

**IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
SUMATERA SELATAN**



***Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Bagian Studi Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya***

OLEH:

AJI PANGESTU

02011181621028

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2021

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AJI PANGESTU
NIM : 02011181621028
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL

IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
SUMATERA SELATAN

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 25 Mei 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program
Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

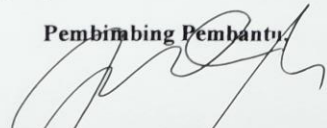
Indralaya, Juli 2021

Menyetujui:

Pembimbing Utama,


Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013

Pembimbing Pembantu,


Muhammad Zainul Arifin, S.H., M.H
NIP. 198908242015041003




Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya
Dr. Febrina, S.H., M.S
NIP. 196201311989031001

PERNYATAAN

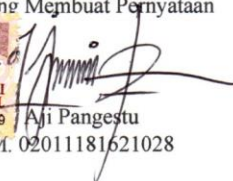
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AJI PANGESTU
NIM : 02011181621028
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang,
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 di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau di tulis 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 di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Desember 2021
Yang Membuat Pernyataan


Aji Pangestu
NIM. 02011181621028

MOTTO

“Dunia ini hanya setetes air, kalau kau tak dapat jangan sedih, karena yang kau tak dapat hanya setetes, dan kalau kau dapat, jangan bangga, karena yang kau dapat hanya setetes”

(Prof. Dr. Abdul Somad LC., MA)

“Sebaik-baik manusia adalah manusia yang bermanfaat untuk orang lain”

(H.R Achmad)

“Walau lambat, gapailah sampai dapat, walau tidak tepat yakinlah pasti dapat karena hidup ini ada seribu jalan untuk satu tujuan ”

(Aji Pangestu)

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

Kedua orang tuaku tercinta | Keluarga Besarku | Guru-Guruku yang terhormat |
Teman dan Sahabatku | Almamater yang kubanggakan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke khadirat Allah Swt karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis berhasil menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul “***Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dikantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.***” tepat pada waktunya.

Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi kualifikasi ataupun persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang. Meskipun dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menemui banyak rintangan dan tantangan. Namun, berkat dukungan dari kedua orang tua, dosen dan teman-teman, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima berbagai saran dan kritik konstruktif dari berbagai pihak guna memperbaiki skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis maupun praktikal bagi para pembaca.

Indralaya, 2021

Aji Pangestu
NIM. 02011181621028

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis haturkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, dikarenakan atas berkat dan rahmat-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “***Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dikantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan***)”.

Dalam proses menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari berbagai bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah Swt, puji syukur atas semua kasih dan sayang-Nya yang selalu menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi jenjang perkuliahan strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
2. Nabi Muhammad Saw, yang telah menjadi sosok panutan dan pedoman penulis dalam menagarungi kehidupan dan berperilaku sehari-hari dalam dunia perkuliahan sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua orang tuaku, Bapak Udin ,dan Ibuku Aisah yang telah memberikanku semangat, dukungan, cinta, kasih dan sayang yang tak terhingga kepada penulis sehingga penulis terus bersemangat dalam mengarungi dunia perkuliahan dan juga tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Mungkin ucapan terima kasih ini tidak cukup untuk menggambarkan segala pengorbanan kalian untuk penulis. Akan tetapi penulis akan berusaha sekuat tenaga dan bekerja keras untuk membuat kalian berdua bangga, karena mungkin itulah salah satu

cara penulis untuk membayar pengorbanan yang telah kalian berikan kepada penulis.

4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,
6. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
7. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
8. Bapak Drs. H. Murzal Zaidan, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
9. Ibu Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum selaku Ketua Program Bagian Program Kekhususan Hukum dan Hukum Administrasi Negara sekaligus Dosen Pembimbing I saya yang sudah memberikan dukungan dan motivasi serta semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Bapak Muhammad Zainul Arifin, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk mengajarkan, memberi arahan, petunjuk serta dukungan kepada saya selama penyusunan skripsi ini
11. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah membagikan ilmu selama proses belajar mengajar di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

12. Semua teman – teman yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam proses mengerjakan skripsi ini terutama teman saya M.Khoirul Iqbal dan Surya Alwandani yang telah bersedia memberikan waktu, arahan, dan pemikiran, serta memotivasi dalam mengerjakan;

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	21
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	21
1. Tujuan Penelitian	21
2. Manfaat Penelitian	22
D. Kerangka Teori	22
1. Teori Kewenangan	22
2. Teori Penegakan Hukum Administrasi	24

3. Teori Sanksi Disiplin.....	26
E. Ruang Lingkup Penelitian	29
F. Metode Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian	30
2. Pendekatan Penelitian	30
3. Sumber Data	31
4. Teknik Pengumpulan.....	32
5. Lokasi Penelitian	33
6. Teknis Analisis Bahan-Bahan Hukum	33
7. Teknik Penarikan Kesimpulan	33
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	34
A. Tinjauan Umum Penegakan Hukum Administrasi Negara	34
1. Pengertian Penegakan Hukum Administrasi Negara	34
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Administrasi Negara	35
3. Jenis Sanksi Hukum Administrasi Negara	38
B. Tinjauan Umum Penegakan Disiplin	39
1. Pengertian Penegakan Disiplin.....	39
2. Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	41
3. Jenis dan Sanksi Pelanggaran Disiplin	44
4. Kode Etik Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	51
C. Tinjauan Umum Aparatur Sipil Negara	56

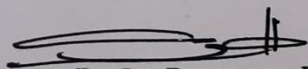
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	56
2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara	58
3. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara	59
BAB III PEMBAHASAN	62
A. Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Dikantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan	62
B. Faktor-Faktor Penghambat Dan Solusi Penegakan Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Dikantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan	80
BAB IV PENUTUP	91
A. KESIMPULAN	91
B. SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Munculnya berbagai macam jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan Aparatur Sipil Negara membuat pelayanan terhadap masyarakat terganggu. Pelanggaran yang dilakukan Aparatur Sipil Negara tersebut menunjukkan perlunya ditegakkan kembali sanksi pelanggaran disiplin kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam penelitian ini penulis meneliti permasalahan ini yang berada di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini penulis ingin melihat bagaimana penegakan sanksi disiplin terhadap aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Asasi Manusia Sumatera Selatan dan apakah faktor-faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Asasi Manusia Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris. Beberapa pendekatan penelitian yang penulis gunakan seperti pendekatan undang-undang dan pendekatan sosiologi. Hasil dari penelitian ialah penegakan sanksi disiplin terhadap aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan dijalankan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam penegakan disiplin tersebut terdapat tiga jenis sanksi disiplin yang bisa dikenakan kepada Aparatur Sipil Negara yakni sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Dimana sanksi tersebut disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur sipil negara. Faktor-faktor penghambat dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Asasi Manusia Sumatera Selatan ialah kurang tegasnya sanksi, kurangnya sarana dan prasarana pengawasan, dan kurangnya kesadaran disiplin ASN. Kedepannya perlu adanya sosialisasi mengenai peraturan-peraturan disiplin kepada ASN, memberikan sanksi tegas kepada ASN, adanya pengawasan terhadap kinerja ASN agar tidak terjadi lagi pelanggaran disiplin.

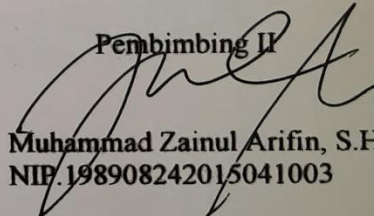
Kata Kunci :Aparatur Sipil Negara, Pelanggaran Disiplin, Penegakan Sanksi Disiplin

Pembimbing I



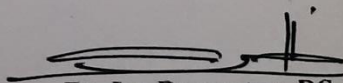
Dr. Iza Rumesten, RS., S.H., M.Hum
NIP. 19810927008012013

Pembimbing II



Muhammad Zainul Arifin, S.H., M.H
NIP. 198908242015041003

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Iza Rumesten, RS., S.H., M.Hum
NIP. 19810927008012013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Negara kesatuan merupakan negara yang tersusun tunggal, negara yang hanya terdiri satu negara saja, tidak terdapat Negara dalam suatu negara. Dalam pelaksanaan pemerintah daerah di negara kesatuan dapat dilaksanakan dengan dua *alternatif sistem*, yaitu: Sistem desentralisasi, dimana daerah-daerah diberikan keleluasaan dan kekuasaan untuk mengurus rumah tangganya sendiri (otonomi) Sistem sentralisasi: dimana segala sesuatu urusan dalam negara tersebut langsung diatur dan di urus oleh pemerintah pusat.¹

Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik". Selain itu dinyatakan pula bahwa pemerintahan daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dan diberikan otonomi yang seluas-luasnya sebagaimana dicantumkan pada Pasal 18 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Perubahan.²

¹ I Putu Ari Astawa, 2017, *Negara dan Konstitusi*, Bali: universitas udayana, hlm. 5.

² Tabrani Diansyah, Mada Apriadi Zuhir, Iza Rumesten RS, 2019, *Implikasi Hukum Perubahan Kewenangan Urusan Pemerintahan Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah Disektor Pertambangan*, Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, Volume 8 Nomor 1. hlm. 28.

Dilihat dari pendekatan segi bahasa kata “pemerintah” atau “pemerintahan”, kedua kata tersebut berasal dari kata “perintah” yang berarti sesuatu yang harus dilaksanakan. Di dalam kata tersebut terkumpul beberapa unsur yang menjadi ciri khas dari kata “perintah” yaitu :

1. Adanya “keharusan”, menunjukkan kewajiban untuk melaksanakan apa yang diperintahkan;
2. Adanya dua pihak yang memberi dan yang menerima perintah;
3. Adanya hubungan fungsional antara yang memberi dan yang menerima perintah;
4. Adanya wewenang atau kekuasaan untuk memberi perintah; “Perintah” atau “pemerintahan” dalam bahasa Inggris dipergunakan kata “*government*” kata yang berasal dari suku kata “*to govern*”. Tetapi “perintah” disalin dengan “*to order*” atau “*to command*” dengan lain kata “*to command*” tidak diturunkan dari “*to govern*”.³

Dari keempat ciri khas dari kata perintah diatas mempunyai makna/pengertian yaitu: “keharusan” berarti dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan; adanya “wewenang” berarti menunjukkan sahnya perintah yang diberikan, tanpa adanya wewenang perintah dianggap tidak sah dan hilanglah kekuatan hukum dari perintah itu. Wewenang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

³ Bayu surianingrat, 1992, *Mengenal Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm. 9-10.

Pasal 1 (angka 5) adalah hak yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Demikian juga kata “memerintah” diartikan sebagai menguasai atau mengurus negara atau daerah sebagai bagian dari negara. Maka kata “pemerintah” berarti kekuasaan untuk memerintah suatu negara.⁴

Pemerintah adalah sekelompok individu yang mempunyai wewenang tertentu untuk melaksanakan kekuasaan yang dalam arti ini melaksanakan wewenang yang sah dan melindungi serta meningkatkan taraf hidup masyarakat.⁵ Dalam hal ini pemerintah memerlukan aparatur sipil negara atau yang disingkat dengan (ASN) sebagai pegawai dalam instansi pemerintahan untuk melaksanakan wewenang berdasarkan undang-undang dalam proses pemerintahan.

Pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat (Pegawai ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.⁶ Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina

⁴ *Ibid.*, hlm. 10.

⁵ *Ibid.*, hlm. 11.

⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁷ Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁸

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.⁹ Selain itu pegawai negeri sipil memiliki pengertian Stipulatif dan Ekstensif.

1. Pengertian Stipulatif

Pengertian Stipulatif Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka 2.

⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

⁹ Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, hlm. 95.

Terdapat pula pengertian Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan pegawai negeri sipil yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Pengertian Ekstensif

Pegawai Negeri berkaitan dengan pengertian stipulatif, ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan pegawai negeri menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 2009. Hal tersebut dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri, artinya disamping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.¹⁰

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan pegawai negeri sipil dalam hukum kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah, dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan pengertian pegawai negeri atau seseorang dapat disebut pegawai negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu:

a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 96.

- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- c. Diserahi tugas dalam jabatan suatu negeri
- d. Digaji menurut peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹¹

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan pegawai ASN. Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang

¹¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil di sumsel sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Sumatera Selatan Tahun 2018

Golongan Kepangkatan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan
Golongan I	77	4	81
Golongan II	737	348	1.085
Golongan III	4.275	6.057	10.332
Golongan IV	1.995	1.853	3.848
Jumlah	7.084	8.262	15.346

Sumber: Data Badan Pusat Statistika Sumatera Selatan, 2018.

Data pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan golongan kepangkatan masing-masing pada tahun 2018 di Sumatera Selatan. Golongan I jumlah pegawainya 81 orang terdiri dari 77 laki-laki, dan 4 perempuan. Golongan II jumlah pegawainya 1.085 orang terdiri dari 737 laki-laki, dan 348 perempuan. Golongan III jumlah pegawainya 10.332 orang terdiri dari 4.275 laki-laki dan 6.057 perempuan. Golongan IV jumlah pegawainya 3.848 orang terdiri dari 1.995 laki-laki dan 1.853 perempuan. Dimana jumlah keseluruhan pegawai dari golongan I sampai golongan IV berjumlah 15. 346 yang terdiri dari 7.084 laki-laki dan 8.262 perempuan. Dari data diatas, jumlah

pegawai tertinggi ada di Golongan III, kemudian Golongan IV, Golongan II dan Golongan I.

Tabel 1.2.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Sumatera Selatan Tahun 2019

Golongan Kepangkatan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki + Perempuan
Golongan I	64	3	67
Golongan II	700	429	1.129
Golongan III	4.319	6.223	10.542
Golongan IV	2.026	1.870	3.896
Jumlah	7.109	8.525	15.634

Sumber: Data Badan Pusat Statistika Sumatera Selatan, 2019.

Data pada tabel 1.2 menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan golongan kepangkatan masing-masing pada tahun 2019 di Sumatera Selatan. Golongan I jumlah pegawainya 67 orang terdiri dari 64 laki-laki, dan 3 perempuan. Golongan II jumlah pegawainya 1.129 orang terdiri dari 700 laki-laki, dan 429 perempuan. Golongan III jumlah pegawainya 10.542 orang terdiri dari 4.319 laki-laki dan 6.223 perempuan. Golongan IV jumlah pegawainya 3.896 orang terdiri dari 2.026 laki-laki dan 1.870 perempuan. Dimana jumlah keseluruhan pegawai dari golongan I sampai golongan IV berjumlah 15.634 yang terdiri dari 7.109 laki-laki dan 8.525 perempuan. Dari data diatas, jumlah

pegawai tertinggi ada di Golongan III, kemudian Golongan IV, Golongan II dan Golongan I.

Berdasarkan dua tabel diatas, perbandingan jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan golongan kepangkatan masing-masing pada tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dapat terlihat dari jumlah keseluruhan tahun 2019 yang berjumlah 15.634 sedangkan tahun 2018 berjumlah 15.436. Kenaikan jumlah pegawai tersebut meliputi seluruh golongan, baik dari golongan I sampai IV, dimana masing-masing mengalami kenaikan jumlah pegawai negeri sipil.

Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pension dan jaminan hari tua dan perlindungan¹².

Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan,

¹² Lihat Penjelasan Umum Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Manajemen ASN dan Manajemen PPPK.

disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.¹³ Sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan nasional yang baik dan teratur sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara. Salah satu unsur yang berpengaruh adalah adanya ASN yang berkualitas, disiplin, bertanggung jawab akan tugas dan kewajibannya. Untuk mewujudkan ASN yang dimaksud, diperlukan pembinaan sebaik-baiknya kepada ASN.

Permasalahan mengenai pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Aparatur Sipil Negara pada instansi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan atau disingkat (KANWIL KEMENKUMHAM SUMSEL) suatu hal yang sangat menarik untuk dibahas. Sampai saat ini masih banyak pelanggaran mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. Padahal sudah dikeluarkan Peraturan yang mengatur tentang Disiplin yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara agar ASN bertindak sesuai dengan peraturan yang ada.

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

¹³ *Ibid.*, hlm. 97.

ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.¹⁴

Sebuah ilustrasi mengenai birokrasi menyatakan bahwa mereka pegawai negeri sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “kenapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.” gambaran umum ini sah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.¹⁵

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.¹⁶ Salah satu hal 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. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

¹⁴ Ambar Teguh Sulistiyani, 2004, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, hlm. 329.

¹⁵ Kristian Widya Wicaksono, 2006, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, hlm. 7.

¹⁶ Liputan6, *Pegawai Negeri Sipil naik Gaji Terus tapi kinerja tak kunjung membaik*, <https://www.liputan6.com/tag/kenaikan-gaji-pns>. Diakses pada 25 febuari 2020 pukul.. 09.00 WIB.

Disiplin mempunyai langkah teknis dan praktis untuk meraih harapan dan cita-cita. Rendahnya budaya disiplin sesungguhnya sudah menjadi pengetahuan umum seluruh elemen masyarakat Indonesia akan tetapi pengetahuan ini belum menjadi kesadaran dan kemauan dalam perilaku yang nyata dalam kehidupan sehari-hari.¹⁷

Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur sipil negara merupakan 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 sejahtera, 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:

¹⁷ Firdaus MG. Abd Karim, 2015, "*Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*". Volume 3 Nomor 2, hlm. 84-95.

- 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.

Riski Pratama mengatakan,¹⁸ “PP tentang disiplin PNS hanya membahas mengenai beberapa jenis sanksi yaitu ringan, sedang, dan berat. Sementara pelanggarannya didefinisikan oleh masing-masing Penjabat Pembina Kepegawaian (PPK). Menurutnya, ada pelanggaran yang seharusnya mendapatkan sanksi berat, tapi hanya mendapat teguran saja. "Misalnya tidak masuk sehari-hari tanpa kejelasan itu hanya mendapat sanksi teguran. Ada juga yang tersandung kasus narkoba lalu rehabilitasi," ujar pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan saat diwawancarai, Senin (27/04/2020).

Berdasarkan pendapat bapak Riski Pratama selaku Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan tersebut, dapat dianggap bahwa penegakan sanksi disiplin aparatur sipil negara yang dilakukan oleh instansi KANWIL KEMENKUMHAM SUMSEL

¹⁸ Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 27 April 2020, pukul 12.45 WIB.

belum diyakini sesuai dengan UU No 5 Tahun 2014. Dimana dalam hal ini masih terdapat pegawai yang belum sadar dan lalai akan posisinya sebagai ASN.

Kantor wilayah (KANWIL) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berkedudukan di setiap provinsi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.¹⁹ Kanwil terdiri atas beberapa divisi serta sejumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT), termasuk Kantor Imigrasi, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Lapas Terbuka, Lapas Narkotika, Rumah Tahanan Negara (Rutan), Cabang Rutan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan), Balai Pemasyarakatan (Bapas), Balai Harta Peninggalan (BHP), serta Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim)²⁰.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI. Nomor: M-04.PR.07.10 Tahun 1982 Tentang Pembentukan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI., Kanwil Kehakiman Sumatera Selatan terdiri dari Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu. Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI. Nomor: M-06-PR.07.02 Tahun 1984 dibentuk Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Sumatera Selatan dengan Klasifikasi Tipe B

¹⁹ Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *Sekilas kemenkumham Republik Indonesia*, (<https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah>, Diakses pada 5 juli 2020, pukul 10.15 WIB).

²⁰ Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *Sekilas kemenkumham Republik Indonesia*, (<https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah>, Diakses pada 5 juli 2020, pukul 10.15 WIB).

yang difungsikan mulai Tahun 1985 yang wilayahnya meliputi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, yang mana dalam pelaksanaan tugas-tugasnya Kepala Kantor Wilayah dibantu oleh Koordinator Urusan Pembinaan Administrasi, Kepala Bidang Pemasyarakatan, Kepala Bidang Keimigrasian, dan Kepala Bidang Hukum.

Perjalanan waktu dan perkembangan organisasi telah terjadi beberapa kali perubahan nomenklatur. Perubahan Nomenklatur/Tata Nama pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan dari masa ke masa:

- 1) Tahun 1982–2000 bernama Kanwil Departemen Kehakiman Sumatera Selatan;
- 2) Tahun 2000 bernama Kanwil Departemen Hukum dan Perundang-undangan Sumatera Selatan;
- 3) Tahun 2000–2004 bernama Kanwil Departemen Kehakiman dan HAM Sumatera Selatan;
- 4) Tahun 2004–2009 bernama Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Selatan;
- 5) Tahun 2009–sekarang bernama Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

Kepala Kantor Wilayah diawal berdirinya dibantu oleh para koordinator antara lain Koordinator Administrasi, Koordinator Pemasyarakatan dan

Koordinator Keimigrasian. Kemudian dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.01.PR.07.10 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, istilah Koordinator diubah menjadi Divisi dan masing-masing divisi dipimpin oleh seorang Kepala Divisi.²¹

Kompleksitas tugas dan fungsi dari Kementerian Hukum dan HAM maka Kementerian Hukum dan HAM didukung penuh dengan sumber daya manusia dengan pegawai yang tersebar dalam 803 satuan kerja di seluruh Indonesia baik di tingkat Pusat sampai Daerah. Adapun jumlah pegawai dalam Kementerian Hukum dan HAM dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3.

Jumlah unit satuan kerja Kementerian Hukum dan Ham

NO	Unit Satuan Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kementerian Hukum dan Ham Pusat	44.196
2	Kementerian Hukum dan Ham Daerah Sumatera Selatan	3.645

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

²¹ Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *Sekilas kemenkumham Republik Indonesia*, (<https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah>, Diakses pada 5 juli 2020 pukul 10.15 WIB).

Kantor Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan yang saat ini dipimpin oleh Bapak Ajub Suratman, Bc.IP., S.Pd., M.Si Sangat tegas terhadap kedisiplinan pegawai-pegawai nya yang bertugas, hal ini dapat kita lihat pada saat Dalam rangka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dan optimalisasi pelayanan publik setelah pelaksanaan Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1440 H, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menyampaikan instruksi kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk melakukan pemantauan kehadiran ASN sesudah Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1440 H melalui surat Nomor: B/26/M.SM.00.01/2019 tanggal 27 Mei 2019 hal Laporan Hasil Pemantauan Kehadiran Aparatur Negara Sesudah Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1440 H. Kemudian Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI juga telah menetapkan Surat Edaran Nomor: SEK-03.KP.09.04 Tahun 2019 pada tanggal 29 Mei 2019 tentang Pemantauan Aparatur Sipil Negara Sesudah Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1440 H.²²

Sementara itu Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan, Sudirman D. Hury Pada apel pagi kali ini, dalam amanatnya

²² Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *penegakan disiplin dan optimalisasi pelayanan publik usai cuti bersama hari raya idul fitri 1440 h.* <https://sumsel.kemenkumham.go.id/berita-kanwil/berita-utama/3725-sudirman-pantau-kehadiran-asn-jajarannya-dalam-rangka-penegakan-disiplin-dan-optimalisasi-pelayanan-publik-usai-cuti-bersama-hari-raya-idul-fitri-1440-h>. (Diakses pada 5 juli 2020 pukul 10.15 WIB).

Sudirman menyampaikan kepada seluruh jajarannya bahwa pada hari ini Senin (10/6) adalah merupakan hari pertama kita sebagai ASN melaksanakan tugas setelah melaksanakan Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1440 H. “Bagi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang sah akan dikenakan sanksi Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dan diundangkan pada tanggal 6 Juni 2010 melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74. Semangat kerja hari pertama ini tentu harus kita bakar dan kita maknai.

Beberapa pelanggaran yang dilakukan pegawai dalam Kementerian Hukum dan HAM dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.4.
Jumlah Pegawai yang melakukan pelanggaran

No	Jenis Pelanggaran	2017	2018	2019
1	Datang terlambat	21 orang	30 orang	56 orang
2	Pulang sebelum waktunya	14 orang	32 orang	43 orang
3	Cuti melebihi batas waktu	6 orang	8 orang	10 orang
4	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	13 orang	15 orang	12 orang

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Berdasarkan data tabel 1.4 menguraikan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran pada tahun 2017-2019. Pegawai yang melakukan pelanggaran datang terlambat dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami kenaikan, dimana

tahun 2017 berjumlah 21 orang, tahun 2018 berjumlah 30 orang dan tahun 2019 berjumlah 56 orang. Pegawai yang melakukan pelanggaran pulang sebelum waktunya dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami kenaikan, dimana tahun 2017 berjumlah 14 orang, tahun 2018 berjumlah 32 orang dan tahun 2019 berjumlah 43 orang. Pegawai yang melakukan pelanggaran cuti melebihi batas waktu dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami kenaikan, dimana tahun 2017 berjumlah 6 orang, 2018 berjumlah 8 orang dan 2019 berjumlah 10 orang. Pegawai yang melakukan pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan dari tahun 2017 sampai 2019 mengalami naik turun, dimana tahun 2017 berjumlah 13, tahun 2018 berjumlah 15 orang dan tahun 2019 berjumlah 12 orang.

Oleh karena itu dengan proses penyelenggaraan kedisiplinan pegawai seperti di KANWIL KEMENKUMHAM SUMSEL tersebut diharapkan dapat mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SUMATERA SELATAN.**

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 Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan?
2. Apakah faktor-faktor penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penegakan sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat dan solusi dalam penegakan sanksi disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

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 Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

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.²³

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.

2. Teori Penegakan Hukum Adiministrasi

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.²⁴ 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.²⁵

Menurut P. Nicolai “sarana pengakan Hukum Administrasi Negara berisi (1) pengawasan bahwa organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada

²³ Bagir Manan, 2000, *Wewenang Provinsi, Kabupaten, dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional, Bandung: Fakultas Hukum Unpad, hlm. 1-2.

²⁴ Satjipto Rahardjo, 2009, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru, hlm. 15.

²⁵ Ridwan HR, *Op.Cit.*, hlm. 292.

atau berdasarkan Undang-Undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban individu, dan (2) penerapan kewenangan sanksi pemerintahan”.²⁶

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 memeksakan kepatuhan, sedangkan penerapan sanksi merupakan langkah represif untuk memaksakan kepatuhan.²⁷

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.²⁸

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

a. Paksaan Pemerintahan (*Bestuursdwang*)

²⁶ P. Nicolai, 1994, *Hukum Pemerintahan*, Jakarta: Kencana, hlm. 469.

²⁷ Philipus M. Hadjon, 1996, *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, hlm. 337.

²⁸ Ridwan HR, *Op.Cit.*, hlm. 298.

- 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 proses peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui peradilan.²⁹

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

²⁹ Philipus M. Hadjon dkk, 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Surabaya: Gajah Mada University Press, hlm. 247.

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentukk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.³⁰

Untuk membina ASN yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian nasional, dalam birokrasinya masalah penjatuhan sanksi administrasi adalah terkait pelanggaran disiplin. Hal tersebut bermaksud untuk menjamin ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN, meningkatkan kinerja, perubahan sikap dan perilaku ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.³¹

Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

³⁰ Zamani, *Manajemen*, 1998, Jakarta, Badan Penerbit IPWI, hlm. 132-133.

³¹ Agung Wijaya, 2019, *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Jurnal Lexlata Ilmu Hukum. Volume. 1 Nomor 2. hlm. 112.

Kesediaan 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.³²

Agar upaya pendisiplinan di kalangan pegawai dapat tercapai, maka sanksi pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Pendisiplinan secara bertahap yaitu dengan mengambil langkah yang bersifat sanksi pendisiplinan, mulai dari yang tingkat ringan hingga yang terberat misalnya:³³

a) Peringatan lisan;

³² Malayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, hlm. 194.

³³ Sondang P Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 307.

- 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.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai dari suatu penelitian yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian.³⁴ 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

³⁴ Bambang Sunggono, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, hlm. 111.

negara dan penghambat penegakan sanksi disiplin di Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sumatra Selatan.

G. 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 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.³⁵

2. Teknik Pendekatan Penelitian

Menurut Ronny Hanitijo yang menyatakan bahwa penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian hukum yang mempergunakan data primer dan penelitian hukum normatif atau atau penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian hukum yang menggunakan penelitian sekunder.maka, metode yang dipergunakan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah pendekatan yuridis empiris dengan kata lain normatif empiris, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendektan sosiologi (*sosio legal*

³⁵ Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 15.

approach) karena penelitian ini terfokus pada mengidentifikasi dari fungsi dalam gejala sosial dan hukum dalam masyarakat³⁶ yang berada didalam lingkungan Kantor Kementerian Hukum dan HAM.

Pendekatan analisis adalah pendekatan yang didasarkan pada seperangkat ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi kebahasaan dan sosiologis yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.³⁷

Pendekatan Perundang-Undangan (*statue approach*) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan yang berupa peraturan Perundang-Undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian.³⁸ pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan Perundang-Undangan yang bersangkutan dengan permasalahan.

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.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 15.

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm. 137.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 93.

- 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.³⁹

³⁹ Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hlm. 107.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan.

6. Teknik 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.⁴⁰

7. Teknik 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.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 10.

⁴¹ Bahder Johan Nasution, 2007, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Penerbit Maju, hlm. 35.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Penegakan Hukum Administrasi Negara

1. Pengertian Penegakan Hukum Administrasi Negara

Penegakan hukum merupakan suatu hubungan timbal balik yang erat kepada masyarakat dengan kegiatan yang dapat berdiri sendiri. Penegakan hukum mempunyai kecenderungan di masyarakat dikarenakan struktur masyarakatnya. Yang dapat menjadi kendala struktur masyarakat, berupa hambatan-hambatan penegakan hukum yang menyebabkan tidak dapat dijalankannya dengan seksama. Baik berupa penyediaan sarana sosial yang memungkinkan penegakan hukum dapat dijalankan.⁴² Soerjono Soekanto menyebutkan bahwa pokok dan arti penegakan hukum yaitu suatu tindakan dengan nilai-nilai pada kaidah-kaidah selaku rangkaian nilai proses terakhir demi mewujudkan, mempertahankan dan menjaga kedamaian pergaulan hidup.⁴³

Indonesia adalah negara hukum, maka dalam suatu tindakan yang dilakukan seseorang harus berdasarkan ketentuan hukum karena fungsi hukum itu untuk melindungi kepentingan manusia.⁴⁴ Maka, dalam melakukan penegakan hukum terdapat 3 (tiga) unsur agar kepentingan manusia dapat dilindungi, yaitu

- a. Keadilan.

⁴² Riawan Tjandra, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 217.

⁴³ Ahmad Sukardja, 2012, *Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara dalam Perspektif Fikih Siyasah*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, hlm 243.

⁴⁴ Soesilo Zauhar, 2001., *Administrasi Publik*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Dengan kondisi masyarakat yang berbeda-beda maka hukum bersifat umum untuk mengikat setiap orang dan bersifat sama rata. Dalam penegakan hukum harus menciptakan keadilan kepada para pihak atau masyarakat oleh karena adil menurut masyarakat tertentu belum tentu adil untuk masyarakat lainnya.

b. Kemanfaatan.

Dengan ditegakannya atau dilaksanakannya hukum di masyarakat berharap mendapatkan manfaatnya. Manfaat yang dapat dirasakan oleh masyarakat berupa rasa aman akan hidupnya, dan jangan sampai masyarakat menjadi resah karena dilaksanakannya penegakan hukum.

c. Kepastian hukum.

Kepastian hukum merupakan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang dalam keadaan tertentu untuk memperoleh perlindungan terhadap tindakan yang sewenang-wenang. Dengan adanya kepastian hukum kepada masyarakat bertujuan untuk menciptakan ketertiban di masyarakat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum Administrasi Negara

Berhasil atau tidaknya penegakan hukum berdasarkan teori dari Freidman bergantung pada :⁴⁵

a. Budaya hukum (*legal cultural*)

⁴⁵ Lawrence M. Friedmann, 2013, *The Legal System: A Social Science Perspecve*, [Pent. M. Khozim], Bandung: Nusamedia, hlm. 3.

Budaya hukum yaitu berupa opiniopini, kebiasaan-kebiasaan, cara bertindak serta cara berpikir, baik dari masyarakat maupun dari aparat penegak hukum. Untuk berjalannya sistem hukum tidak cukup dengan adanya aparatur dan substansi saja.

b. Substansi hukum (*legal substance*).

Substansi hukum yaitu berupa dari keseluruhan norma hukum, asas hukum dan aturan hukum, yang tertulis maupun tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan.

c. Struktur hukum (*legal structure*)

Struktur hukum yaitu berupa institusi yang terkait dengan penegakan hukum, dan aparat penegak hukumnya. Meliputi pengadilan serta para hakimnya, kantor-kantor Pengacara serta para pengacaranya, Kepolisian serta para Polisinya, dan Kejaksaan serta para Jaksanya.

Menurut Soerjono Soekanto, masalah pokok dan pada penegak hukum (law enforcement) terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang mana faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut, antara lain adalah :⁴⁶

a. Faktor hukumnya sendiri;

⁴⁶ Soerjono Soekanto, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 45.

- b. Faktor penegak hukum, yakni faktor yang membentuk maupun yang menerapkan hukum;
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan;
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia, di dalam pergaulan hidup.

Sarana penegakan hukum administrasi negara menurut Nicolai, bahwa pengawasan organ pemerintahan dapat melakukan ketaatan berdasarkan undangundang yang ditetapkan secara tertulis serta pengawasan terhadap keputusan yang melaksanakan kewajiban kepada individu, dan menerapkan kewenangan sanksi pemerintahan. Yang dikemukakan oleh Nicolai, sama dengan yang dikemukakan oleh Ten Berge, bahwa penegakan hukum administrasi negara berupa pengawasan dan penegakan sanksi. Pengawasan adalah suatu langkah preventif untuk menerapkan kepatuhan, sedangkan penerapan sanksi adalah suatu langkah represif untuk menerapkan kepatuhan.⁴⁷

Sebagai bentuk upaya preventif maka dilakukan pengawasan terhadap tindakan pemerintah yang ditujukan agar pemerintah dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan norma-norma hukum serta juga untuk mengembalikan dalam situasi sebelum terjadinya pelanggaran norma-norma hukum. Sedangkan sebagai bentuk

⁴⁷ S.F. Marbun, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: UII Press, hlm 162.

upaya refresif bahwa pengawasan ini di laksanakan dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat. Dari segi pengawasan hukum serta kebijakan terhadap tindakan pemerintah dalam hukum administrasi negara merupakan langkah dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat dari upaya administratif dan peradilan administrasi

3. Jenis Sanksi dalam Hukum Administrasi Negara

Penggunaan sanksi administrasi dalam hukum administrasi negara merupakan penerapan kewenangan pemerintah yang berasal dari aturan hukum administrasi negara tertulis dan tidak tertulis. Pada umumnya, untuk menentukan norma-norma hukum administrasi negara dalam memberikan kewenangan kepada pemerintah, dilakukan pula dengan memberikan kewenangan untuk menegakan norma-norma itu dengan menerapkan sanksi kepada mereka yang melanggar norma-norma hukum administrasi negara tersebut.⁴⁸

Di bidang urusan pemerintahan telah diatur peraturan-peraturan tersendiri dengan keragaman dan ruang lingkup yang luas, dengan jenis dan macam-macam sanksi dalam rangka penegakan peraturan tersebut. Secara umum dalam peraturan perundang-undangan bidang administrasi dikenal beberapa macam sanksi dalam hukum administrasi yaitu :⁴⁹

- a. Pengenaan denda administratif (administratieve boete);

⁴⁸ Ridwan H.R., 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.294.

⁴⁹ *Ibid.*

- b. Paksaan pemerintah (bestuursdwang);
- c. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (dwangsom);
- d. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (ijin, subsidi, pembayaran, dan sebagainya).

B. Tinjauan Umum Penegakan Disiplin

1. Pengertian Penegakan Disiplin

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.⁵⁰

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

⁵⁰ Dwi Heri Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns)*, Jurnal Media Neliti Hukum, 2018, hlm 25.

diberikan kepadanya. Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya⁵¹

Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan. Disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Menurut I.S. Levine ukuran tingkat disiplin pegawai, adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan

⁵¹ Siswanto Sastrahadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rinneka Cipta : Jakarta, hlm 25.

bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolok ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

2. Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka yang dimaksud dengan Disiplin ASN adalah Kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi

hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.⁵²

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.⁵³

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus

⁵² Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁵³ Hasibuan Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm193.

memeriksa lebih dahulu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.⁵⁴

Di dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

⁵⁴ *Ibid.*

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

3. Jenis dan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Untuk pelanggaran secara umum tersebut seperti ;

- a. PNS dan CPNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan dijatuhi Hukuman Disiplin
- b. Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar kewajiban dan larangan dijatuhi hukuman disiplin
- c. Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin

Jenis hukuman atau sanksi bagi PNS yang melanggar peraturannya yaitu

.⁵⁵

- a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 1. Teguran lisan;
 2. Teguran tertulis; dan
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Jenis hukuman sedang terdiri dari :
 1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) tahun; dan
 3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Jenis hukuman berat terdiri dari :
 1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 3. Pembebasan dari jabatan;
 4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan

⁵⁵ Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:⁵⁶

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

⁵⁶ Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

Pasal 9 menyebutkan bahwa Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:⁵⁷

1. Apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;

⁵⁷ Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
4. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:⁵⁸

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

⁵⁸ Pasal 7 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama

31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;

- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
- c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih

4. Kode Etik Disiplin Aparatur Sipil Negara

Etika berasal bahasa latin *Ethos* artinya kebiasaan atau watak. Dalam bahasa Yunani kuno *ethikos* berarti timbul dari kebiasaan adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.

Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluhuran budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat. Moral adalah sesuai dengan ide umum tentang tindakan manusia, yang baik dan wajar sesuai dengan ukuran tindakan yang oleh umum diterima, meliputi kesatuan sosial atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, jelas selain persamaan anatara etika dan moral, ada juga perbedaannya yaitu jika etika lebih banyak teoretis, moral lebih banyak bersifat praktis.⁵⁹

Kode etik merupakan suatu tatanan etika yang telah esai disepakati ioleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka, masuk dalam kategori norma hukum. Kode etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik pegawai ASN merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh pegawai ASN, dengan tujuan agar profesionalisme pegawai tersebut memberikan jasa sebaik-baiknya kepada penggunanya/masyarakat dan adanya kode etik pegawai tersebut akan melindungi perbuatan yang tidak profesional.⁶⁰

⁵⁹ Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia, halaman 294.

⁶⁰ Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo, halaman 222.

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki keterikatan. Dalam lingkungan keluarga, kehidupan pribadi dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup baik yang berasal dari adat maupun agama. Dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik.⁶¹

Nilai dasar Serta Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;

⁶¹ Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika, hlm 42.

7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Mengenai larangan Bagi ASN diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara yaitu:⁶²

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional;

⁶² Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

Majelis Kode Etik adalah untuk memperoleh obyektivitas dalam menentukan seorang Pegawai Negeri Sipil melanggar kode etik, maka pada setiap instansi dibentuk Majelis Kode Etik. Majelis Kode Etik dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Majelis Kode Etik bersifat temporer, yaitu hanya dibentuk apabila ada Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran terhadap kode etik. Dalam hal instansi Pemerintah mempunyai instansi vertikal di daerah, maka Pejabat Pembina

Kepegawaian dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain di daerah untuk menetapkan pembentukan Majelis Kode Etik.⁶³

Pertama-tama perlu diingat bahwa kode etik tidak membebaskan sanksi hukum atau paksaan fisik. Kode etik juga dirumuskan dengan asumsi bahwa tanpa sanksi-sanksi atau hukuman dari pihak luar, setiap orang tetap mentaatinya. Jadi dorongan untuk mematuhi perintah dan kendali untuk menjauhi larangan dalam kode etik bukan dari sanksi fisik melainkan dari rasa kemanusiaan, harga diri, martabat dan nilai-nilai filosofis.⁶⁴

C. Tinjauan Umum Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. A.W.Widjaja, mendefinisikan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam

⁶³ Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm 399.

⁶⁴ *Ibid*.

suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.⁶⁵

Sedangkan menurut Musanaef, pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁶⁶

Aparatur sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁶⁷ Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh jabatan pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.⁶⁸ Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat

⁶⁵ A. W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, hlm. 113.

⁶⁶ Rosdakarya Musanef, 2007, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 5.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.⁶⁹

2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

1) Kedudukan Aparatur Sipil Negara

- a. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara.
- b. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.
- c. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

2) Fungsi Aparatur Sipil Negara

Fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

3) Tugas Aparatur Sipil Negara

. Tugas Aparatur Sipil Negara sebagai berikut

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang;
- b. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas; .

⁶⁹ *Ibid.*

- c. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia;
- d. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, netral, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

3. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

1) Hak Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 tentang Hak-hak pegawai negeri sipil (PNS) adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai negeri sipil (PNS) dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dan diperoleh, antara lain:⁷⁰

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiunan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi

⁷⁰ Pasal 21 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, PPPK berhak memperoleh :⁷¹

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi.

2) Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Kewajiban pegawai ASN adalah:⁷²

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

⁷¹ Pasal 22 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁷² Pasal 23 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia;
- h. jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- i. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

BAB III PEMBAHASAN

A. Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan

Disiplin mempunyai kekuatan luar biasa yang dapat mengantar individu, kelompok dan bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang mereka inginkan. Disiplin menjadi langkah teknis dan praktis untuk meraih harapan dan cita-cita. Rendahnya budaya disiplin sesungguhnya sudah menjadi pengetahuan umum seluruh elemen masyarakat Indonesia akan tetapi pengetahuan ini belum menjadi kesadaran dan kemauan dalam perilaku yang nyata dalam kehidupan sehari-hari.⁷³

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumberdaya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.⁷⁴

⁷³ Firdaus Abdul Karim, *Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 2, Februari 2015 hlm 84.

⁷⁴ *Ibid.*

Akan tetapi, cita-cita luhur dari diri seorang ASN sebagai pelayan masyarakat dan abdi negara tersebut belum terwujud seluruhnya, karena berdasarkan fakta dilapangan bahwa sering kali terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang ASN. Pelanggaran yang dilakukan ASN seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lainnya. Terkhusus ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan, tentu pelanggaran disiplin ASN tersebut dapat mempengaruhi pelayanan ASN kepada masyarakat dan dapat mengganggu proses percepatan pembangunan daerah khususnya di Sumatera Selatan.

Untuk menanggulangi pelanggaran disiplin maka diperlukan upaya penegakan disiplin ASN agar meningkatkan kedisiplinan ASN itu sendiri. Oleh karena itu, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan aturan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil digunakan untuk menegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin dalam bekerja tersebut. Dengan demikian diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Penegakan kedisiplinan

merupakan suatu hal yang penting dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.⁷⁵

Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis mendapatkan beberapa data di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan yang akan penulis uraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
JUMLAH PEGAWAI DIKEMENKUHAM SUMSEL

Gender	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Laki – laki	1.439	1397	1413
perempuan	450	501	589
Jumlah pegawai	1889	1898	2002

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Kemenkumham Sumsel terdiri dari laki-laki dan perempuan. Jumlah pegawai di Kemenkumham yaitu pegawai laki-laki sempat mengalami naik turun pada tahun 2018-2020 dan untuk pegawai perempuan mengalami kenaikan setiap tahun baik pada tahun 2018-2020. Hal ini dapat terlihat dari data pegawai laki-laki dimana pada tahun 2018 jumlah pegawai laki-laki berjumlah 1.439, kemudian mengalami penurunan menjadi 1.397 pada tahun 2019, dan pada tahun 2020 pegawai laki-laki

⁷⁵ Agung Wijaya, Iza Rumesten, dan Zen Zanibar, *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*, Juran Ilmiah Hukum Lex Lata, 2019, hlm 115.

naik kembali menjadi 1.413. Sedangkan pegawai perempuan mengalami kenaikan terus pada tiap tahun seperti tahun 2018 berjumlah 450, kemudian tahun 2019 menjadi 501 dan tahun 2020 menjadi 589.

Tabel 3.2
JUMLAH PEGAWAI PERDIVISI DIKANTOR
KEMENKUMHAM SUMSEL

No	DIVISI	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Divisi administrasi	42	58	69
2.	Divisi pemasyarakatan	14	18	19
3.	Divisi keimigrasian	15	17	20
4.	Divisi pelayanan hukum dan HAM	52	57	63

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pegawai di Kemenkumham Sumsel terbagi menjadi beberapa divisi seperti divisi administrasi, divisi pemasyarakatan, divisi keimigrasian dan divisi pelayanan hukum dan HAM. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Kemenkumham Sumsel yang terdiri dari beberapa divisi tersebut mengalami kenaikan setiap tiap tahun. Divisi administrasi, pada tahun 2018 berjumlah 42 orang mengalami kenaikan menjadi 58 orang pada tahun 2019, kemudian tahun 2020 naik lagi menjadi 69 orang. Divisi pemasyarakatan, pada tahun 2018 berjumlah 14 orang mengalami kenaikan menjadi 18 orang pada tahun 2019, kemudian tahun 2020 naik lagi menjadi 19 orang. Divisi keimigrasian pada tahun 2018 berjumlah 15 orang mengalami

kenaikan menjadi 17 orang pada tahun 2019, kemudian tahun 2020 naik lagi menjadi 20 orang. Divisi pelayanan hukum dan HAM, pada tahun 2018 berjumlah 52 orang mengalami kenaikan menjadi 57 orang pada tahun 2019, kemudian tahun 2020 naik lagi menjadi 63 orang.

Tabel 3.3
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) KEMENKUMHAM SUMSEL

No	Jenis	Jumlah
1.	Lembaga Pemasyarakatan Lapas (Lapas/LP)	17 UPT
2.	Rumah Tahanan Negara	3 UPT
3.	Balai Pemasyarkatan	4 UPT
4.	Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara	2 UPT
5.	Kantor Imigrasi	2 UPT

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Kemenkumham Sumsel terdiri dari Lembaga pemasyarakatan yang berjumlah 17 UPT, Rumah Tahanan Negara 3 UPT, Balai Pemasyarakatan 4 UPT, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara 2 UPT dan Kantor Imigrasi 2 UPT.

Tabel 3.4
Jumlah Pegawai yang melakukan pelanggaran

No	Jenis Pelanggaran	2017	2018	2019
1	Datang terlambat	21 orang	30 orang	56 orang
2	Pulang sebelum waktunya	14 orang	32 orang	43 orang
3	Cuti melebihi batas waktu	6 orang	8 orang	10 orang

4	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	13 orang	15 orang	12 orang
---	------------------------------------	----------	----------	----------

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan pelanggaran disiplin dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Uraian pelanggaran tersebut ialah dimana terjadi peningkatan pelanggaran disiplin datang terlambat dimana pada tahun 2017 jumlah ASN yang terlambat berjumlah 21 orang, kemudian bertambah tahun 2018 sebanyak 30 orang dan bertambah lagi 56 orang. Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan menyatakan bahwa banyak penyebab ASN datang terlambat salah satu yang alasan yang paling banyak diterimanya ialah karena mengantar anaknya sekolah, macet, dan lainnya. Kemudian jenis pelanggaran disiplin pulang sebelumnya juga terjadi peningkatan. Dimana pada tahun 2017 jumlahnya sebanyak 14 orang, kemudian bertambah tahun 2018 menjadi 32 orang dan tahun 2019 bertambah lagi menjadi 43 orang. Alasan yang paling lumrah ASN sering pulang sebelum waktunya jika tidak ada atasan dikantor, sehingga dengan tidak adanya pengawasan yang ketat membuat ASN dengan mudahnya melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan untuk jenis pelanggaran lain bersifat fluktuatif.

Tabel 3.5**JUMLAH PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN BERAT DIKANTOR
KEMENKUMHAM SUMSEL**

No	Jenis pelanggaran	Jenis hukuman	2018	2019	2020
1.	Penggunaan narkotika	Pemberhentian secara tidak hormat	2 orang	1 orang	3 orang
2.	Penganiayaan	Pembebasan dari jabatan	3 orang	2 orang	4 orang

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, pegawai di Kantor Kemenkumham juga ada yang melakukan pelanggaran berat dikantor seperti penggunaan narkotika dan penganiayaan dimana hukumannya berupa pemberhentian secara tidak hormat dan pembebasan dari jabatan. Jumlah pegawai yang menggunakan narkotika pada tahun 2018 berjumlah 2 orang, tahun 2019 berjumlah 1 orang, dan tahun 2020 berjumlah 3 orang. Sedangkan pegawai yang melakukan penganiayaan pada tahun 2018 berjumlah 3 orang, tahun 2019 berjumlah 2 orang dan tahun 2020 berjumlah 4 orang

Menurut Bapak Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan untuk menindaklanjuti pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN tersebut

dapat diberikan sanksi kepada Aparatur Sipil negara yang melanggar aturan disiplin yaitu sebagai berikut:⁷⁶

1. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

4. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama

⁷⁶Hasil wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember 2020, pukul 13.15 WIB.

satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

5. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

6. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan

Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-

kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat ASN yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

Menurut Bapak Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan hukuman berat juga bisa diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik yaitu pembebasan dari jabatan. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun. Pemberhentian tidak

dengan hormat sebagai ASN. ASN yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada ASN tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.⁷⁷

Menurut Bapak Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan aparaturnya Sipil Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil terlebih dahulu secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan ASN yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.⁷⁸

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember 2020, pukul 13.20 WIB.

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember 2020, pukul 13.25 WIB.

Sebelum ASN dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.⁷⁹

Kelancaran pemeriksaan, ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁸⁰

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember 2020, pukul 13.28 WIB.

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember, pukul 13.39 WIB.

Pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada Pegawai ASN yang bersangkutan. Menurut Bapak Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan terdapat beberapa cara pemanggilan ASN yaitu :⁸¹

1. Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
2. Pemanggilan secara tertulis bagi Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Dilakukan paling lambat tujuh hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Apabila Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember, pukul 13.45 WIB.

Apabila pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua Pegawai ASN yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan dan proses-proses pemeriksaan yaitu:⁸²

1. Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahanbahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai ASN yang bersangkutan.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh ASN yang diperiksa dan pemeriksa.
3. Aparatur Sipil Negara yang diperiksa karna diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya.
4. Apabila ASN yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya.
5. Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan.

⁸² Hasil Wawancara dengan Riski Pratama, selaku pegawai Staf Divisi Pelayanan Kemasyarakatan Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 14 Desember, pukul 13.50 WIB.

6. Apabila ASN yang diperiksa mempersulit pemeriksaan maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada.
7. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN merupakan kewenangan:
 - a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin b.
 - b. Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan, laporan kewenangan, penjatuhan hukuman disiplin.
8. Apabila atasan langsung dari Pegawai ASN yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
9. Susunan tim pemeriksa terdiri:
 - a. Satu orang ketua merangkap anggota.
 - b. Satu orang sekretaris merangkap anggota.
 - c. Paling tidak satu orang anggota, persyaratan untuk menjadi tim pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memegang jabatan yang lebih rendah dari ASN yang diperiksa.
10. Tim pemeriksa bersifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang Aparatur Sipil Negara.

11. Apabila diperlukan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin objektivitas dalam pemeriksaan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain
12. Untuk memperlancar pemeriksaan ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
13. Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya maka selama Pegawai ASN yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya diangkat pejabat pelaksanaan harian.
14. ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap masuk kerja dan diberi hak-hak kepegawaiannya.
15. Apabila atasan langsung dari ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak ada ataupun terjadi kekosongan maka untuk pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi atau secara berjenjang.
16. Berita Acara Pemeriksaan harus ditanda tangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan Pegawai ASN yang diperiksa. Apabila ada isi Berita Acara Pemeriksaan (BAP) itu yang menurut pendapat Pegawai ASN yang

diperiksa tidak sesuai dengan apa yang diucapkan maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.

17. Apabila Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, maka Berita Acara Pemeriksaan tersebut cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam BAP, bahwa Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani BAP. Walaupun Pegawai ASN yang diperiksa tidak bersedia untuk menandatangani BAP tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin. Pegawai ASN yang telah diperiksa berhak mendapat fotocopy Berita Acara Pemeriksaan.

Dari kasus yang ada dilaporkan dan pernah ditangani oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan, bahwa sanksi yang sering diberikan kepada ASN yang melanggar disiplin berupa teguran, baik teguran lisan, teguran tertulis atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Akan tetapi terdapat juga kasus pelanggaran disiplin berat yang dilakukan pegawai di Kantor Kemenkumham berupa penggunaan narkoba dan penganiayaan dimana hukumannya berupa pemberhentian secara tidak hormat dan pembebasan dari jabatan. Jumlah pegawai yang menggunakan narkoba pada tahun 2018 berjumlah 2 orang, tahun 2019 berjumlah 1 orang, dan tahun 2020 berjumlah 3 orang. Sedangkan pegawai yang melakukan penganiayaan pada tahun 2018 berjumlah 3 orang, tahun 2019 berjumlah 2 orang dan tahun 2020 berjumlah 4 orang.

Oleh karena itu tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang dan juga dimaksudkan agar ASN lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Dalam melakukan penegakan hukuman disiplin akan berkaitan erat dengan teori kewenangan. Teori kewenangan yang dimaksud adalah hak yang dimiliki pejabat berdasarkan aturan yang berlaku untuk melakukan tindakan sesuatu. Dalam hal ini pejabat yang berwenang memiliki hak untuk memberikan hukuman menjatuhkan hukuman disiplin atas pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementian Hukum dan Ham Sumatera Selatan. Akan tetapi, dalam menjalankan kewenangan memberikan hukuman, maka pejabat yang berwenang wajib mempelajari dengan teliti hasil hasil pemeriksaan dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.⁸³

Meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda. Dalam

⁸³ Budi Gutami, *Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang*, Diponegoro Law Journal Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, hlm 7.

kaitan ini menggunakan teori sanksi disiplin. Teori sanksi disiplin ialah pemberian hukuman berdasarkan aturan yang ada. Dengan demikian ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, harus dijatuhi hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan sesuai peraturan yang berlaku.⁸⁴

B. Faktor-Faktor Penghambat dan Solusi dalam Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan

Penegakan disiplin pegawai negeri sipil (ASN) diyakini masih belum maksimal. Keadaan ini antara lain disebabkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin ASN yang belum mengatur disiplin ASN secara jelas dan rinci. Implementasi regulasi teknis tersebut masih jauh dari harapan. Selain itu, dalam proses pelaksanaannya sangat bertumpu pada subjektivitas Aparatur Sipil Negara. Padahal, Peraturan pemerintah tersebut tidak mengatur secara jelas tentang pelaksanaan disipliner ASN. Hal ini dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah tersebut masih ada kelemahan, sehingga penegakan disiplin ASN belum maksimal.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin ASN hanya membahas jenis sanksi yaitu ringan, sedang dan berat. Pada saat yang sama, pelanggaran ditentukan oleh masing-masing PPK. Pelanggaran harus diberi sanksi

⁸⁴ Sintya Augustianti , Syamsuni Arman dan Isdairi, *Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak)*, Jurnal Media Neliti Hukum, 2013, hlm 13.

berat, tetapi hanya sanksi peringatan yang diberikan. Misalnya, jika anda tidak masuk selama beberapa hari, anda hanya diberi peringatan. Ada juga sebagian orang yang terpapar narkoba dan mendapat perawatan rehabilitasi, lalu kembali bekerja. Koneksi inilah yang membuat banyak ASN tidak terlalu khawatir tentang pelanggaran. Lebih penting lagi, jika anda memiliki hubungan dekat dengan PPK, maka anda pasti akan terhindar dari sanksi berat. Banyak orang percaya bahwa jika mereka hanya bolos mereka hanya akan ditegur dan tidak akan diberhentikan. Mereka mengganggalkan pelanggaran tersebut, tentu hal ini berbeda dengan perusahaan swasta.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam peningkatan disiplin ASN di daerah secara umum adalah:⁸⁵

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Bila ternyata ASN tersebut terkena tindakan disipliner, petugas yang berwenang harus mengambil sanksi / tindakan tegas untuk memberikan pencegahan dan efek jera agar ASN lain tidak meniru atau melakukannya. Selain itu, harus ada kesadaran untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin dari ASN itu sendiri. Oleh karena itu, setiap pejabat yang berhak menghukum wajib memeriksa ASN secara cermat yang melanggar disiplin ASN.

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Jefriansyah Corrie, S.Kom, M.Kom, selaku pegawai Staf Divisi Administrasi Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 17 Desember, pukul 13.23 WIB.

2. Lunturnya Kedisiplinan ASN.

Bagi ASN, disiplin harus menjadi acuan sepanjang hidupnya. Meningkatnya permintaan masyarakat akan layanan dari ASN maka membutuhkan ASN yang bersih, berwibawa, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sikap dan perilaku ASN yang disiplin biasanya akan menjadi panutan ASN lain di lingkungan dan masyarakatnya.

Khusus pada jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan, faktor- faktor lain yang menjadi hambatan dalam penegakan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara secara umum, antara lain :⁸⁶

1. Penegakan Hukum di Dalam Ikatan Dinas yang Masih Lemah

Hal ini dikarenakan ASN tersebut mempunyai “orang dalam” yang cukup berpengaruh sehingga perbuatan yang melanggar kode etik kedisiplinan yang ingin ditindaklanjuti dihentikan begitu saja.

2. Tidak Ada Responsif Oleh ASN Yang Bersangkutan

Tidak ada responsif oleh ASN yang bersangkutan sehingga pemanggilan yang telah di atur menurut Undang-undang atau Peraturan pemerintah yang di tunda-tunda menjadi suatu keterlambatan atau menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Jefriasnyah Corrie,S.Kom, M.Kom, selaku pegawai Staf Divisi Administrasi Dikantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 17 Desember, pukul 13.25 WIB.

3. Terbatasnya Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Adanya keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah (kuantitas), maupun kualitas (mutu) keilmuan, turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan fungsi pengawasan, mengingat bahwa perbandingan jumlah tenaga pengawas dengan ASN yang harus diawasi dan tempat-tempat yang juga harus diawasi sangat tidak memadai, bahkan tenaga yang mempunyai fungsi pengawasan ini sendiri masih belum dapat menyadari dan memahami sepenuhnya tentang tugas dan fungsinya sebagai pengawas.

4. Adanya Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pengawasan

Sarana dan prasarana untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan masih relatif kurang, seperti pemasangan CCTV pada setiap tempat memerlukan biaya yang relatif besar, sementara anggaran yang disediakan untuk itu masih terbatas.

5. Rendahnya Tingkat Kesadaran Hukum

Ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota ASN tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, antara lain:

- a. Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan publik yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
- b. Adanya anggota ASN dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah.

- c. Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat di antara anggota ASN yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum.
- d. Adanya ketidak pastian hukum atau ketidak jelasan ukuran kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidak patuhan orang pada hukum atau kebijakan publik.
- e. Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.

Sehubungan masih terdapatnya beberapa hambatan dalam penegakan disiplin secara internal di atas, maka upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah:⁸⁷

1. Upaya preventif, yaitu:
 - a. Melakukan pembinaan internal mengenai kode etik dan disiplin bagi ASN pada jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan.
 - b. Memberikan himbauan kepada ASN pada jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan untuk menghindari

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Jefriasnyah Corrie, S.Kom, M.Kom, selaku pegawai Staf Divisi Administrasi Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 17 Desember, pukul 13.30 WIB.

pelanggaran kode etik mengingat adanya sanksi hukum apabila melakukannya.

- c. Memberikan arahan berupa nasehat dan instruksi terhadap ASN pada jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan untuk melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenang.

2. Upaya preventif, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan dan sosialisasi masalah pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.
- b. Meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan-aturan hukum yang terkait dengan pelayanan publik, khususnya peraturan yang berkenaan dengan lalu lintas dan angkutan jalan.

3. Upaya Represif, yaitu

Menjatuhkan sanksi administratif kepada oknum pegawai (ASN) pada jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan yang terbukti melakukan Pungli, baik berupa penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemberhentian dari jabatan, maupun pemberhentian sebagai ASN.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin ASN di antaranya Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.

Kedua, memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Keempat, setidaknya setiap ASN introspeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. Coba kita lihat saja setiap penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati

peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur .

Khusus yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan, maka hambatan penegakan kedisiplinan aparatur sipil negara adalah hal-hal yang **bersifat teknis antara lain** :⁸⁸

- a. Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai akan dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja.
- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
- d. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Jefriasnyah Corrie, S.Kom, M.Kom, selaku pegawai Staf Divisi Administrasi Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 17 Desember, pukul 13.45 WIB.

- e. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Hal-hal tersebut merupakan hambatan-hambatan yang ada dalam mengimplementasikan kedisiplinan aparatur sipil negara yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan kiranya menjadi kewajiban aparatur sipil negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dengan demikian kedisiplinan pegawai ASN akan dapat tercapai

Solusi yang dapat ditempuh dalam upaya mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain yaitu :⁸⁹

Pertama, melakukan pendekatan secara sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin ASN.

Kedua, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Jefriasnyah Corrie, S.Kom, M.Kom, selaku pegawai Staf Divisi Administrasi Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan, pada tanggal 17 Desember, pukul 13.15 WIB.

Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Keempat, Setidaknya setiap ASN introspeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi ASN. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CASN dari Tahun ke Tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi ASN sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi ASN malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi ASN setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, ASN merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhenti atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan, kiranya menjadi kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Aparatur Sipil Negara akan dapat tercapai.

Dalam pembahasan ini teori yang paling tepat dalam mengkaji faktor-faktor penghambat penegakan disiplin berupa teori penegakan hukum administrasi. Dimana dalam penegakan hukum administrasi meliputi pengawasan dan pemberian sanksi. Untuk menanggulangi hambatan dari penegakan disiplin maka diperlukan pengawasan dari pihak yang terkait agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan tidak melanggar disiplin dan pemberian sanksi kepada pegawai yang sering melanggar disiplin dengan tujuan agar pegawai jera dan tidak melakukan pelanggaran disiplin.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan penulis, maka dengan ini penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penegakan sanksi terhadap aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sumatera Selatan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanismenya meliputi apabila terdapat pelanggaran, maka akan dilaksanakan pemanggilan terhadap ASN. Pemanggilan dimaksud untuk dilakukan proses pemeriksaan oleh Tim Pemeriksaan yang terdiri dari 5 orang ASN yang berpangkat lebih tinggi dari orang yang diperiksa. Setelah pemeriksaan dilakukan dan terbukti kesalahannya maka ASN yang bersangkutan dijatuhi hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah tersebut, terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, antara lain jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun,

pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN

2. Faktor-Faktor penghambat dalam penegakan sanksi disiplin bagi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan ialah kurang tegasnya penegakan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang dikarenakan, terbatasnya/kurangnya sarana dan prasarana pengawasan, kurangnya kesadaran disiplin dari ASN, dan terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dari ASN itu sendiri. Solusi yang dapat ditempuh dalam upaya mengurangi jumlah pelanggaran disiplin ialah melalui pendekatan sosialisasi mengenai peraturan-peraturan disiplin kepada ASN, memberikan sanksi tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, adanya peran dari pihak yang berwenang untuk selalu mengawasi kinerja ASN agar tidak terjadi pelanggaran disiplin dan harus adanya kesadaran dari ASN untuk patuh pada tertib disiplin ASN yang telah diatur.

B. Saran

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan menguraikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan adanya pengawasan yang ketat terhadap kinerja ASN agar tidak terjadi pelanggaran disiplin dan apabila melanggar bisa diberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan

pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

2. Diharapkan adanya kesadaran dan kerjasama yang baik antara individu ASN dan seluruh satu kerja ASN agar dapat menjalankan disiplin ASN yang baik sehingga cita-cita luhur ASN untuk mengabdikan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Sukardja, 2012, *Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara dalam Perspektif Fikih Siyasah*, Sinar Grafika, Jakarta Timur
- A. W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.
- Bagir Manan, 2000, *Wewenang Provinsi, Kabupaten, dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional, Bandung: Fakultas Hukum Unpad
- Bahder Johan Nasution, 2007, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Penerbit Maju
- Bambang Sunggono, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika
- Bayu surianingrat, 1992, *Mengenal Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo, halaman 222
- I Putu Ari Astawa, 2017, *Negara dan Konstitusi*, Bali: Universitas Udayana
- Lawrence M. Friedmann, 2013, *The Legal System: A Social Science Perspecve*, [Pent. M. Khozim], Bandung: Nusamedia
- Malayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- P. Nicolai, 1994, *Hukum Pemerintahan*, Jakarta: Kencana.

Peter Mahmud Marzuki, 2015, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana

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

_____, 1996, *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.

Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Ridwan H.R., 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Riawan Tjandra, 2018, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta.

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

S.F. Marbun, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: UII Press

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

Satjipto Rahardjo, 2009, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Bandung, Sinar Baru

Siswanto Sastrahadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rinneka Cipta : Jakarta

Soerjono Soekanto, 2004, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Soesilo Zauhar, 2001., *Administrasi Publik*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Sri Hartini. 2008. *Hukum Kepegawaiaan di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Grafika
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta
- Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zamani, *Manajemen*, 1998, Jakarta, Badan Penerbit IPWI.

Jurnal

- Agung Wijaya, 2019, *Sanksi Hukum Disipliner Bagi Aparatur Sipil Negara Melalui Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang*. Jurnal Lexlata Ilmu Hukum. Volume. 1 Nomor 2
- Budi Gutami, *Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Semarang*, Diponegoro Law Journal Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017.
- Dwi Heri Sudaryanto, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns)*, Jurnal Media Neliti Hukum, 2018
- Firdaus Abdul Karim, *Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 2, Februari 2015
- Sintya Augustianti , Syamsuni Arman dan Isdairi, *Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan*

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak), Jurnal Media Neliti Hukum, 2013

Tabrani Riansyah, Mada Apriadi Zuhir, Iza Rumesten RS, 2019, *Implikasi Hukum Perubahan Kewenangan Urusan Pemerintahan Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah Disektor Pertambangan*, Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, Volume 8 Nomor 1.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Internet/Daring

Liputan6, *Pegawai Negeri Sipil naik Gaji Terus tapi kinerja tak kunjung membaik*, <https://www.liputan6.com/tag/kenaikan-gaji-pns>. Diakses pada 25 febuari 2020 pukul.. 09.00 WIB.

Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *Sekilas kemenkumham Republik Indonesia*, (<https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah>, Diakses pada 5 juli 2020, pukul 10.15 WIB).

Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *Sekilas kemenkumham Republik Indonesia*, (<https://sumsel.kemenkumham.go.id/profil/sekilas-kantor-wilayah>, Diakses pada 5 juli 2020, pukul 10.15 WIB)

Kantor Wilayah Sumatera Selatan Kemenkumham, *penegakan disiplin dan optimalisasi pelayanan publik usai cuti bersama hari raya idul fitri 1440 h.* <https://sumsel.kemenkumham.go.id/berita-kanwil/berita-utama/3725-sudirman-pantau-kehadiran-asn-jajarannya-dalam-rangka-penegakan-disiplin-dan-optimalisasi-pelayanan-publik-usai-cuti-bersama-hari-raya-idul-fitri-1440-h>. (Diakses pada 5 juli 2020 pukul 10.15 WIB).



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Palembang - Prabumulih Km. 32 Indralaya Kabupaten Ogan Ilir, 30666
Telepon (0711) 580063 Faksimile (0711) 581179
Laman www.fh.unsri.ac.id, Pos-el fakultas_hukum@unsri.ac.id

**KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NOMOR: 0532/UN9.FH/TU.SK/2020**

**TENTANG
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS
SRIWIJAYA NOMOR: 0884/UN9.FH/TU.SK/2019 TENTANG DOSEN PEMBIMBING
SKRIPSI FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA KAMPUS INDERALAYA**

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA,

- Memperhatikan** : Surat permohonan Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara, tanggal 2 September 2020 perihal persetujuan penulisan Skripsi/*Legal Memorandum*, judul dan pembimbing skripsi atas nama Aji Pangestu NIM. 02011181621028;
- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa perlu mendapatkan bimbingan dan pengarahan oleh dosen sesuai dengan kompetensinya;
b. bahwa sehubungan dengan butir a di atas perlu ditetapkan keputusan sebagai landasan hukumnya.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Sriwijaya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 606);
4. Keputusan Mendiknas R.I. Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
5. Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor 700/UN9/KP/2016 tanggal 12 Agustus 2016 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Masa Tugas Tahun 2016-2020;
6. Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor 293/UN9.1.2/DT.KEP/2017 tentang perubahan Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya Nomor 192/UN9.DT.Kep/2012 Tahun 2012 tentang Kurikulum Pendidikan Program Strata 1, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Nomor 1158/UN9.1.2/DT/2017 tanggal 25 Agustus 2017, tentang Peraturan Akademik Program Sarjana Strata 1, Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menunjuk Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sebagai pembimbing skripsi bagi mahasiswa di bawah ini dalam mempersiapkan rencana dan pelaksanaan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan penyusunan skripsi mahasiswa yang bersangkutan :

NAMA/NIM	Aji Pangestu/02011181621028
NAMA DOSEN	1. Dr. Iza Rumesten, S.H.; M.Hum. NIP. 198109272008012013 2. M. Zainul Arifin, S.H.,M.H. NIP. 198908242015041003
JUDUL SKRIPSI	Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan)

KEDUA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat diterbitkannya Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Inderalaya
pada tanggal 8 September 2020

Dekan Fakultas Hukum,

Dr. Febrian, S.H., M.S.

NIP. 196201311989031001

Tembusan :

1. Wakil Dekan I, II dan III;
2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara;
3. Dosen Pembimbing 1 dan 2;
4. Penasihat Akademik (PA);
5. Kabag Tata Usaha;
6. Yang bersangkutan;
7. Arsip.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Srijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AJI PANGESTU
No.Induk Mahasiswa : 02011181621028
Program Kekhususan : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA SELATAN
Pembimbing Utama : Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
Pembimbing Pembantu : Muhammad Zainul Arifin , S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	4/9	Konfirmasi judul			
	10/9	memberikan R. masalah			
	11/9	memberikan kerangka teori			
	12/9	ACC proposal			

Catatan

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

(Signature)
Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179

Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125

Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AJI PANGESTU
No.Induk Mahasiwa : 02011181621028
Program Kekhususan : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA
SELATAN
Pembimbing Utama : Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
Pembimbing Pembantu : Muhammad Zainul Arifin , S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	1/5/2021	Bab I	✓		
		Bab II	✓		
	3/5/2021	Bab III	✓		
	5/5/2021	Bab IV	✓		
		Abstrak	✓		
	9/5/2021	Acr	✓		

Catatan

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AJI PANGESTU
No.Induk Mahasiswa : 02011181621028
Program Kekhususan : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA
SELATAN
Pembimbing Utama : Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
Pembimbing Pembantu : Muhammad Zainul Arifin , S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	4/20	latar belakang	✓		
	5/20	rumusan masalah	✓		
	8/20	teori-teori	✓		
	11/20	metode	✓		
	14/20	uraian singkat tentang keputusannya	✓		

Catatan

- Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
- Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,

(Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Program Pendidikan S1, S2, S3 dan M.Kn

Kampus Indralaya Jl. Raya Prabumulih Km.32 Indralaya, Ogan Ilir Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Palembang : Jl.Srijaya Negara Bukit Besar Palembang Telp. / Fax. (0711) 350125
Website : www.fh.unsri.ac.id | E-mail : fakultas_hukum@unsri.ac.id | fakhukumunsri@yahoo.com

JADWAL KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AJI PANGESTU
No.Induk Mahasiwa : 02011181621028
Program Kekhususan : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SUMATERA
SELATAN
Pembimbing Utama : Dr. Iza Rumesten RS., S.H., M.Hum
Pembimbing Pembantu : Muhammad Zainul Arifin , S.H., M.H

No.	Tanggal Konsultasi	Pokok Bahasan	Paraf Pembimbing		Keterangan
			Utama	Pembantu	
	10/5 2021	Bimbingan Bab 2 Kevin			
	16/5 2021	Bimbingan Bab 3 Kevin			
	18/5 2021	Bimbingan Bab 4 Kevin			

Catatan

1. Jadwal konsultasi ini dibawa mahasiswa setiap konsultasi serta diparaf oleh Dosen Pembimbing Utama & Pembantu
2. Setelah selesai bimbingan ditandatangani oleh Ketua Bagian

Ketua Bagian,





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Palembang - Prabumulih KM. 32 Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir 30662

Telepon (0711) 580063, Faksimile (0711) 581179

Laman www.fh.unsri.ac.id Pos-el fakultas_hukum@unsri.ac.id

SURAT KETERANGAN

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya menerangkan :

Nama	: Aji Pangestu
NIM	: 02011181621028
Tempat/Tgl Lahir	: Palembang, 05 Juli 1998
Fakultas	: Hukum
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Administrasi Negara

Benar telah melaksanakan Seminar Proposal dengan judul : **Implementasi Penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan**

Hari/Tanggal	: Selasa, 24 November 2020
Waktu	: 08.30 WIB s.d. Selesai
Tempat	: Dalam Jaringan (Daring)

Hasil penilaian dari tim penguji Seminar Proposal menetapkan bahwa mahasiswa tersebut dinyatakan :

- ☒ **DAPAT MELANJUTKAN PENELITIAN**
☐ **DAPAT MELANJUTKAN PENELITIAN DENGAN PERBAIKAN**
☐ **PERBAIKI PROPOSAL DAN MENGULANG SEMINAR PROPOSAL**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Inderalaya,2020
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
 NIP. 198109272008012012



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIC INDONESIA
KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
Jl. Jenderal Sudirman Km.3,5 Palembang
Telp. (0711) 355386-358433 Fax. (0711) 378384
e-mail: kepegawaianwikumhamsusel@gmail.com

Nomor : W.6-HH.05.04 – 0064
Sifat : Biasa
Lampir : -
Hal : Izin Penelitian

5 April 2021

Yth. Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
di Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 0347/UN9.FH/TU.KT/2021 Tanggal 19 Maret 2021 Hal tersebut pada pokok surat, dengan hormat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberi izin kepada:

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Aji Pangestu	02011181621028	Ilmu Hukum

dalam rangka penelitian guna penulisan Skripsi dengan judul "Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Negara di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan" dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mematuhi Protokol Kesehatan sesuai peraturan yang berlaku dimasa pandemi COVID-19;
2. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku di tempat penelitian;
3. Mengikuti mekanisme penelitian dan jadwal penelitian dimasa pandemi COVID-19 sesuai ketentuan yang berlaku di tempat penelitian;
4. Bahan penelitian yang diperoleh tidak untuk dipublikasikan/disebarluaskan kepada pihak lain dan semata-mata digunakan hanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan;
5. Hasil laporan Penelitian disampaikan kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan sebagai bahan perpustakaan / dokumentasi.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



a.n. Kepala Kantor Wilayah
Kepala Divisi Administrasi


Rifqi Adrian Kriswanto
NIP.19720429 199803 1 001

Tembusan:
Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan (sebagai laporan).