

**PENJELASAN RANCANGAN PERATURAN BUPATI SEMARANG
TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG**



DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

**BKPSDM KABUPATEN SEMARANG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Penjelasan Rancangan Peraturan Bupati Semarang tentang Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang.

Rancangan ini disusun dalam rangka memberikan pedoman dalam menegakkan disiplin aparatur sipil negara agar dalam pelaksanaannya tepat guna, tepat sasaran, efektif, efisien, dan akuntabel.

Demikian Rancangan Peraturan Bupati ini kami susun. Terima kasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Rancangan Peraturan Bupati ini.

Ungaran, Mei 2025

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	4
A. LATAR BELAKANG	4
B. IDENTIFIKASI MASALAH	5
C. TUJUAN PENYUSUNAN	5
D. DASAR HUKUM	5
BAB II POKOK PIKIRAN	7
BAB III MATERI MUATAN	8
A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN	8
B. RUANG LINGKUP MATERI	8
BAB IV PENUTUP	9
A. KESIMPULAN	9
B. SARAN	9
DAFTAR PUSTAKA	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang berperan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas tinggi dan bermoral diperlukan ASN yang memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin Aparatur Sipil Negara tidak hanya mencerminkan integritas individu, tetapi juga menjadi cerminan kualitas organisasi pemerintah secara keseluruhan.

Pemerintah melalui berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang memberikan panduan mengenai jenis pelanggaran, bentuk hukuman disiplin, serta tata cara penjatuhan sanksi.

Namun demikian, implementasi peraturan tersebut di tingkat daerah sering kali menghadapi kendala, seperti kurangnya pemahaman ASN dan instansi terhadap peraturan yang berlaku, lemahnya pengawasan serta belum tersedianya pedoman yang sesuai dengan dinamika lokal pemerintahan kabupaten Semarang.

Seiring dengan dinamika pelayanan publik dan tuntutan reformasi birokrasi, Pemerintah kabupaten Semarang menyadari pentingnya menerapkan peraturan yang lebih spesifik untuk mengatur norma, standar, dan sanksi terkait kedisiplinan ASN di lingkungan pemerintah daerah. Oleh karena itu, penyusunan Peraturan Bupati tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara menjadi langkah strategis guna memperkuat sistem pembinaan kepegawaian di daerah, meningkatkan kinerja aparatur, serta mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang dimaksud terdapat beberapa masalah yang ditemukan, diantaranya adalah :

1. Perbedaan Pemahaman tentang Disiplin ASN

Terdapat perbedaan pemahaman antara pemerintah daerah, pejabat, dan ASN itu sendiri mengenai konsep dan cakupan disiplin ASN.

Hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam penilaian pelanggaran disiplin dan penjatuhan sanksi.

2. Ambiguitas dalam Klasifikasi Pelanggaran

Klasifikasi pelanggaran disiplin ASN bisa bersifat ambigu, terutama ketika menentukan apakah suatu tindakan termasuk pelanggaran ringan, sedang, atau berat. Hal ini bisa menyebabkan ketidakjelasan dalam pemberian sanksi.

3. Prosedur Pemeriksaan dan Pemberian Sanksi yang Tidak Efektif

Prosedur pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin ASN sering kali memakan waktu lama dan tidak efisien. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian bagi ASN yang terlibat dan dapat mengurangi efektivitas peraturan disiplin.

4. Ketidakjelasan dalam Penjatuhan Sanksi yang Proporsional

Pemberian sanksi yang tidak proporsional terhadap pelanggaran yang dilakukan dapat memunculkan ketidakpuasan di kalangan ASN dan masyarakat. ASN yang melakukan pelanggaran ringan bisa saja mendapat sanksi yang terlalu berat, sementara pelanggaran berat bisa saja tidak mendapat hukuman yang sebanding.

5. Kurangnya Transparansi dalam Proses Pemberian Sanksi

Proses pemberian sanksi yang tidak transparan atau terkesan sewenang-wenang dapat menurunkan kepercayaan ASN dan masyarakat terhadap sistem disiplin yang diterapkan. Hal ini bisa menyebabkan munculnya persepsi adanya perlakuan yang tidak adil.

6. Pengawasan dan Evaluasi yang Tidak Memadai

Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan disiplin ASN seringkali kurang optimal. Hal ini membuat penerapan sanksi tidak konsisten dan kurang efektif dalam menciptakan perubahan budaya disiplin di kalangan ASN.

C. TUJUAN PENYUSUNAN

1. Sebagai pedoman memberikan kepastian proses penanganan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi ASN yang terbukti melakukan pelanggaran.
2. Sebagai langkah strategis memperkuat sistem pembinaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang, meningkatkan kinerja aparatur, serta mewujudkan pelayanan publik.
3. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas guna terwujudnya profesionalisme ASN.
4. Memberikan efek jera kepada ASN yang melanggar.
5. Mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan berintegritas.

2. Ambiguitas dalam Klasifikasi Pelanggaran

Klasifikasi pelanggaran disiplin ASN bisa bersifat ambigu, terutama ketika menentukan apakah suatu tindakan termasuk pelanggaran ringan, sedang, atau berat. Hal ini bisa menyebabkan ketidakjelasan dalam pemberian sanksi.

3. Prosedur Pemeriksaan dan Pemberian Sanksi yang Tidak Efektif

Prosedur pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin ASN sering kali memakan waktu lama dan tidak efisien. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian bagi ASN yang terlibat dan dapat mengurangi efektivitas peraturan disiplin.

4. Ketidakjelasan dalam Penjatuhan Sanksi yang Proporsional

Pemberian sanksi yang tidak proporsional terhadap pelanggaran yang dilakukan dapat memunculkan ketidakpuasan di kalangan ASN dan masyarakat. ASN yang melakukan pelanggaran ringan bisa saja mendapat sanksi yang terlalu berat, sementara pelanggaran berat bisa saja tidak mendapat hukuman yang sebanding.

5. Kurangnya Transparansi dalam Proses Pemberian Sanksi

Proses pemberian sanksi yang tidak transparan atau terkesan sewenang-wenang dapat menurunkan kepercayaan ASN dan masyarakat terhadap sistem disiplin yang diterapkan. Hal ini bisa menyebabkan munculnya persepsi adanya perlakuan yang tidak adil.

6. Pengawasan dan Evaluasi yang Tidak Memadai

Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan disiplin ASN seringkali kurang optimal. Hal ini membuat penerapan sanksi tidak konsisten dan kurang efektif dalam menciptakan perubahan budaya disiplin di kalangan ASN.

C. TUJUAN PENYUSUNAN

1. Sebagai pedoman memberikan kepastian proses penanganan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi ASN yang terbukti melakukan pelanggaran.
2. Sebagai langkah strategis memperkuat sistem pembinaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang, meningkatkan kinerja aparatur, serta mewujudkan pelayanan publik.
3. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas guna terwujudnya profesionalisme ASN.
4. Memberikan efek jera kepada ASN yang melanggar.
5. Mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan berintegritas.

D. DASAR HUKUM

1. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 218);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 384);

BAB II

POKOK PIKIRAN

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah membantu Bupati Semarang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka menunjang pembangunan daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dituntut untuk lebih memperhatikan kinerja aparatur serta kualitas aparatur yang diharapkan. Dengan manajemen kepegawaian yang baik diharapkan diperoleh aparatur pemerintah daerah yang profesional, sehingga efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing organisasi Perangkat Daerah dapat dicapai. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun Rancangan Peraturan Bupati tentang Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang dalam rangka mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil yang handal, profesional, berintegritas tinggi dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan yang mengatur tentang Disiplin ASN, sesuai ketentuan Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara, sehingga perlu disusun suatu pedoman sasaran, kewajiban, tingkat dan jenis hukuman, tata cara pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan dan pengawas serta pejabat yang berwenang menghukum yang telah diatur dalam peraturan tersebut dalam bentuk Peraturan Bupati.

Penyusunan rancangan Peraturan Bupati selanjutnya akan dijadikan Pedoman dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN sesuai dengan Tingkat pelanggarannya.

BAB III

MATERI MUATAN

A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

Sasaran utama dari pengaturan Peraturan Bupati tentang hukuman disiplin adalah:

1. Meningkatkan Disiplin Aparatur: Memberikan pedoman yang jelas mengenai kewajiban dan tanggung jawab ASN agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Mencegah Pelanggaran: Peraturan Bupati ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan. Ini mencakup pelanggaran etika, tata kelola, dan kinerja.
3. Penegakan Hukum: Peraturan Bupati ini juga menjadi landasan hukum untuk memberikan sanksi yang tegas bagi ASN yang melanggar aturan, dengan cara yang adil dan transparan.

Jangkauan pengaturan perda tentang hukuman disiplin dapat mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. Jenis Pelanggaran: Meliputi pelanggaran ringan, sedang, dan berat yang dapat dilakukan oleh ASN, misalnya ketidakhadiran tanpa izin, penyalahgunaan wewenang, atau tindak pidana.
2. Sanksi yang Diberikan: Meliputi sanksi administratif, sanksi berupa pemberhentian, penurunan jabatan, atau sanksi lain yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
3. Prosedur Pemberian Sanksi: Peraturan Bupati ini mengatur prosedur pemberian sanksi disiplin, mulai dari pemanggilan, pemeriksaan, sampai pada pemberian keputusan sanksi hukuman disiplin.

Arah pengaturan peraturan Bupati hukuman disiplin bertujuan untuk:

1. Menciptakan Keadilan: Pengaturan ini harus memberikan rasa keadilan kepada ASN yang dihukum dan juga kepada masyarakat. Sanksi yang diberikan harus proporsional dengan pelanggaran yang dilakukan.
2. Menegakkan Ketertiban: Dengan adanya peraturan Bupati ini, diharapkan semua ASN daerah lebih berhati-hati dalam bertindak dan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga tercipta pemerintahan yang lebih tertib.

3. Memberikan Pembinaan: Salah satu tujuan utama dari hukuman disiplin adalah pembinaan, bukan semata-mata untuk memberi hukuman. Hal ini penting agar ASN yang melanggar dapat memperbaiki perilaku dan kinerjanya.

B. RUANG LINGKUP MATERI

Adapun lingkup yang diatur dalam rancangan Peraturan Bupati Semarang ini meliputi :

1. Sasaran

Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

2. Kewajiban dan Larangan

Sebagai ASN wajib mematuhi kewajiban dan larangan sesuai dengan peraturan yang ada.

3. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Tingkat hukuman disiplin terdiri atas hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat, serta jenis hukuman disiplin disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan.

4. Pejabat yang berwenang menghukum

Pejabat yang berwenang menghukum adalah Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan atasan langsung, serta tim pemeriksa disiplin atau pejabat yang ditunjuk oleh instansi terkait.

5. Tata cara Pemeriksaan, Penjatuhan Hukuman dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Proses pemeriksaan disiplin dimulai apabila terdapat dugaan pelanggaran disiplin, jika terbukti melanggar disiplin, hukuman disiplin akan dijatuhkan berdasarkan kesalahan yang dilakukan, setelah hukuman disiplin dijatuhkan, langkah selanjutnya adalah penyampaian keputusan hukuman kepada ASN yang bersangkutan.

6. Tata cara pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian hukuman disiplin ASN bertujuan untuk memastikan bahwa pelanggaran terhadap aturan dan etika ASN ditangani dengan adil dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

7. Berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin

Berlakunya hukuman disiplin pada hari ke-15 sejak diterimanya Surat Keputusan Hukuman Disiplin.

Pendokumentasian hukuman disiplin mencakup penyimpanan seluruh dokumen yang terkait dengan proses hukuman, mulai dari surat keputusan hingga bukti-bukti pendukung.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas, Rancangan Peraturan Bupati Tentang Disiplin ASN disusun sebagai dasar dan pedoman dalam menegakkan disiplin ASN guna membentuk ASN yang profesional, berintegritas tinggi dan bermoral dalam rangka memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

B. SARAN

1. Hukuman Disiplin bagi ASN perlu disusun dalam suatu Peraturan Bupati yang mengatur Disiplin ASN sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin ASN.
2. Perlunya dibentuk Tim Peneliti Kasus Kepegawaian bagi ASN, Sekretariat Tim Peneliti Kasus Kepegawaian bagi ASN dan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Sedang dan Berat sebagai pemenuhan prosedur pembinaan disiplin Pegawai ASN yang menjadi wewenang Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan untuk memberikan pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SEMARANG



WENNY MAYA KARTIKA ,SH,MH
Pembina Utama Muda
NIP.196901131993032005

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
4. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 19 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
7. Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.