

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR BUPATI OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi PersyaratanMemperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh

PRATAMA ARDIANSYAH

02011181520005

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2019

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR BUPATI OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelara Sarjana Hukum Pada Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh

PRATAMA ARDIANSYAH

02011181520005

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

INDRALAYA

2019

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRATAMA ARDIANSYAH
NIM : 02011181520005
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINSTRASI NEGARA

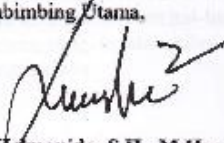
JUDUL SKRIPSI

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR BUPATI OGAN KOMERING ILIR**


Telah diuji dan lulus dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 23 Mei 2019
Dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan
Indralaya, Mei 2019

Pembimbing Utama,



HJ. Hismanida, S.H., M.Hum.
NIP 195509021981091001

Pembimbing Pembantu,


H. Ahmatullah, S.H., M.H.
NIP 196405301989031002



Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya


Dr. Febrina, S.H., M.S.
NIP 196201311989031001

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Pratama Ardiansyah
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181520005
Tempat/Tanggal Lahir : Sirih Pulau Padang, 25 Juli 1996
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar diperguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya, skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila terbukti bahwa saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Indralaya, 5 Mei 2019



Pratama Ardiansyah
NIM 02011181520005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Wahai Orang-Orang Yang Beriman! Jika Kamu Menolong Agama Allah,
Niscaya Dia Akan Menolongmu dan Meneguhkan Kedudukanmu”**

(Q.S. Muhammad: 7)

**“Andaikan Perjuangan Ini Mudah, Pasti Banyak Yang Menyertainya. Andai
Perjuangan Ini Singkat Pasti Banyak Yang Istiqomah. Andai Perjuangan Ini
Menjanjikan Kesenangan Dunia Pasti Banyak Yang Tertarik Padanya.
Hakikat Perjuangan Bukanlah Begitu. Jika Lelah Bangkitlah Segera, Jika
Luka Ingatlah Janjinya”**

(Imam Syahid Hasan Al-Banna)

“Naluri anti penjajahan merupakan naluri para pendiri Negara Indonesia”

(Pratama Ardiansyah)

**Dengan segala kerendahan hati skripsi ini
kupersembahkan kepada :**

- ❖ Allah SWT**
- ❖ Nabi Muhammad Shalallahu'Alayhi
Wassalam**
- ❖ Ibu dan Ayahku tercinta**
- ❖ Saudara-saudara kandungterbaik yang
pernah ada**
- ❖ Guru dan Dosen yang telah mendidikku**
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku**
- ❖ Eks. Organisasiku**
- ❖ Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat, berkat dan ridho-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir". Penulisan skripsi merupakan sebagian persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Peneliti dengan bimbingan serta arahan dari Dosen Pembimbing berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan serta ketidak telitian dalam penulisan skripsi ini, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, peneliti mohon kiranya segala kekurangan yang ada dapat dimaklumi.

Indralaya, 5 Mei 2019

Pratama Ardiansyah


NIM 02011181520005

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Subhana Wata'ala, yang maha kuasa lagi maha mendengar doa peneliti untuk memudahkan segala macam proses perkuliahan khususnya pada tahap skripsi ini;
2. Ayah dan Ibu tercinta yang terus memberikan dukungan sepenuhnya untuk penulis/peneliti dan orang yang paling sabar dalam membimbing penulis menuju kedewasaan;
3. Bapak, Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
4. Bapak, Dr. Febrian, S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak, Firman Muntaqo, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

7. Bapak Prof. Dr. H Abdullah, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Ibu, Dr. Hj. Iza Rumesten S.H.,M.Hum. selaku Ketua Bagian Program Kekhususan Studi Hukum dan Hukum Administrasi Negara yang telah membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini;
9. Ibu, HJ. Helmanida, S.H., M.Hum. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan ilmu dan membantu sekaligus membimbing dari awal sampai akhir proses penulisan skripsi ini;
10. Bapak, H. Ahmaturrahman, S.H., M.H. sebagai Pembimbing II telah membantu proses penulisan skripsi ini;
11. Dosen Pembimbing Akademik, Ibu, Dr. Hj. Iza Rumesten S.H.,M.Hum, yang telah membantu dalam proses perkuliahan dari semester pertama dan terakhir;
12. Seluruh Dosen, Staf, Karyawan, dan lain-lain yang telah membantu proses perkuliahan;
13. Sang Murabbi dan Para Asatidz yang sempat memberikan pembelajaran ilmu agama kepada saya, sehingga menjadikan saya, Insya Allah Sarjana Hukum yang senantiasa takut kepada Allah Azza wa Jalla, dan berusaha menjauhi segala laranganNya, Jazakumullah Khair;
14. Kakanda dari Badan Otonom Kerohanian Al-Mizanul Haq Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Kepada Kakanda: Alip D. Pratama, Nico

Thomas, Alan Nuari, Rizky Ferli, Basofi Hamdan, Ikhsan Shaddiqi, Haryadi, Agus Cipto, Aris Wibowo, MJ. Trisna A, dan Virgie. Merekalah yang merangkul membimbing, menjadikan kami bersaudara dengan ikatan ukhuwah;


15. Badan Pengurus Harian, Badan Otonom Krohanian Al-Mizanul Haq Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Angkatan 2015. Ikhwahfillah Ketum Kurnia Saleh, Deva, Haiman, Faruq, Syahrul Qodir, Dodi, Angga, Rizki Agus, Adnan, Dicky, Vicky, Willy, Harry, Beni, Rio, Korwat Cendani, Novia, Munawatul, dll. Serta generasi penerus Rino, Budiansyah, Gufron, Agus, Hasibuan, dll yang telah membantu bekerja sama dalam mengemban amanah dengan baik di Lembaga Dakwah Fakultas;
16. Badan Pengurus Harian Lembaga Dakwah Kampus Nadwah Universitas Sriwijaya Tahun 2018, Kepada Kak Ahai beserta jajaran. Teman-teman yang kebersamai di departemen kaderisasi LDK Nadwah M Syazili, Nisa, dan Devi, dll yang telah membantu menebar nilai-nilai dakwah di Universitas Sriwijaya;
17. Nimatul Hakiki Febriawan selaku Presiden Mahasiswa BEM KM Unsri 2018/2019, Aan Irawan Ketua DPM KM Unsri 2018/2019 Seluruh Gubernur Mahasiswa Unsri 2018/2019, Seluruh Garda Sriwijaya, BEM

SS, BEM SI yang senantiasa menjaga nafas gerakan Mahasiswa, Hidup Mahasiswa!;

18. Seluruh mahasiswa-mahasiwi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Peneliti menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT, jadi pastilah terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Maka dari itu peneliti mohon maaf dann berharap semoga skripsi ini bermanfaat, baik bagi akademisi, bangsa dan Negara. Aamiin.

Indralaya, 5 Mei 2019


Pratama Ardiansyah
NIM 02011181520005

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kerangka Teori.....	11
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	18

G. Metode Penelitian.....	19
1. Jenis Penelitian.....	19
2. Pendekatan Penelitian.....	19
3. Sumber Data.....	20
4. Teknik Pengumpulan Data.....	20
5. Lokasi Penelitian.....	20
6. Analisis Data.....	21
7. Penarikan Kesimpulan.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Aparatur Sipil Negara.....	22
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	22
2. Jenis Aparatur Sipil Negara.....	26
3. Asas, Nilai, Prinsip Dasar serta Kode Etik ASN.....	27
4. Kedudukan, Hak, dan Kewajiban ASN.....	28
B. Teori Kewenangan.....	36
1. Pengertian Kewenangan.....	36

2. Sumber Kewenangan.....	38
3. Dasar Wewenang Pemerintah.....	40
C. Teori Pengawasan.....	42
1. Pengertian Pengawasan.....	42
2. Bentuk-bentuk Pengawasan dan Kontrol.....	43
D. Sanksi Disiplin.....	44
1. Pengertian Sanksi.....	44
2. Pengertian Disiplin.....	46
3. Tujuan Sanksi Disiplin.....	48
E. Penegakan Hukum Administrasi.....	49
1. Penegakan Hukum.....	49
2. Penegakan Hukum Dalam Hukum Administrasi Negara.....	51
BAB III PEMBAHASAN.....	59
A. Penegakan Sanksi Disiplin ASN di Kantor Bupati OKI.....	59
B. Faktor-faktor Penghambat dan Solusi Penegakan Sanksi Disiplin ASN di Kantor Bupati OKI.....	78

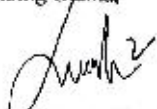
BAB IV PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	

ABSTRAK

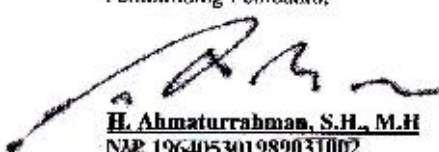
Penelitian ini berjudul "Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir". Dalam mewujudkan Pemerintahan yang baik, maka Sumber Daya Manusia yang menjadi penyelenggara Pemerintahan harus menjunjung tinggi integritasnya sebagai Penyelenggara Pemerintahan, Sehingga cita-cita untuk mewujudkan pemerintahan yang baik akan terwujud, tidak hanya sekedar angan belaka. Penyelenggara pemerintah tersebut ialah Aparatur Sipil Negara yang secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur Penegakan Sanksi Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin. Rumusan masalahnya adalah bagaimana Penegakan Sanksi Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati OKI. Metode penelitian hukum yang digunakan adalah normatif empiris dengan penarikan kesimpulan secara deduktif. Sumber bahan hukum penelitian menitik beratkan pada studi kepustakaan baik berupa bahan hukum primer, sekunder maupun tersier dan juga studi lapangan. Hasil dari penelitian adalah Penegakan sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Hal ini dapat ditunjukkan dengan dijatuhkannya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kerja dengan merujuk pada Pasal-Pasal yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: *Aparatur Sipil Negara, Sanksi Disiplin, Kantor Bupati Ogan Komering Ilir.*

Pembimbing Utama,


H.J. Helmanida, S.H., M.Hum.
NIP 195509021981091001

Pembimbing Pembantu,


H. Ahmaturrhman, S.H., M.H
NIP 196405301989031002

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Dr. Iza Rumesten, S.H., M.Hum.
NIP 196509181991022001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Hukum modern adalah istilah yang sering digunakan untuk merujuk pada bentuk negara hukum saat ini, negara hukum modern ini berkembang di eropa barat sejak akhir abad ke-19 dan pada permulaan abad ke-20. Sebelumnya pada abad pertengahan negara-negara di eropa barat belum mengenal apa yang sekarang dimaksudkan dengan pembagian kekuasaan pada negara-negara modern saat ini. Pada waktu itu kekuasaan negara disentralisir dalam tangan raja kemudian ditangan birokrasi kerajaan atau sering disebut sebagai negara hukum klasik.

Perkembangan negara hukum klasik menjadi negara hukum modern disebabkan oleh timbulnya aliran yang mengemukakan bahwa sistem pemerintahan yang sentralistis yang kurang dapat menjamin kemerdekaan individu harus dirubah dengan sistem pemerintahan yang dapat menjamin lebih banyak kebebasan-kebebasan individu dan hak-hak asasi manusia. Sistem pemerintahan tersebut sering dikenal saat ini adalah sistem pemerintahan Demokrasi atau juga disebut Negara Hukum Demokrasi yang menghapuskan sistem pemerintahan absolute monarchie. Disebut

negara hukum demokrasi karena didalamnya mengandung prinsip-prinsip hukum dan prinsip-prinsip demokrasi.

Dalam sistem Demokrasi, penyelenggaraan Negara itu harus bertumpu pada partisipasi dan kepentingan rakyat. Implementasi negara hukum itu harus ditopang dengan sistem demokrasi. Hubungan antara negara hukum dan demokrasi tidak dapat dipisahkan. Demokrasi tanpa pengaturan hukum akan kehilangan bentuk dan arah, sedangkan hukum tanpa demokrasi akan kehilangan makna.¹

Sistem negara hukum demokrasi ini menempatkan pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya atau Welfare State. Ciri utama negara ini adalah munculnya kewajiban pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi warganya, disamping menjaga ketertiban dan keamanan.

Jika adanya kewajiban pemerintah untuk memajukan kesejahteraan umum itu merupakan ciri konsep negara kesejahteraan, Indonesia tergolong sebagai negara kesejahteraan, karena tugas pemerintah tidaklah semata-mata hanya dibidang pemerintahan saja, melainkan harus juga melaksanakan kesejahteraan sosial dalam rangka mencapai tujuan negara, yang dijalankan melalui pembangunan nasional.² Secara Konstitusional, terdapat kewajiban negara dan pemerintah untuk mengatur dan mengelola perekonomian, cabang-cabang produksi, dan kekayaan alam dalam rangka mewujudkan “Kesejahteraan Sosial”, memelihara fakir miskin dan anak terlantar, serta memberikan jaminan sosial dan kesehatan bagi warga negara, seperti yang ditentukan dalam Bab XIV Pasal 33 dan 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945).³

Selain itu masih ada beberapa ketentuan lain dalam UUD NRI 1945 yang menunjukkan bahwa negara hukum indonesia beorientasi kesejahteraan. *Pertama*, pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana terdapat dalam Pasal

¹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara-Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016, hlm. 8.

² Sjachran Basah, *eksistensi dan tolok ukur badan peradilan administrasi di indonesia*, Bandung, Alumi, 1985, hlm. 2-3.

³ Ridwan HR, *op.cit.*, hlm.19.

28 A sampai 28 J UUD NRI 1945; *Kedua*, prinsip kedaulatan rakyat sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (2) UUD NRI 1945; *Ketiga*, tersedianya tempat pengaduan bagi rakyat atas tindakan pemerintah yang merugikan warga negara, yakni upaya administratif, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), dan Komisi Ombudsman.

Maka sesuai amanat dari UUD NRI 1945, Negara Indonesia berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik.

Yang dimaksud pelayanan publik berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan publik ini dilaksanakan oleh penyelenggara publik antara lain setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk pelayanan publik. Adapun pelaksana dari pelayan publik ini adalah Penjabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik atau salah satunya sehari-hari kita kenal sebagai Aparatur

Sipil Negara (ASN) yang akan menjadi salah satu pokok bahasan dalam latar belakang penulisan karya tulis ilmiah ini.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud Aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur sipil negara berperan sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik profesional bebas dari intervensi politik serta bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). sesuai dengan perannya Aparatur Sipil Negara harus memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik dalam perannya sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional.⁴

Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan publik tersebar di berbagai instansi pemerintahan tingkat pusat maupun instansi pemerintahan tingkat daerah hal ini dikarenakan Negara Indonesia menerapkan strategi otonomi daerah berdasarkan Pasal 18 UUD NRI 1945, sehingga Negara Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur oleh Undang-Undang.

⁴ Taupik Rahman, "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik", eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 2, eJournal.ip.fisip-unmul.ac.id., hlm. 662.

Penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan dengan tujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat secara merata melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun yang dimaksud dengan Pemerintahan Daerah berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI Tahun 1945.

Sedangkan Pemerintah Daerah merupakan unsur dari penyelenggara pemerintahan daerah itu sendiri. pemerintah daerah mempunyai kepala daerah atau kepala pemerintahan daerah, pada tingkat provinsi disebut gubernur dan pada tingkat kabupaten/kota disebut sebagai bupati/walikota dan setiap kepala daerah mempunyai kantor dan dibantu oleh ASN untuk melaksanakan kewenangannya di daerahnya masing-masing

Pengelolaan dan pengembangan pelayanan publik dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat menjadi satu tugas bagi setiap pemerintahan daerah terutama

bagi penyelenggara pelayanan publik itu sendiri yakni Aparatur Sipil Negara. Terlebih lagi pelayanan publik menjadi primadona bagi daerah-daerah guna menciptakan kesejahteraan masyarakat dan pencapaian Pendapatan Asli Daerah (PAD)-nya.

Permasalahan mengenai pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Aparatur Sipil Negara pada organisasi pemerintahan daerah merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas. Menurut Agus Dwiyanto, bahwa pelayanan publik selama ini telah menjadi ranah dimana Negara yang diwakili oleh pemerintah berinteraksi langsung dengan pihak non pemerintah. Dalam ranah ini telah terjadi pergumulan yang sangat intensif antara pemerintah dan warga, dan baik atau buruknya dalam pelayanan publik sangat dirasakan oleh masyarakat.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.⁵

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.”gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gaya Media, 2004, hlm. 329.

birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.⁶ Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil?

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mengeluhkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang kurang menggembirakan. Dengan anggaran ratusan triliun rupiah dan meningkat tiap tahunnya, kualitas PNS tidak semakin baik.⁷

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi dasar hukum dan penunjang dalam upaya penindakan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan tingkat hukuman disiplin sebagai berikut:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

⁶ Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu, 2006, hlm. 7.

⁷ Liputan6, PNS naik Gaji Terus tapi kinerja tak membaik, Diakses pada pukul 09.00, 6 september 2017.

- a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
- a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c 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 hormat sebagai PNS.

Lina mengatakan, “PP tentang Disiplin PNS hanya berbicara tentang jenis sanksi yaitu ringan, sedang, dan berat. Sementara pelanggarannya didefinisikan oleh masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Menurutnya, ada pelanggaran yang seharusnya mendapat sanksi berat, tapi hanya mendapat teguran. "Misalnya tidak masuk sehari-hari tanpa kejelasan itu hanya mendapat sanksi teguran. Ada juga yang terkena narkoba lalu rehabilitasi, dan setelah itu kembali lagi

bekerja," ujar pakar administrasi publik dari Universitas Indonesia (UI) Lina Miftahul Jannah saat dihubungi, Minggu (11/2/2018).⁸

Berdasarkan pendapat tersebut dapat kita anggap bahwa penegakan sanksi disiplin aparatur sipil negara yang diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di setiap organisasi pemerintahan daerah belum diyakini sesuai dengan PP No 53 Tahun 2010 dalam penegakan hukuman disiplin tersebut kepada pegawai negeri sipil diserahkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing pemerintah daerah untuk menyesuaikan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS terhadap tingkatan hukuman disiplin.

Kabupaten Ogan Komering Ilir atau sering disingkat OKI yang beribukotakan Kayu Agung, adalah salah satu Kabupaten di Sumatera Selatan yang memiliki luas 19.023,47 Km² dan berpenduduk sekitar 787.513 jiwa. Wilayah Kabupaten Ogan Komering ilir terletak di bagian timur Provinsi Sumatera Selatan yaitu tepatnya antara 104°20' dan 106°00' Bujur Timur dan 2°30' sampai 4°15' Lintang Selatan, luasnya mencapai 19.023,47 Km². Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan luas wilayah 21.689,54 Km² dan kepadatan 1.568 jiwa/Km² memiliki 18 kecamatan dan 321 desa/kelurahan terdiri dari : 308 desa dan 13 kelurahan.⁹

Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang saat ini dipimpin oleh Bapak H. Iskandar, S.E. Sangat tegas terhadap kedisiplinan pegawai-pegawainya yang bertugas, hal ini dapat kita lihat pada saat sekda kabupaten OKI melakukan sidak layanan publik pasca libur hari raya idul fitri selama 11 hari. Sebagai mana yang dimuat dalam SriwijayaMedia pada tanggal 21 juni 2018, Guna memastikan kehadiran ASN, Pemkab OKI melakukan inspeksi mendadak (sidak) dipimpin Sekretaris Daerah (Sekda) OKI H Husin, S.Pd., didampingi inpektorat, BKD, dan Pol PP, Kamis, (21/6).Usai apel pagi, Sekda OKI, H Husin, S. Pd, langsung melakukan sidak di sejumlah instansi layanan publik antara lain di Badan Perizinan dan Penanaman modal, RSUD Kayuagung, Disdukcapil dan Dinas Kesehatan OKI.

⁸ <https://nasional.sindonews.com,penegakan-disiplin-pns-dinilai-belum-maksimal-ini-penyebabnya>, diakses pukul 21.00 minggu 23 september 2018.

⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Ogan_Komering_Ilir, diakses pada pukul 11.00 Selasa 08 Januari 2019.

Disetiap instansi tersebut absensi kehadiran langsung diambil dan dikirim ke kemenpan RB.¹⁰

Selain itu pada tanggal 3 juni 2018 Asisten I Setda Pemkab Ogan Komering Ilir (OKI) Antonius Leonardo menegaskan, pihaknya akan memotong uang tambahan penghasilan pegawai (TPP), bagi Aparatur Sipil Negara yang ‘nakal’ atau tidak disiplin. “Peraturan ini sebagai bentuk reward dan hukuman bagi ASN yang tidak disiplin dan sekaligus sekaligus meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Setda Pemkab OKI,” katanya dihadapan ASN, Selasa (6/3) pagi.¹¹

Sementara itu, Kepala Bagian Umum Setda Kabupaten OKI Yusuf Hendra menambahkan, tambahan penghasilan pegawai yang didapat ASN di lingkungan Setda bervariasi dari Rp750 hingga Rp3 juta perbulan. “Potongan tunjangan kinerja juga disesuaikan dengan besaran TPP. Misalnya, staff pelaksana tidak mengikuti apel akan dipotong Rp5 ribu dan kepala bagian Rp20 ribu per hari. Kalau tidak masuk tanpa keterangan, dipotong Rp30 ribu ditingkat pelaksana dan Rp140 ribu bagi kepala bagian,” jelasnya. Dijelaskan Hendra, kehadiran apel pagi dan kehadiran kerja di lingkungan Sekretariat Daerah saat ini sudah melalui perekaman absensi elektronik sidik jari, sehingga data kehadiran sangat valid.

Sehingga sejak 2015 ASN di pemerintah kabupaten OKI sangat jarang sekali terdengar melakukan pelanggaran disiplin, berbeda dengan kabupaten lain Ogan Komering Ulu misalnya, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu (OKU), Zandi Soleh melalui Kabid Pengadaan Pemberhentian Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian, Yunia Syafarina di Baturaja, Rabu mengatakan bahwa sejak tiga tahun terakhir (2015-2017) pihaknya mencatat sebanyak 46 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintahan setempat diberikan sanksi hingga pemecatan dari status pegawai, Menurut dia, banyaknya ASN yang terlibat masalah kepegawaian tersebut dinilai karena kurangnya pengawasan dan pembinaan.¹²

Bagitupun Pemkab Muba Banyuasin, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Muba, Sunaryo SSTP, Senin

¹⁰<http://sriwijayamedia.com/2018/06/21/sekda-oki-sidak-layanan-publik>, Diakses pada pukul 13.00 Selasa 08 Januari 2019.

¹¹ <https://korankito.com, tpp-asn-setda-kabupaten-oki-terancam-dipotong-ini-penyebabnya.html> Diakses pada pukul 14.30 Selasa 08 Januari 2018.

¹²<https://www.swarnanews.co.id/2018/01/25/pemkab-oku-berikan-sanksi-46-pegawai> Diakses pada pukul 10.00 senin 14 Januari 2019.

tanggal 10 september 2018 mngungkapkan telah mencatat 33 Aparatur Sipil Negara di Pemkab Muba yang melakukan tindakan indisipliner.¹³

Oleh karena itu dengan proses penyelenggaraan kedisiplinan pegawai seperti di Pemerintah kabupaten Ogan Komering Ilir tersebut diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Penegakan Sanksi Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana penegakan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir?
2. Apakah faktor-faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati OKI tersebut?

¹³<http://palembang.tribunnews.com-asn-bakal-diganjar-sanksi-pasca-sidak-bupati-muba>Diakses pada pukul 10.30 senin 14 januari 2019.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penegakan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati OKI.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dan solusidalam penegakan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati OKI.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis;

1. Secara Teoritis

Tulisan ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap Aparatur Sipil Negara dan Pemerintah Daerah untuk melakukan evaluasi terhadap pengaturan penegakan sanksi Aparatur Sipil Negara.

2. Secara Praktis

Untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat luas mengenai Penegakan sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir.

E. Kerangka Teori

1. Teori Kewenangan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kata wewenang disamakan dengan kewenangan, yang diartikan sebagai hak dan kekuasaan untuk bertindak, kekuasaan membuat keputusan, memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang/badan lain. Menurut H.D.Stout wewenang adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai seluruh aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang-wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik. Kewenangan merupakan hak menggunakan wewenang yang dimiliki seorang pejabat atau institusi menurut ketentuan yang berlaku. Dengan demikian kewenangan juga menyangkut kompetensi tindakan hukum yang dapat dilakukan menurut kaedah-kaedah formal. Jadi kewenangan merupakan kekuasaan formal yang dimiliki oleh pejabat atau institusi. Kewenangan memiliki kedudukan yang penting dalam kajian Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara.

Dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Negara pengertian Kewenangan Pemerintahan yang selanjutnya disebut Kewenangan adalah kekuasaan Badan dan/atau Pejabat pemerintahan

atau penyelenggara negara lainnya untuk bertindak dalam ranah hukum publik. Jadi kewenangan merupakan kekuasaan formal yang dimiliki oleh pejabat atau institusi. Berdasarkan definisi kewenangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kewenangan merupakan suatu hak yang dimiliki oleh seorang pejabat atau institusi yang bertindak menjalankan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Bagir Manan, wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan (*macht*) kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat. Dalam hukum, wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban (*rechten en plichten*). dalam kaitan dengan otonomi daerah, hak mengandung pengertian kekuasaan untuk mengatur sendiri (*zelfregelen*) dan mengelola sendiri (*zelfbesturen*), sedangkan kewajiban secara horizontal berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintah sebagaimana mestinya. Vertikal berarti kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan dalam suatu tertib ikatan pemerintahan negara secara keseluruhan.¹⁴

Dalam tulisan ini kewenangan akan membahas atau menjelaskan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹⁴ Bagir Manan, *Wewenang Provinsi, Kabupaten, dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional, Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 13 mei 2000, hlm. 1-2.

2. Teori Pengawasan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.¹⁵

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (built in control), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai.

¹⁵ Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006, hlm. 133.

Para pegawai yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan.¹⁶

Robert J. Mockler berpendapat bahwa pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.¹⁷

Mc. Farland memberikan definisi pengawasan (control) sebagai berikut. "Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies". (Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan)

¹⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali, 2013, hlm. 172

¹⁷ Zamani, *Manajemen*, Jakarta, Badan Penerbit IPWI, 1998, hlm. 132-133.

Maka dapat kita simpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses tindakan untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang telah direncanakan.

3. Teori Sanksi Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. Dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.¹⁸

Dalam suatu organisasi sederhana apapun berikutnya, terdapat dua jenis disiplin, yaitu disiplin yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif merupakan bentuk pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih ditujukan kepada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya.¹⁹

Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku.

¹⁸ Siagian Sondang P., *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya.*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003, hlm. 305.

¹⁹ <https://masyarakatbelajar.wordpress.com/2010/01/31/pengertian-disiplin-dan-sanksi/> Diakses pada pukul 16.30 selasa 8 januari 2018

Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jelasnya organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.²⁰

Agar upaya pendisiplinan di kalangan pegawai dapat tercapai, maka sanksi pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Pendisiplinan secara bertahap

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2000, hlm. 194.

yaitu dengan mengambil langkah yang bersifat sanksi pendisiplinan, mulai dari yang tingkat ringan hingga yang terberat misalnya:²¹

- a) Peringatan lisan;
- b) Pernyataan tertulis perihal ketidakpuasan oleh atasan langsung;
- c) Penundaan gaji berkala;
- d) Penundaan kenaikan pangkat;
- e) Pembebasan dari jabatan;
- f) Pemberhentian sementara;
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri;
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
- i) Pemberhentian tidak dengan hormat.

4. Teori Penegakan Hukum Adiministrasi

²¹Siagian Sondang P., *op.cit.*, hlm. 307.

Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep yang abstrak itu. Penegakan hukum adalah usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.²²

Jika hakikat penegakan hukum itu mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran, maka penegakan bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah dikenal secara konvensional. Akan tetapi, menjadi tugas setiap orang.²³

Adapun juga sarana penegakan hukum itu menurut P. Nicolai dan kawan-kawan, “sarana penegakan Hukum Administrasi Negara berisi (1) pengawasan bahwa organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada atau berdasarkan Undang-Undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban individu, dan (2) penerapan kewenangan sanksi pemerintahan”.²⁴

Senada dengan ten Berge, seperti dikutip Philipus M. Hadjon yang menyebutkan bahwa instrumen penegakan Hukum Administrasi Negara meliputi pengawasan dan penegakan sanksi. Pengawasan merupakan langkah preventif untuk memaksakan kepatuhan, sedangkan penerapan sanksi merupakan langkah represif untuk memaksakan kepatuhan.²⁵

²² Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru, t.t., hlm.15.

²³ Ridwan HR, *op.cit.*, hlm. 292.

²⁴ P. Nicolai, *et.all., Bestuusrecht*, Amsterdam, t.p., 1994, hlm.469.

²⁵ Philipus M. Hadjon, *Penegakan Hukum Administrasi dalam Pengelolaan Lingkungan hidup, Tulisan dalam buku, Butir-butir Gagasan tentang peyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang layak*, B. Arief Sidarta, *et.all.*, Bandung, Citra Aditya Bakri, 1996, hlm.337.

Telah disebutkan bahwa sarana penegakan hukum itu disamping pengawasan adalah sanksi. Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan Perundang-Undangan,, bahkan J.B.J.M. ten Berge yang dikutip oleh Ridwan HR menyebutkan bahwa sanksi merupakan inti dari penegakan Hukum Administrasi.²⁶

Secara umum dikenal beberapa macam sanksi dalam hukum administrasi, yaitu:

- a. Paksaan Pemerintahan (Bestuursdwang)
- b. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izin, subsidi, pembayaran, dan sebagainya).
- c. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (Dwangsom)
- d. Pengenaan denda administratif (Administrative boete)

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan, sifat sanksi adalah “reparatoir” artinya memulihkan dalam keadaan semula. Disamping itu perbedaan lain antara sanksi administrasi dan sanksi pidana adalah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui

²⁶ Ridwan HR, *op.cit.*, hlm.298.

proses peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui peradilan.²⁷

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai dari suatu penelitian yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian.²⁸ Adanya pembatasan ini digunakan agar pada saat pembahasan nantinya tidak meluas dari makna pokok rumusan masalah dan juga diharapkan dapat memberikan pola pikir yang utuh.

Agar dalam penelitian dan penulisan menjadi lebih fokus, maka akan dibatasi pembahasannya dengan menggunakan ruang lingkup penelitian sebagai berikut: Pembahasan hanya mengenai penegakan sanksi disiplin aparatur sipil negara dan penghambat penegakan sanksi disiplin di Kabupaten OKI beserta solusinya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian secara umum dapat digolongkan dalam beberapa jenis, dan pemilihan jenis penelitian tersebut tergantung pada perumusan masalah yang ditentukan dalam penelitian tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah Penelitian Yuridis Empiris. Metode penelitian

²⁷ Philipus M. Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Surabaya, Gajah Mada University Press, 1994, hlm.247.

²⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT.Raja Grafindo, 2011, hlm 111.

hukum Yuridis Empiris adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.²⁹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (statute approach) dan Pendekatan Analisis (analytical approach). Pendekatan Perundang-Undangan dilakukan dengan mengkaji Undang-Undang dan regulasi yang berkaitan dengan penegakan sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara.³⁰ Adapun pendekatan analisis adalah pendekatan yang didasarkan pada seperangkat ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi kebahasaan dan sociolinguistics.

3. Sumber Data

Sumber data hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Sekunder yaitu Data Hukum yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan dalam hal ini pihak terkait langsung sesuai permasalahan yang diteliti, melalui observasi langsung.

²⁹Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm. 15.

³⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2015, hlm.137.

- b. Data Primer yaitu Data Hukum yang diperoleh dari mengambil, mempelajari, mencari bahan-bahan hukum maupun kepustakaan, dokumen-dokumen terkait dalam penelitian ini.
- c. Data Tersier, yaitu data yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap data sekunder dan primer, seperti majalah hukum, jurnal hukum, internet, kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, dan sumber-sumber hukum lainnya yang terkait.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari peraturan Perundang-Undangan yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Beserta buku-buku atau tulisan dan dokumen-dokumen yang resmi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.³¹

5. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Ogan Komering Ilir (OKI).

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2012, hlm. 107.

6. Analisis Data

Data Penelitian ini dianalisis secara deskriptif analisis. Analisis data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif terhadap data primer, deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.³²

7. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari metode penelitian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan berupa, teknik penarikan kesimpulan meliputi isi dan struktur hukum positif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi dan makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian. Kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif yaitu cara berpikir dengan menarik kesimpulan dari fakta yang bersifat umum ke fakta yang bersifat khusus.³³

³² *Ibid.*, hlm.10.

³³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Penerbit Maju, 2007, hlm. 35.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

Agussalim, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik dan Hukum*, Bogor, Halia Indonesia, 2007.

Ahmad Fikri Hadin, *Eksistensi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan di Era Otonomi Daerah*, Yogyakarta, Genta Press, 2013.

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

Aminuddin Ilmar, *Hukum Tata Pemerintahan*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014.

Arif Sidarta, *Butir-butir Gagasan tentang peyelenggaraan Hukum dan Pemerintahan yang layak*, Bandung, Citra Aditya Bakri, 1996.

A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali, 2006, hlm. 113.

Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo, 2011.

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002.

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Penerbit Maju, 2007.

Burhanudin A Tayibnaxis, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta, Pradnya Paramitha, 1986.

Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta, Djanbatan, 2000.

Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (I)*, Sinar Harapan, Jakarta, 1993.

Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006.

Jum Anggrini, *Hukum administrasi Negara (Cetakan I)*, Graha Ilmu, Yogyakarta,

Juniarso Ridwan, *Hukum Administrasi di Daerah*, FH-UII Press, Yogyakarta, 2009.

Kristian Widya Wicaksono, *Administasi dan Birokrasi Pemerintahan*, Yogyakarta, Penerbit Graha, 2006.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2000.

Marihot, Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Grafindo, 2009.

Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1998.

M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali, 2013.

Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung, Almunir, 2000.

Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara, 1982, hlm. 10

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum-Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana, 2015

P. Nicolai., et. all., *Bestuusrecht*, Amsterdam, 1994.

Philipus M. Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Surabaya, Gajah Mada University Press, 1994.

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara-Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016.

Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung, 2007.

Rusadi Kantaprawira, *Makalah Hukum dan Kekuasaan*, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 1998.

Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djambatan, 1995.

Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru, t.t.

Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2009.

Siagian Sondang P., *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003.

_____, *Filsafat administrasi*, Jakarta, Gunung Agung, 1996.

Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Bandung, Alumni, 1985.

Sudargo Gautama, *Pengertian tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, 1983.

Sugiyono, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2012.

Sujamto, *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994.

T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi II*, Yogyakarta, BPFE, 1990.

W.J,S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1986.

Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006.

Zamani, *Manajemen*, Jakarta, Badan Penerbit IPWI, 1998.

B. Makalah

Rusadi Kantaprawira, *Makalah Hukum dan Kekuasaan*, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 1998.

C. Desertasi

Marcus Lukman, *Eksistensi Peraturan Kebijaksanaan dalam Bidang Perencanaan dan Pelaksanaan Rencana Pembangunan di Daerah Serta Dampaknya Terhadap Pembangunan Materi Hukum Tertulis Nasional*, Disertasi Universitas Padjadjaran, Bandung, 1997, Hlm 205.

D. Jurnal:

Taupik rahman, “*Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik*”, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5.

Agustian Yusuf, "Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna meningkatkan Pelayanan Publik", eJournal Katalogis, Volume 3.

E. Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

_____, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038).

_____, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135).

_____, Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6264).

F. Internet:

www.Liputan6.com, PNS naik gaji terus tapi kinerja tak membaik.

<https://nasional.sindonews.com/penegakan-disiplin-pns-dinilai-belum-maksimal-ini-penyebabnya>.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Ogan_Komering_Iilir.

<http://sriwijayamedia.com/2018/06/21/sekda-oki-sidak-layanan-publik>.

[https://korankito.com/2018/03/06/tpp-asn-setda-kabupaten-oki-terancam-dipotong - ini-penyebabnya](https://korankito.com/2018/03/06/tpp-asn-setda-kabupaten-oki-terancam-dipotong-ini-penyebabnya).

<https://www.swarnanews.co.id/2018/01/25/pemkab-oku-berikan-sangsi-46-pegawai>.

<http://palembang.tribunnews.com/2018/09/11/33-asn-bakal-diganjar-sanksi-pasca-sidak-bupati-muba>.

<https://masyarakatbelajar.wordpress.com-pengertian-disiplin-dan-sanksi>.