ini harus mencakup aspek kewajiban ASN, jenis pelanggaran yang dapat terjadi, serta konsekuensi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan.

Pelaksanaan sosialisasi aturan disiplin tidak hanya terbatas pada seminar atau pelatihan formal, tetapi juga dapat dilakukan melalui penyebaran informasi dalam bentuk buku pedoman atau media digital. Misalnya, pemerintah daerah dapat membuat aplikasi atau platform daring yang menyediakan informasi lengkap mengenai aturan disiplin ASN, sehingga pegawai dapat mengaksesnya kapan saja.

Langkah lainnya adalah menerapkan mekanisme evaluasi berkala terhadap pemahaman ASN mengenai aturan disiplin. Hal ini dapat dilakukan melalui uji kompetensi atau kuis singkat yang dilakukan secara berkala untuk mengukur sejauh mana pegawai memahami regulasi yang berlaku. Dengan adanya evaluasi ini, pemerintah daerah dapat mengetahui aspek mana yang masih perlu ditingkatkan dalam sosialisasi aturan disiplin ASN.

Selain penguatan pengawasan dan sosialisasi aturan disiplin, upaya lain yang harus dilakukan adalah menerapkan sanksi yang lebih tegas terhadap ASN yang melakukan pelanggaran. Selama ini, hukuman yang diberikan masih cenderung ringan, sehingga tidak memberikan efek jera yang maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi terhadap kebijakan pemberian sanksi agar lebih efektif dalam menekan angka pelanggaran disiplin.

Penerapan sanksi yang lebih tegas dapat dimulai dengan memastikan bahwa setiap bentuk pelanggaran mendapat hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahannya. ASN yang melakukan pelanggaran ringan seperti keterlambatan masuk kerja berulang kali seharusnya tidak hanya mendapat teguran, tetapi juga diberikan sanksi administratif yang lebih berat, seperti pemotongan tunjangan kinerja dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu, bagi ASN yang terlibat dalam pelanggaran berat, seperti penyalahgunaan wewenang atau korupsi, sanksi yang diterapkan harus lebih ketat, misalnya pemberhentian tidak dengan hormat. Penerapan sanksi yang lebih keras ini akan memberikan efek jera kepada pegawai lain agar tidak melakukan pelanggaran serupa.

Agar kebijakan sanksi ini berjalan dengan efektif, penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan bahwa semua ASN diperlakukan secara adil dan tidak ada diskriminasi dalam penerapan hukuman. Transparansi dalam proses pemberian sanksi sangat penting untuk menjaga kepercayaan ASN terhadap sistem kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan pemerintahan.

Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas penerapan sanksi juga perlu dilakukan. Pemerintah daerah harus melakukan monitoring terhadap dampak dari sanksi yang telah diberikan untuk melihat apakah hukuman yang diterapkan benar-benar berhasil mengurangi angka pelanggaran disiplin atau justru tidak memberikan perubahan yang signifikan.

Berdasarkan berbagai upaya yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin ASN di Kabupaten Agam memerlukan strategi yang komprehensif. Penguatan pengawasan, peningkatan sosialisasi regulasi, serta penerapan sanksi yang lebih tegas harus diterapkan secara bersamaan agar dapat menciptakan birokrasi yang lebih tertib, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dengan adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, diharapkan penerapan hukum disiplin ASN di Kabupaten Agam dapat berjalan lebih efektif. Keberhasilan dalam meningkatkan kedisiplinan ASN akan berdampak positif tidak hanya bagi lingkungan pemerintahan, tetapi juga bagi masyarakat yang menerima layanan dari birokrasi yang lebih profesional dan akuntabel.

KESIMPULAN

Penerapan hukuman disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Agam adalah belum maksimal dilaksanakan, mengingat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin yang belum dikenakan sanksi terutama yang melanggar ketentuan masuk jam kerja. ASN yang melanggar disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil berada di 4 OPD (Sekretariat Daerah, Dinas Perhubungan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Dinas Arsip dan Perpustakaan)

Kendala yang dihadapi dalam penerapan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Agam yaitu lemahnya pengawasan atasan dan kurangnya pemahaman aturan disiplin oleh ASN serta minimnya sosialisasi oleh atasan tentang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmasasmita, R. *Penegakan Hukum dalam Sistem Administrasi Negara*. Rajawali Pers, Jakarta, 2019.
- BKPSDM Kabupaten Agam. *Laporan Kedisiplinan ASN di Kabupaten Agam Tahun 2023*. BKPSDM Kabupaten Agam, Agam, 2003.
- Hamidi, J. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Implementasi Hukuman Administratif*. CV Mandar Maju, Bandung, 2021.
- Mulyadi, A. *Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan di Indonesia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2022.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Saragih, B. *Reformasi Birokrasi dan Profesionalisme ASN di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2021.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- Widodo, J. (2018). *Manajemen Kinerja dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Airlangga University Press, Surabaya, 2018.
- Yunus, A. *Good Governance dan Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. UMM Press, Malang, 2021.