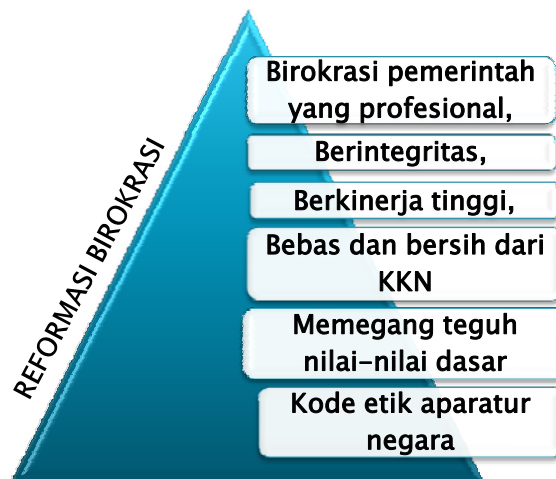


PETA PERSOALAN PENEGAKAN DISIPLIN DAN INTEGRITAS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Disampaikan oleh :
DR. MENARI SITOANG, MM
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Latar Belakang

PELAYANAN PRIMA



Dasar Hukum Audit Kepegawaian dan Pelaporan

UU Nomor 5 Tahun 2014:

- ▶ Pasal 48 huruf g, BKN bertugas :
Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Norma, Standar, dan Prosedur (NSP) Manajemen Kepegawaian ASN.
- ▶ Pasal 49: BKN berwenang:
Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSP dan kriteria **Manajemen ASN**.



Manajemen ASN

Manajemen PNS

- penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- pengadaan;
- pangkat dan jabatan;
- pengembangan karier;
- pola karier;
- promosi;
- mutasi;
- penilaian kinerja;
- penggajian dan tunjangan;
- penghargaan;
- disiplin;
- pemberhentian;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan.

Manajemen PPPK

- penetapan kebutuhan;
- pengadaan;
- penilaian kinerja;
- penggajian dan tunjangan;
- pengembangan kompetensi;
- pemberian penghargaan;
- disiplin;
- keputusan hubungan perjanjian kerja; dan
- perlindungan.

Perencanaan dan Persiapan Audit Kepegawaian

- Diperlukan *analisis situasi* yaitu metode analisis yang akan membantu Audit memperjelas dan mengelola masalah. Analisis situasi terdiri atas 4 (empat) proses utama, (*Berny Gomulya, 2012*) yaitu :

Mengidentifikasi masalah	Mengklarifikasi masalah	Menentukan prioritas masalah	Menetapkan respons yang tepat terhadap masalah
• Menggunakan analisis SWOT (<i>Strength, Weakness, Opportunity, and Threat</i>), • Membandingkan target dan realisasi pencapaian, • Melakukan observasi lapangan, masukan dalam rapat, dan lain-lain.	• Audit cenderung melupakan klarifikasi masalah untuk mengetahui akar masalah. • Audiwan cenderung langsung memikirkan solusi. • Audit perlu memperhatikan proses kegiatan sehingga dapat diketahui benang merah permasalahan. • Masalah-masalah yang sudah teridentifikasi biasanya masih bersifat kompleks, umum, dan tidak spesifik. • Masalah perlu diklarifikasi sehingga menjadi masalah tunggal.	• Tingkat kepentingan masalah / kasus berbeda-beda. • Harus menentukan prioritas penanganan. • Ingat, masalah kecil pun dapat berakibat besar.	• Terakhir adalah mengambil tindakan berdasarkan hasil kerja Audiwan. • Mengembangkan sejumlah strategi yang bisa dikembangkan selanjutnya, misalnya membuat rencana tindakan (<i>action plan</i>).

- Setiap pemeriksaan audit kepegawaian harus dibuat dalam rencana tindakan (*action plan*), yang memuat secara jelas setiap tahapan dalam pemeriksaan kasus kepegawaian. Mengikuti prinsip 5W-2H yaitu :

What	• Apa norma, standard dan prosedur di bidang kepegawaian yang dilanggar?
When	• Kapan pelanggaran dilakukan?
Where	• Dimana pelanggaran dilakukan?
Who	• Siapa yang melakukan pelanggaran?
Why	• Mengapa tindakan pelanggaran itu dilakukan?
How	• Bagaimana langkah-langkah tindakan administratif yang diambil agar menimbulkan efek jera?
How Much	• Berapa besar manfaat yang akan diterima dari implementasi tindakan administratif dimaksud dan berapa pula biaya yang harus dikeluarkan untuk membiayai implementasi dari tindakan penegakkan NSP di bidang kepegawaian?

Audit Kepegawaian, bersifat

Reaktif

- Apabila Audiwan menerima atau mendapatkan informasi dari masyarakat atau pihak lain mengenai kemungkinan adanya pelanggaran terhadap NSP di bidang kepegawaian.

Proaktif

- Apabila pemeriksa atau Audiwan secara aktif mengumpulkan informasi dan menganalisis informasi dibidang pengelolaan kepegawaian apakah sudah sesuai dengan NSP atau belum.

Jenis Audit

Audit Reguler

- Audit yang dilakukan secara tetap terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian pada instansi pemerintah;

Audit Investigatif

- Audit yang dilakukan lebih mendalam terhadap masalah yang menjadi fokus.
- Audiwan mencari, menemukan, mengumpulkan bukti secara sistematis .
- Bertujuan mengungkapkan terjadi atau tidaknya suatu perbuatan yang memmmenyimpang dari NSP dan menemukan penyebabnya, sehingga dapat ditindaklanjuti.

Audit Review

- Audit yang dilakukan berupa peninjauan atas hasil audit yang telah dilakukan karena diperolehnya bukti baru yang perlu diteliti dan dipertimbangkan.

Mekanisme pemeriksaan dan investigasi kasus kepegawaian

Mengumpulkan materi yang cukup sebagai objek pelaksanaan audit;

Melakukan identifikasi atas segala bukti materi yang dikumpulkan.

Menganalisis lebih mendalam segala bukti materi yang telah diidentifikasi sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Membuat kesimpulan atas hasil analisa yang telah dilakukan.

Membuat rencana tindak lanjut atas kesempatan yang ditetapkan.

Membuat rekomendasi atas hasil pelaksanaan audit untuk pengambilan keputusan.

POKOK-POKOK PERUBAHAN PP 30 TAHUN 1980 MENJADI PP 53 TAHUN 2010

1. Pada Pasal 2 mengenai kewajiban (26 butir) dan Pasal 3 mengenai larangan (18 butir) *disempurnakan* dengan merumuskan kembali kewajiban dan larangannya.

a. Adapun penyempurnaan tersebut meliputi :

- 7 butir kewajiban/larangan dimasukkan sebagai etika.
- pengelompokan beberapa butir kewajiban dan larangan dalam satu kesatuan bunyi sumpah jabatan dan sumpah PNS sebagai kewajiban dalam mengucapkan dan menaati sumpah/ janji PNS dan jabatan.
- penambahan *Sasaran Kerja Pegawai (SKP)* sbg kewajiban.
- penambahan *butir larangan* dalam mendukung *capres/cawapres* dan *anggota legislatif* (DPR, DPD, dan DPRD) sebagaimana amanat dalam UU Nomor 10 Tahun 2008 dan UU Nomor 42 Tahun 2008.
- penambahan *butir larangan* dalam mendukung *calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah* yang selama ini ditetapkan di dalam S.E. Menpan.

- b. Dengan penyempurnaan tersebut, maka *butir-butir kewajiban* yang *semula* berjumlah *26 butir* berubah menjadi *17 butir*, sedangkan butir *larangan* yang *semula* berjumlah *18 butir* berubah menjadi *15 butir*
2. Pada Pasal 7 bagian kedua mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin, disempurnakan dengan mengubah dan menambah jenis hukuman sebagai berikut :
- a. Untuk jenis hukuman sedang :
- jenis hukuman yang berupa *penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali gaji berkala* untuk paling lama 1 (satu) tahun *dihapuskan*, karena tidak diamanatkan dalam Penjelasan Pasal 29 UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
 - *penambahan* jenis hukuman *penurunan pangkat* 1 (satu) tingkat untuk *selama 1 (satu) tahun*, selama ini sebagai hukuman *berat*.

11

- b. Dengan penyempurnaan tersebut, maka *butir-butir kewajiban* yang *semula* berjumlah *26 butir* berubah menjadi *17 butir*, sedangkan butir *larangan* yang *semula* berjumlah *18 butir* berubah menjadi *15 butir*
2. Pada Pasal 7 bagian kedua mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin, disempurnakan dengan mengubah dan menambah jenis hukuman sebagai berikut :
- a. Untuk jenis hukuman sedang :
- jenis hukuman yang berupa *penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali gaji berkala* untuk paling lama 1 (satu) tahun *dihapuskan*, karena tidak diamanatkan dalam Penjelasan Pasal 29 UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
 - *penambahan* jenis hukuman *penurunan pangkat* 1 (satu) tingkat untuk *selama 1 (satu) tahun*, selama ini sebagai hukuman *berat*.

12

b. Tingkat dan jenis hukuman disiplin:

1. Hukuman disiplin *ringan*:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin *sedang*:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
3. Hukuman disiplin *berat*:
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan dalam jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan Jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

133

PP No. 53 Tahun 2010

- ▶ Pasal 3: kewajiban PNS, butir 12: mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- ▶ Pasal 9: dijatuhi hukuman disiplin *tingkat sedang*. Pada butir 12: apabila pencapaian sasaran kinerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% sampai dengan 50%
- ▶ Pasal 10: dijatuhi hukuman disiplin *tingkat berat*. Pada butir 12 : apabila pencapaian sasaran kinerja pada akhir tahun kurang dari 25%



www.getcliparts.com

Selama tahun 2012 Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN juga melakukan pendataan dan merekapitulasi data PNS di Instansi Pusat dan Daerah yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebagai berikut :

NO	KODE JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JUMLAH
1	Teguran Lisan	22
2	Teguran Tertulis	55
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	28
4	Penundaan KGB selama 1 Tahun	120
5	Penundaan KP selama 1 Tahun	67
6	Penurunan Pangkat 1 Tingkat selama 1 Tahun	74
7	Penurunan pangkat 1 tingkat selama 3 Tahun	180
8	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan 1 tingkat	5
9	Pembebasan dari Jabatan	54
10	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	78
11	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	130
JUMLAH SELURUHNYA		815

Demikian juga pada tahun 2013 Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan pendataan dan merekapitulasi data PNS di Instansi Pusat dan Daerah yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebagai berikut :

NO	KODE JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JUMLAH
1	Teguran Lisan	129
2	Teguran Tertulis	123
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	95
4	Penundaan KGB selama 1 Tahun	93
5	Penundaan KP selama 1 Tahun	70
6	Penurunan Pangkat 1 tingkat selama 1 Tahun	134
7	Penurunan pangkat 1 tingkat lebih rendah selama 3 Tahun	299
8	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan 1 tingkat	9
9	Pembebasan dari Jabatan	95
10	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri	139
11	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	228
JUMLAH SELURUHNYA		1.415

SEKIAN DAN TERIMA KASIH