



**SKRIPSI**

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN  
DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN JEMBER**

**( IMPOSITION OF ADMINISTRATIVE SANCTIONS AGAINST  
VIOLATIONS OF CIVIL SERVICE DISCIPLINE OF JEMBER REGENCY )**

**Oleh :**

**Linda Eria**

**NIM. 130710101086**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN  
DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN JEMBER**

*( IMPOSITION OF ADMINISTRATIVE SANCTIONS AGAINST  
VIOLATIONS OF CIVIL SERVICE DISCIPLINE OF JEMBER REGENCY )*

**SKRIPSI**

DISUSUN OLEH

**Linda Eria**

**NIM. 130710101086**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2020**

## MOTTO

Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia yang berakal sehat, disiplin harus di tanamkan dalam diri sejak dini untuk mencapai tujuan hidupnya. Disiplin harus dimiliki oleh setiap orang yang ingin sukses. Disiplin sangat berperan penting di dalam kehidupan karena memiliki dampak yang positif di dalam kehidupan. Disiplin adalah jembatan antara cita-cita dan pencapaiannya.

“Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno, (2009)”

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Untuk Ayah saya Junaidi dan Ibunda saya Ningsih
2. Semua guru saya yang telah membimbing saya hingga jenjang perguruan tinggi
3. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember.



**PERSYARATAN GELAR**

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN JEMBER**

*( IMPOSITION OF ADMINISTRATIVE SANCTIONS AGAINST VIOLATIONS  
OF CIVIL SERVICE DISCIPLINE OF JEMBER REGENCY )*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**Linda Eria**

**NIM. 130710101086**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2020**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL, Juli 2020**

Oleh :

Dosen pembimbing Utama

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**

**NIP. 197004101998021001**

Dosen pembimbing Anggota

**Adam Muhshi. S.H.,S.A.P.,M.H**

**NIP. 198210042006041015**

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN JEMBER

Oleh :

Linda Eria

NIM. 130710101086

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**

**Adam Muhshi. S.H.,S.A.P.,M.H**

**NIP.197004101998021001**

**NIP. 198210042006041015**

Mengesahkan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Universitas jember

Fakultas Hukum

Penjabat Dekan

**Dr. Moh. Ali, S.H.,M.H.**

**NIP 197210142005011002**

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 16

Bulan : Juli

Tahun : 2020

Diterima oleh Panitia Penguji fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua Dosen Penguji

Sekretaris Dosen Penguji

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.**

**Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H**

NIP. 197805312005012001

NIP. 198707132014042001

Dosen Anggota Penguji :

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**

**Adam Muhshi. S.H., S.A.P., M.H**

NIP.197004101998021001

NIP. 198210042006041015



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linda Eria

NIM : 130710101086

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul :

**PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN JEMBER;**

merupakan hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah dijadikan pada insitusi maupun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mandapaykan sanksi akademik apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Juli 2020

Linda Eria

NIM. 130710101086

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “ Penjatuhan Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk memberikan motivasi, bimbingan serta arahan dalam penulisan skripsi ini hingga mencapai hasil maksimal;
2. Bapak Adam Muhshi, S.H.,S.A.P.,M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini, serta memberikan motivasi bagi penulis;
3. Ibu Rosita Indrayati, S.H.,M.H. selaku Ketua Penguji yang telah memberikan kritik, saran, masukan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini;
4. Ibu Nurul Laili Fadhilah, S.H.,M.H. selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan kritik, saran, masukan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk perbaikan penulisan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Moh. Ali, S.H., M.H. selaku Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.Hum., Bapak Echwan Iriyanto, S.H.,M.H., dan Bapak Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

7. Ibu Emi Zulaika, S., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi serta perhatian kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Para Dosen yang terhormat di Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Seluruh staf di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember;
10. Kepada orang tua saya tercinta, Bapak Junaidi dan Ibu Ningsih yang telah memberikan kasih sayang, mengajarkan banyak hal tentang kehidupan, serta telah mendoakan segala hal baik bagi anaknya;
11. Kepada adik saya Unaidatun Hasanah, terimakasih telah mendukung dan memberikan kasih sayang, semangat dan telah berbagi banyak hal kepada saya;
12. Keluarga besar saya, terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan;
13. Semua teman-teman saya yang ada di Fakultas Hukum Universitas jember Nihla Intan Mahbubah, Elisa Rosadi, Peggy Nadia, Ulfi lailulfi Arinta Nila khoirin Aniza yang telah memberikan bantuan serta masukan selama penyusunan skripsi ini;
14. Sahabat saya, Revania Istighfarina dan Pangestuning Ika Yuliani terimakasih atas doa, semangat dan bantuannya;
15. Serta seluruh teman-teman terimakasih atas doa dan dukungannya.

Semoga doa, bimbingan, serta semangat yang diberikan kepada penulis dapat mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis juga menerima segala saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Jember, 16 Juli 2020

Penulis

## RINGKASAN

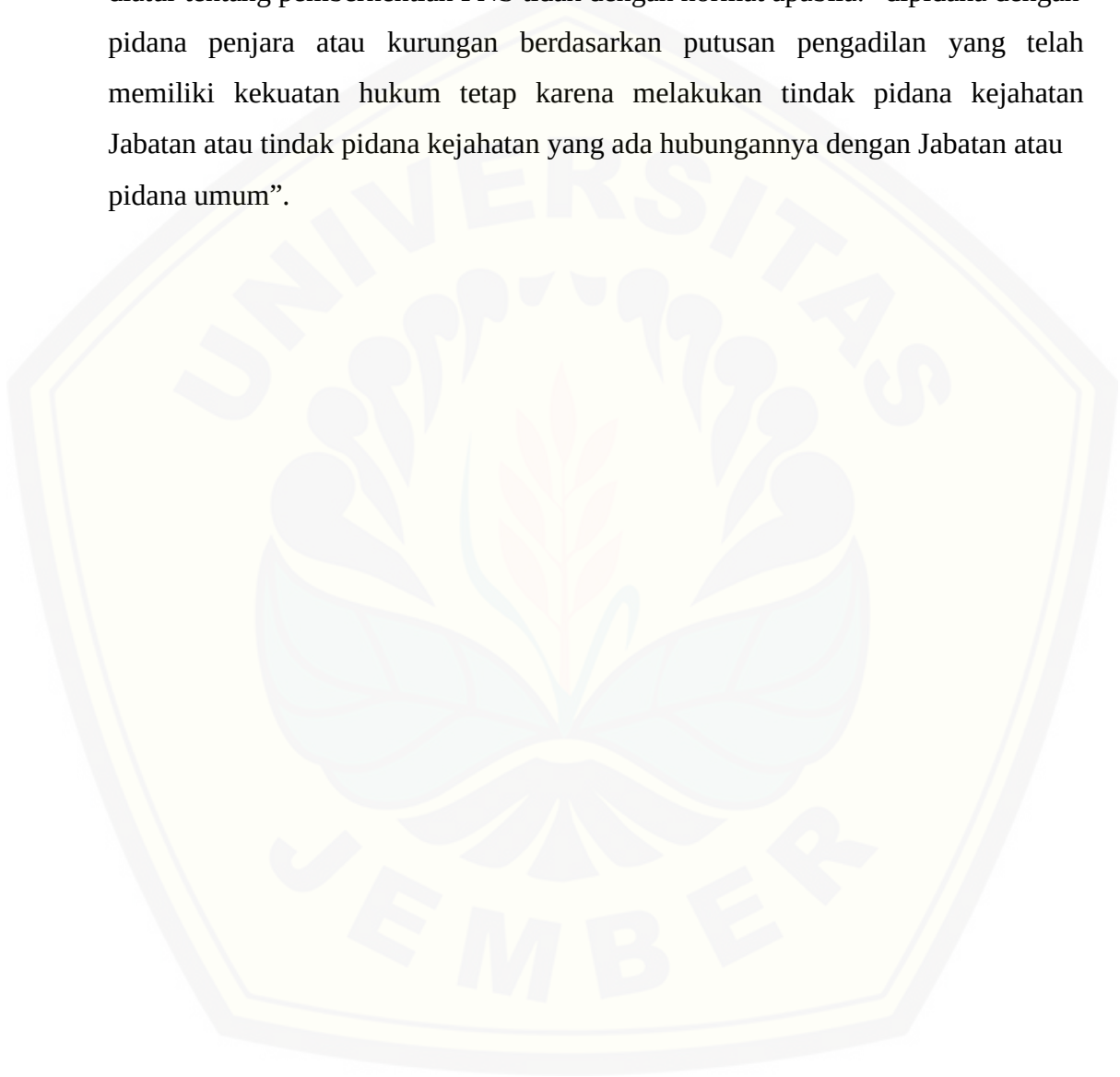
Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Aparatur Sipil Negara dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi ASN di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di Daerah Kabupaten Jember. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta luntuhnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengurangi pelanggaran disiplin yaitu dengan adanya sanksi atau tindakan secara tegas apabila seorang Aparatur Sipil Negara terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera, agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Aparatur Sipil Negara akan sempurna apabila penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu,

berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi serta sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan secara maksimal. Sangatlah penting peranan faktor disiplin kerja di dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tugas ASN telah diatur pada Pasal 11 UU ASN dinyatakan bahwa Pegawai ASN bertugas Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam rangka menjalankan tugasnya sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang mungkin mengganggu pelayanan publik yang seharusnya lebih diutamakan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat tentunya pegawai ASN yang berasal dari PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah atau janji”, pelanggaran terhadap tugas dan/atau sumpah atau janji PNS merupakan pelanggaran yang sering terjadi. Pada Pasal 21 UU ASN, diatur hak PNS, sedangkan pada Pasal 23 UU ASN diatur kewajiban pegawai ASN. Sebagai Pegawai ASN, maka PNS dapat menuntut haknya, tetapi dia juga harus menjalankan kewajibannya, dan untuk menumbuhkan kepatuhan PNS. Pasal 87 ayat (4)b UU ASN menyatakan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena : “Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan

pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum”. Pada Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur tentang pemberhentian PNS tidak dengan hormat apabila: “dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan atau pidana umum”.





**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSYARATAN GELAR .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH .....</b>	<b>x</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.3.1 Tujuan Umum .....	4
1.3.2 Tujuan Khusus .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Metode Penelitian.....	5
1.5.1 Tipe Penelitian .....	5
1.5.2 Pendekatan Masalah .....	6
1.5.3. Sumber Bahan Hukum .....	6
1.5.3.1. Bahan Hukum Primer .....	7
1.5.3.2. Bahan Hukum Skunder .....	7
1.5.4. Bahan Non Hukum .....	7
1.5.5. Analisis Bahan Hukum .....	8

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Aparatur Sipil Negara .....	10
2.1.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara. ....	10
2.1.2 Pengertian Teori Sanksi .....	15
2.1.3 Hukum Administrasi Negara Dalam penggunaan Sanksi .....	17
2.2 Pokok-Pokok Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	19
2.2.1 Pengertian Penjatuhan Hukuman Disiplin .....	19
2.2.2 Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	20
2.2.3 Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	25
2.3 Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin .....	27
2.3.1 Pengertian Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin.....	27
2.3.2 Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman .....	28
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Penjatuhan sanksi .....	28
3.1.1 Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan Pelanggaran Disiplin .....	28
3.1.2 Disiplin Kerja .....	31
3.1.3 Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan beberapa tahapan. ....	38
3.1.4 Penyampaian Keputusan Hukuman .....	42
3.1.5 Keberatan Atas Penjatuhan Hukuman Disiplin .....	44
3.1.6 Upaya Banding Administratif. ....	46
3.1.7 Dampak dari pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan Pelanggaran Disiplin .....	52
3.2 Faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan Aparatur Sipil Kabupaten Jember .....	54
3.2.1 Faktor Kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	54
3.2.2 Faktor penghambat pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin Kabupaten Jember .....	55



<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
4.1. Kesimpulan .....	55
4.2. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Indonesia ialah bangsa yang memiliki cita-cita untuk mewujudkan suatu tujuan Nasional sesuai dengan isi pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia yakni menciptakan sebuah masyarakat dengan penuh keadilan dan kemakmuran, menyeluruh dan berkelanjutan antara materiil serta spritual yang berlandaskan Pancasila dan suatu Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Oleh karena itu dibutuhkan suatu pembentukan atau pengembangan secara bertahap, penuh perencanaan, serta berkelanjutan. Untuk memperoleh keinginan itu dibutuhkan seorang Aparatur sipil yang memiliki rasa setia serta patuh terhadap Pancasila dan UUD 1945, negara serta pemerintah harus bersatu, membangun kualitas yang mumpuni, memiliki rasa sadar dalam bentuk tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara, serta sebagai pengabdian terhadap rakyat.

Sebuah kelancaran dalam pelaksanaan dalam pemerintahan serta pembangunan nasional, yang utama bergantung terhadap kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri sipil. Aparatur Sipil Negara ( ASN ) adalah pengabdian terhadap Negara dan terhadap Masyarakat yang harus selalu ada di lingkungan Masyarakat serta melayani kebutuhan masyarakat, oleh sebab itu suatu pembinaan Aparatur Sipil Negara tidak hanya dipandang ataupun di perlakukan sebagai Aparatur Negara, namun harus dipandang serta diperlukan sebagai masyarakat. Arti dari kata Negara yang bersih dan kuat serta berwibawa ialah aparatur yang semua perbuatannya siap untuk di pertanggung jawabkan, baik dari segi moral ataupun nilai luhur bangsa ataupun dari segi peraturan pemerintah dan perundang-undangan serta tidak mengedepankan sebuah orientasi kekuasaan yang melekat pada dirinya demi melayani sebuah kepentingan secara umum dalam suatu penyelenggaraan

pemerintahan serta pelaksanaan pembentukan nasional. Tapi nyatanya masih ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang melanggar kedisiplinan.

Tujuan dilakukannya hukuman disiplin untuk memperbaiki perbuatan tidak disiplin ASN itu sendiri. Salah satu penyebab rendahnya kualitas Aparatur Sipil Negara Daerah Kabupaten Jember ialah adanya pelanggaran disiplin yang sangat membludak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Jember. Hambatan yang dihadapi oleh seorang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan ASN ialah ketidak tegasan Sanksi yang dijatukan oleh Pejabat yang memiliki wewenang serta lunturnya sikap disiplin yang dimiliki Aparatur Sipil Negara. Sesuai peraturan perundang-undangan yang diberlakukan adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang sudah diganti menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, namun pada saat perundang-undang ini ditetapkan serta diberlakukan, seluruh peraturan perundang- undangan yang menjadi peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, tetap diberlakukan apabila tidak bertentangan serta tidak adana pergantian berdasarkan Undang - Undang ini. Untuk menciptakan sebuah rasa kedisiplinan Aparatur Sipil Negara , Pasal 30 Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian mendelegasikan ketetapan atas Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara sudah dicantumkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun demikian peraturan pemerintah tersebut yang wajib diseiraskan antara kebutuhan serta suatu perkembangan, karena sudah tidak sesuai dengan situasi serta kondisi pada saat ini. Oleh sebab itu diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Serta diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

---

<sup>1</sup> Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hansen dan Mowen. 2007. Disiplin pegawai Negeri Sipil. Buku I Edisi 8, Jakarta : Salemba Empat. Kaplan, Robert S., dan David P, hlm. 40

Demi menciptakan Pegawai yang Profesional serta bermoral, maka dibutuhkan peraturan tentang disiplin Aparatur Sipil Negara yang bisa menjadi motivasi untuk menegakkan suatu sikap disiplin, sehingga tetap menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan bisa memajukan ASN agar bisa lebih produktif berdasarkan prestasi kerja. Sebuah Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu peraturan yang mengatur sebuah kewajiban dan larangan serta sanksi jika seluruh kewajiban dilanggar atau tidak ditaati oleh Aparatur Sipil Negara, maka akan ada sanksi yang akan dijatuhkan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran tersebut.<sup>2</sup>

Berdasarkan uraian yang ada diatas maka penulis akan membahas penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil ini ke dalam bentuk skripsi dengan judul “ **PENJATUHAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARAKABUPATEN JEMBER**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penulis skripsi menuju sasaran yang tepat yaitu berbagi pengalaman dan pemahaman ilmu kepada mahasiswa supaya bisa berfikir secara logis dan ilmiah dalam membahas suatu permasalahan terutama tentang permasalahan Kumulasi Gugatan serta menuangkan secara sistematis dan terstruktur, sehingga penulis menerapkan tujuan dari penulisan skripsi yang menjadi dua (2) hal yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut :

---

<sup>2</sup> Moh. Mahfud, 1988, Hukum Kepegawaian Indonesia, Yogyakarta, Liberty hal. 121.

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan Umum yang ingin dicapai dari hasil penulisan karya Ilmiah ini meliputi:

1. Untuk memenuhi kewajiban dan melengkapi tugas sebagai persyaratan yang telah ditentukan untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai salah satu wahana pengembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu hukum yang telah di dapat selama perkuliahan dan juga fakta yang terdapat di masyarakat, sehingga dapat memberikan manfaat baik kepada para pihak yang memiliki kepentingan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.
3. Sebagai pegangan bagi masyarakat, terutama bagi para mahasiswa ilmu hukum agar mengetahui dan dapat menjelaskan mengenai Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Untuk Memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember serta almamater.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

Selanjutnya, tujuan khusus yang ingin diperoleh dari hasil penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Agar Mengetahui bagaimana pelaksanaan penjatuhan sanksi Administrasi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.
2. Agar mengetahui prinsip-prinsip yang digunakan dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai. sudah memenuhi syarat ketentuan hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Secara teoritis

Dalam penelitian ini di harapkan agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan terutama dalam hukum Administrasi Negara mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

### 2. Secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini bisa memberikan masukan bagi masyarakat, pemerintahan, legislatif dan praktisi hukum dalam memecahkan masalah-masalah mengenai penjatuhansanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

## 1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian dibutuhkan di dalam suatu penulisan karya tulis yang bersifat ilmiah supaya analisa terhadap objek studi bisa dijalankan sesuai dengan prosedur yang benar sehingga bisa menghasilkan kesimpulan yang mendekati kebenaran optimal, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh sesuatu atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang konkrit dan juga metode tersebut merupakan cara utama untuk mencapai tujuan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut.<sup>3</sup>

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif (Legal Research), yakni penelitian yang

---

<sup>3</sup> Nazir Muhamad. 2006. "Metode Penelitian". Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm.17.



difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang- Undang, peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis serta putusan atau pendapat sarjana yang kemudian disambungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.

#### 1.5.2 Pendekatan masalah

yang dipakai dalam penulisan skripsi ialah memakai metode pendekatan perundang-undangan. Metode Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua perundang-undang serta regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Sebuah Pendekatan perundang-undangan ditunjukkan demi mempelajari kesesuaian serta konsistensi antara satu perundang-undangan dengan perundang-undangan yang lain, ataupun antara perundang-undang dengan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dengan peraturan perundang-undangan. Suatu Pendekatan secara perundang-undangan ini merupakan suatu kajian yang wajib dikomparasikan dengan sebuah peraturan hukum yang sedang diberlakukan di Negara Indonesia, hal ini bertujuan pada permasalahan yang ada di Negara Indonesia. Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan nyata yang terjadi di dalam rakyat Indonesia dengan keberadaan peraturan hukum yang diberlakukan di Negara Indonesia, maka bisa diambil suatu hasil dari penelitian tersebut.

#### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Adanya bahan hukum di dalam sebuah penelitian merupakan subjek dari mana bahan hukum tersebut bisa diperoleh serta bisa digunakan guna memecahkan suatu permasalahan yang sedang terjadi. Sumber bahan hukum dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan non hukum atau disebut tersier. Di dalam penelitian

skripsi ini penulis memakai sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder serta bahan non hukum.

#### 1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan Hukum yang sifatnya autoritatif berarti memiliki otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan serta catatan resmi ataupun risalah dalam pembuatan perundang-undangan ataupun putusan hakim.

Ada beberapa dalam bahan hukum primer yang akan penulis pakai dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini ialah :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

#### 1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang merupakan publikasi dokumen tidak resmi meliputi buku-buku teks, karya ilmiah, jurnal hukum dan komentar atas putusan pengadilan yang memiliki tujuan untuk mempelajari pokok permasalahan yang akan penulis dibahas.

#### 1.5.4 Bahan Non Hukum

Bahan pelengkap dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan non hukum dapat berupa internet ataupun laporan-laporan penelitian non hukum serta



jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.

#### 1.5.5 Analisa Bahan Hukum

Analisa yang dipakai di dalam penelitian ini memiliki sifat preskriptif serta terapan. Sifat preskriptif merupakan ilmu yang mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum sedangkan ilmu terapan merupakan ilmu yang menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan sebuah aturan hukum.

Untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul digunakan metode analisa bahan hukum deduktif, ialah suatu metode penelitian berdasarkan konsep ataupun teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang beberapa data, atau menunjukkan komparasi serta hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang didapat, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif. Adapun beberapa langkah yang dapat digunakan untuk melakukan suatu penelitian hukum, ialah :

1. Mencatat fakta hukum serta mengelilingi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang akan dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan hukum yang sekiranya dilihat mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Menganalisis atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Mengambil kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi sesuai argumentasi yang sudah dibangun didalam kesimpulan.

Dari hasil analisis bahan penelitian ini, kemudian akan dibahas guna memperoleh pemahaman atas permasalahan sehingga pembahasan tersebut bisa diambil kesimpulannya. Suatu kesimpulan tersebut dilakukan dengan cara memberikan preskripsi ialah apa yang seharusnya dilakukan serta bisa diterapkan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Aparatur Sipil Negara

##### 2.1.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai isi pasal 1 angka 1 dan 2

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara ialah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Aparatur Sipil Negara ialah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 ( dua ) jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sesuai isi pasal 10 undang-undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai ASN memiliki beberapa fungsi ialah :

- a. pelaksana kebijakan publik
- b. pelayan publik
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Isi Pasal 7 Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ialah Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

#### Hak-hak Pegawai Negeri Sipil ( PNS )

- a. Memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Perlindungan
- e. pengembangan kompetensi.

#### Hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK )

- a. Memperoleh gaji dan tunjangan
- b. Cuti
- c. Perlindungan
- d. Pengembangan kompetensi

#### Kewajiban Pegawai ASN ialah :

- 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

- 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 jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Oleh karena itu ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tumpuan dalam suatu pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas serta fungsi masing-masing. Berdasarkan Analisis tersebut, kualitas kerja serta disiplin kerja Tingkat kedisiplinan ASN di Kabupaten Jember secara garis besar tergolong rendah, dengan rendahnya tingkat kedisiplinan ASN saat melakukan tugas mereka sebagai ASN. ASN harus mampu memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik ataupun perilaku baik penuh penuh rasa hormat dan taat terhadap Negara, memiliki moral dan mental baik, serta sikap kerja yang profesional, memiliki tanggung jawab besar sebagai ASN.

Aparatur Sipil Negara yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 1 ayat 1 berkaitan dengan masalah pemerintah, ataupun mengenai kedudukan Aparatur Sipil Negara. Pengertian stipulatif Aparatur Sipil Negara ialah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang serta diberi tugas dalam jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mendapat gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam pasal tiga bersangkut paut antara hubungan Aparatur Sipil dengan pemerintah, ataupun soal kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengertian Aparatur Sipil Negara ialah mereka yang sudah memenuhi syarat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang serta diberi tugas dalam satu jabatan Negeri lainnya yang sudah

ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta mendapat gaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup>

Isi keseluruhan pasal 1 undang-undang nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, berbunyi:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

---

<sup>4</sup> Charles Jackson, Hukum Kepegawaian di Indonesia, (Bandar Lampung: Justice Publisher, 2014), hlm.1.



7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatanyang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahandan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan,pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga non struktural.

17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
21. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
22. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.<sup>5</sup>

### 2.1.2 Pengertian Teori Sanksi

Hukum merupakan kaidah, oleh sebab itu hukum harus tau akan sanksi sebagai esensialnya.<sup>6</sup> Ada beberapa pengertian dari para ahli tentang sanksi :

Sanksi menurut Sudikno Mertokusumo “Sanksi tidak lain merupakan reaksi, akibat, atau konsekuensi pelanggaran kaidah sosial.”

---

<sup>5</sup> Undang-undang nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>6</sup> Achmad Ali, S.H., M.H., 2011, Menguak Tabir Hukum, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm. 42



Sanksi Menurut H. van der Tas

*“santie, bekrachtiging (pengakuan) ; het gelding maken (pengesahan) ;goedkeuring, bevestiging (pembenaran, peneguhan, isbat) ; strafrechtelijk : straf(hukuman); dwangmaatragel,ook volenrechtelijk (sanksi)*

Sanksi menurut John A. Yogis, Q.C

*“Sanction, a consequence or punishment for violation of accepted norms of social conduct which may be of two kinds: those that redress civil injuries (civil - santion), and those that punish crimes (penal sanction).”*

Sanksi menurut Running Press Dictionary of law

*“sanction: power to enforce a law. Consent : condone.”*

Unsur yang terkandung dari pengertian sanksi tersebut adalah :

1. Sebuah Sanksi adalah suatu akibat ataupun konsekuensi dari suatu pelanggaran ataupun penyimpangan kaidah sosial yang dilakukan.
2. Sebuah Sanksi adalah sebuah kekuasaan guna memaksa individu mentaati sebuah kaidah sosial.
3. Suatu sanksi hukum, dibedakan menjadi Sanksi privat dan Sanksi publik.

Sebuah Sanksi hukum memiliki sifat sebagai suatu tindakan untuk memaksakannya terhadap subjek hukum, yang diserahkan oleh tata hukum untuk meniptakan perbuatan tertentu yang diinginkan oleh pembentuk Peraturan Perundang- Undangan. Sanksi Administrasi merupakan salah satu dari sanksi tersebut.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Achmad Ruslan, S.H., M.H., 2013, Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, Yogyakarta, Rangkang Education, hlm.42

### 2.1.3 Hukum Administrasi Negara Dalam penggunaan Sanksi

Penerapan kewenangan pemerintahan berupa Administrasi, kewenangan berasal dari sebuah aturan Hukum Administrasi Negara tertulis ataupun tidak tertulis. Di dalam sanksi administrasi, yang menjadi sasaran penerapan adalah perbuatannya. prosedur sanksi administrasi bisa dilaksanakan secara langsung oleh pemerintah, tidak harus melalui peradilan.

Dari segi sasaran sanksi Administrasi dibedakan menjadi :

1. Sebuah sanksi Reparatoir yang diberlakukan untuk pelanggaran norma, sanksi ini diunakan untuk mengembalikan situasi yang terjadi ke situasi semula sebelum terjadi pelanggaran.
2. Sebuah sanksi Punitif diberlakukan untuk menjatuhkan hukuman kepada individu yang berupa denda administratif.
3. Sebuah sanksi Regresif diberlakukan untuk ketidakpatuhan terhadap aturan yang ada pada keputusan yang telah terbit.

Di dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dijelaskan tentang Sanksi Administratif ringan dan Sanksi Administratif sedang serta Sanksi Administratif berat. Untuk menegakkan peraturan tentang sanksi, maka ditegaskan dan dicantumkan di dalam Peraturan Perundang-Undangan bidang administrasi tertentu denan beberapa macam sanksi yaitu :

- a. Paksaan Pemerintahan (*bestuursdwang*)
- b. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izininkan subsidi, pembayaran, dan sebagainya)
- c. Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*dwangsom*)
- d. Pengenaan denda administrative (*administratieve boete*)

Ridwan H.R menjelaskan dalam bukunya bahwa jenis Sanksi Administrasi, lebih luas karena berisi Paksaan Pemerintahan (*bestuursdwang*), Penarikan kembali keputusan yang memberikan keuntungan seperti halnya perizinan dan subsidi serta pembayaran, Pengenaan uang paksa oleh pemerintah (*dwangsom*), Pengenaan denda administrative (*administratieve boete*). Paksaan pemerintahan (*Bestuursdwang*).

Di dalam Undang-Undang Hukum Administrasi Belanda, “*Onder Bestuursdwangwordt verstaan, hetfeitelijk handele door of vanwege een bestuursorgaan wegnemen, ontruimen, beletten, in de vorige toestand herstellen of verrichten van hetgeen in strijd met bij of krachtens wettelijke voorschriften gestelde verplichtingen is of wordt gedaan, gehouden of nagelaten*”,

- a. suatu paksaan pemerintah merupakan tindakan yang seara nyata dikerjakan oleh organ pemerintahan atau atas nama pemerintah guna memindahkan ataupun mengosongkan, serta menghalang-halangi, memperbaiki pada keadaan semula apa yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bertentangan dengan kewajiban-kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan.
- b. Penarikan kembali KTUN memberikan sebuah keuntungan terhadap Keputusan, (*begunstigende beschikking*), sanksi ini berarti bahwa sebuah keputusan dapat memberikan hak dan memberikan kemungkinan guna memperoleh sesuatu.dengan cara memberi keringanan beban. melalui keputusan atau apabila keputusan itu memberikan keringanan beban.
- c. Pengenaan Uang Paksa (*dwangsom*) Pengenaan *N.E Algara, Dwangsom; straf of poenaliteit, bedrag dat, krachtens beding in een verbintenis, verschuldigd is bij niet-nakoming, niet volledige of niet- tijdige nakoming; c.q onderscheiden van de vergoeding van kosten schaden en interessen*”  
uang paksa merupakan denda atau sanksi yang jumlahnya sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan. Sanksi ini diberrikan kepada individu yang melanggar ketentuan yang telah tercantum dalam kesepakatan.

- d. Pengenaan Denda (*Bestuurslijke Boetes*) administrasi yang ditujukan untuk memberi tambahan hukuman yang pasti terutama terhadap hukum pajak, yang dilakukan tanpa perantara hakim, meski demikian pemerintah yang memiliki wewenang tidak boleh sembarangan menjatukan sanksi ini, yang berarti harus menggunakan asas hukum administrasi tertulis serta hukum administrasi tidak tertulis.<sup>8</sup>

## 2.2 Pokok-Pokok Disiplin Pegawai Negeri Sipil

### 2.2.1 Pengertian Penjatuhan Hukuman Disiplin

Kedisiplinan merupakan tolak ukur bagi seorang Aparatur Sipil Negara. Masyarakat memberi tuntutan pelayanan lebih tinggi terhadap ASN, perbuatan ASN menjadi contoh masyarakat di dalam lingkungannya. Saat melakukan tugas sehari-hari Aparatur Sipil Negara harus bersikap baik serta berwibawa. ASN harus bisa mengendalikan diri dalam melaksanakan tugasnya. Di era sekarang banyak ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Di dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah sebuah kesanggupan untuk taat terhadap kewajibannya sebagai ASN, serta sanggup untuk tidak melanggar larangannya sesuai perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

Kewajiban dan larangan serta sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil ada beberapa kewajiban dan larangan serta sanksi apabila ASN melakukan pelanggaran sebagai berikut.<sup>10</sup>

1. Mematuhi peraturan jam kerja
2. Mematuhi instruksi atasan dan tata tertib yang berlaku

---

<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon, 2008, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hlm 247

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>10</sup> Faisal Abdullah, S.H., M.Si., 2012, Hukum Kepegawaian Indonesia, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm. 119.

3. Berpakaian sesuai aturan di tempat kerja
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
5. Bekerja sesuai ketentuan yang telah diterapkan.

### 2.2.2 Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Di dalam pasal 8 dan pasal 9 serta pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pelanggaran Disiplin berupa ucapan atau tulisan dan perbuatan, apabila tidak dipatuhi atau dilanggar maka akan dijatuhi beberapa hukuman disiplin sesuai tingkat pelanggarannya. Dibawah ini beberapa kewajiban dan larangan ASN :

1. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang telah diterapkan.
2. Melakukan tugas yang telah diberikan dengan baik.
3. Menjunjung tinggi kerormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
4. Kepentingan negara lebih didahulukan daripada kepentingan sendiri.
5. Merahasiakan rahasia jabatan.
6. Mengedepankan kejujuran dan tata tertib dalam pekerjaan.
7. Segera melaporkan terhadap atasan apabila ada hal yang berdampak negatif pada kantor serta merugikan negara atau pemerintahan bidang keamanan dan bidang keuangan menjadi hal yang utama.
8. Mematuhi aturan jam kerja
9. Memberikan pelayanan dengan sangat baik kepada masyarakat
10. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugasnya.
11. Memberikan kesempatan bawahan untuk berkarir lebih baik
12. Mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang memiliki wewenang.

Beberapa hukuman disiplin sedang :

1. Berucap sumpah atau janji PNS apabila pelanggaran dilakukan tanpa adanya alasan yang sah



2. Berucap sumpah atau janji jabatan apabila pelanggaran dilakukan tanpa adanya alasan yang sah
3. Setia dan taat terhadap Pancasila dan UUD 1945 dan Pemerintah jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan
4. Taat terhadap seluruh peraturan perundang-undangan apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian dan kesadaran serta tanggung jawab apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan.
7. Kepentingan negara lebih diutamakan daripada kepentingan sendiri.
8. Merahasiakan rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Mengedepankan kejujuran dan kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintahan.
11. Mentaati ketentuan jam kerja
12. Memakai barang milik negara dengan baik
13. Memberikan pelayanan secara baik terhadap rakyat.
14. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
15. Memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk mengembangkan kemampuannya.
16. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang memiliki wewenang.

Hukuman disiplin berat :

1. Setia dan taat terhadap Pancasila dan UUD 1945.
2. Mentaati segala Peraturan Perundang-Undangan.

3. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan terhadap PNS dengan penuh pengabdian dan kesadaran serta tanggung jawab.
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara dan pemerintah serta martabat PNS
5. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri.
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
7. Bekerja dengan jujur, tertib dan cermat serta bersemangat untuk kepentingan negara.
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan dan keuangan, serta materil .
9. Mentaati jam kerja yang telah ditentukan.
10. Memakai barang negara dengan baik.
11. Memberikan pelayanan dengan baik kepada rakyat.
12. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang memiliki wewenang.

Hukuman disiplin ringan :

1. menguasai, menjual, dan membeli, menggadaikan, serta menyewakan, atau meminjamkan barang bergerak ataupun barang tidak bergerak, dokumen surat berharga yang dimiliki negara, dengan cara tidak sah
2. melaksanakan kegiatan bersama dengan atasan, teman seprofesi, bawahan, ataupun orang lain yang ada didalam ataupun luar lingkungan kerja dengan maksud mendapatkan keuntungan atau hasil pribadi atau golongan yang bisa merugikan negara.
3. Melakukan tindakan yang sewenang-wenang pada bawahannya,
4. Melakukan perbuatan yang bisa mempersulit salah satu pihak yang sedang dilayani sampai berakibat kerugian.
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan,

Hukuman disiplin sedang yang diberikan pada pelanggar terhadap larangan :

1. menguasai, menjual, dan membeli, menggadaikan, serta menyewakan, atau meminjamkan barang bergerak ataupun barang tidak bergerak, dokumen surat berharga yang dimiliki negara, dengan cara tidak sah
2. melaksanakan kegiatan bersama dengan atasan, teman seprofesi, bawahan, ataupun orang lain yang ada didalam ataupun luar lingkungan kerja dengan maksud mendapatkan keuntungan atau hasil pribadi atau golongan yang bisa merugikan negara.
3. Melakukan tindakan yang sewenang-wenang terhadap bawahannya.
4. Melakukan perbuatan yang bisa mempersulit salah satu pihak yang sedang dilayani sampai berakibat kerugian.
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
6. Mendukung calon Presiden atau calon wakil Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat serta Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut melaksanakan kampanye, serta menggunakan atribut partai atau atribut ASN.
7. Mendukung calon Presiden atau calon wakil Presiden dengan melakukan kegiatan yang berpihak pada pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelumnya atau selama, dan sesudah masa kampanye.
8. mendukung calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah atau calon wakil Kepala Daerah dengan memberikan surat dukungan dilengkapi foto kopi Kartu Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
9. mendukung calon Kepala Daerah atau calon wakil Kepala Daerah dengan cara mengikuti kampanye demi mendukung calon Kepala Daerah atau calon wakil Kepala Daerah serta melangsungkan kegiatan yang berpihak pada pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelumnya, selama, dan sesudah masa.



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

1. penyalahgunaan wewenang.
2. menjadi perantara demi mendapatkan sebuah keuntungan pribadi atau orang lain dengan memakai kewenangan orang lain.
3. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin Pemerintah.
4. Bekerja terhadap perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
5. menguasai, menjual, dan membeli, menggadaikan, serta menyewakan, atau meminjamkan barang bergerak ataupun barang tidak bergerak, dokumen surat berharga yang dimiliki negara, dengan cara tidak sah
6. melaksanakan kegiatan bersama dengan atasan, teman seprofesi, bawahan, ataupun orang lain yang ada didalam ataupun luar lingkungan kerja dengan maksud mendapatkan keuntungan atau hasil pribadi atau golongan yang bisa merugikan negara.
7. memberi imbalan terhadap orang lain untuk memperoleh jabatan atau diangkat dalam jabatan.
8. menerima imbalan dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaannya.
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang bisa mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
11. Mendukung calon Presiden dan calon wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.

12. Mendukung calon Presiden atau alon wakil Presiden dengan cara membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
13. Mendukung calon Kepala Daerah atau wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

### 2.2.3 Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin merupakan sebuah hukuman yang diberikan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebuah hukuman disiplin dilakukan guna memperbaiki ketidakdisiplinan PNS. Untuk menentukan jenis hukuman disiplin yang akan diberikan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran, harus memperhatikan serta harus mempertimbangkan jenis hukumannya setimpal atau tidak. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa, hukuman disiplin akan diberikan kepada ASN yang melanggar peraturan disiplin sesuai dengan jenis pelanggarannya.<sup>11</sup> Ada beberapa macam hukuman disiplin yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan dan hukuman disiplin sedang serta hukuman disiplin berat.
2. Beberapa macam hukuman disiplin ringan
  - a. Teguran lisan merupakan hukuman yang disampaikan secara lisan dan secara tegas oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

---

<sup>11</sup>Faisal Abdullah, S.H., M.Si., Op.Cit., hlm 119.

- b. Teguran tertulis merupakan hukuman yang disampaikan secara tertulis dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang memiliki wewenang memberikan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan sebuah pelanggaran tentang disiplin.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis. Disampaikan dan diberikan secara tertulis oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

Jenis hukuman disiplin sedang :

- a. Gaji ditunda selama satu tahun, merupakan jenis hukuman disiplin yang diberlakukan selama tiga bulan, atau satu tahun.
- b. Kenaikan pangkat ditunda selama satu tahun merupakan jenis hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan pejabat yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman tersebut. Hukuman ini diberlakukan selama satu tahun.
- c. Pangkat diturunkan setingkat lebih rendah hukuman ini diberikan selama satu tahun. Hukuman ini harus menyebutkan pelanggaran disiplin yang telah dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, hukuman ini ditetapkan selama satu tahun.

Jenis hukuman disiplin berat :

- a. Pangkat diturunkan setingkat lebih rendah selama tiga tahun.  
Sanksi disiplin ini harus disebutkan apa pelanggaran yang dilakukan oleh ASN yang bersangkutan. Apabila sanksi ini telah selesai dilakukan oleh pelanggar, maka pangkat semula akan kembali dengan sendirinya. Selama menjalani hukuman ini ASN yang bersangkutan tidak dihitung masa kerja kenaikan pangkat, paling sebentar satu tahun untuk kembali pada pangkat asal sebelum dijatuhi sanksi hukuman.
- b. Pemindahan pada saat jabatan diturunkan setingkat lebih rendah

Sanksi disiplin ini berupa pemindahan pada saat jabatan diturunkan setingkat lebih rendah dan ganti rugi pelanggar akan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hukuman ini juga harus disebutkan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh ASN yang bersangkutan, didalam sanksi ini juga akan diberi tunjangan selama jabatan barunya sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

c. Pembebasan dari jabatan;

Sanksi ini berarti segala wewenang selama menjabat akan ditarik kembali selama masa menjalankan hukuman, namun selama menjalani hukuman ASN yang bersangkutan tetap menerima gajinya, namun tidak akan mendapat tunjangan jabatan sebagai ASN.

d. ASN diberhentikan secara tidak hormat atas permintaannya sendiri

Yang bersangkutan akan menerima semua haknya sebagai pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan..

e. Pemberhentian secara tidak hormat sebagai ASN.

ASN yang menerima dan menjalankan hukuman ini tidak akan memperoleh hak pensiun sebagai pegawai meskipun usia pensiun sudah sesuai dengan syarat yang berlaku.

## **2.3 Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin**

### **2.3.1 Pengertian Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin**

PNS yang disangka melakukan sebuah Pelanggaran tentang kedisiplinan akan dipanggil dengan cara tertulis guna yang bersangkutan dapat dilakukannya pemeriksaan oleh pihak yang melakukan pemeriksaan, pemanggilan tertulis itu dilakukan paling lama tujuh hari kerja sebelum dilakukannya pemeriksaan. Jika yang pelanggar yang bersangkutan tidak hadir pada saat pemeriksaan maka akan dilakukan pemanggilan selanjutnya. Apabila yang bersangkutan tidak hadir secara terus menerus, maka pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum akan memberikan sanksi hukuman disiplin tersebut secara tegas sesuai bukti yang ada

tanpa adanya pemeriksaan. Sanksi ini dilakukan untuk memberi efek jera terhadap yang bersangkutan dan pegawai lainnya.<sup>12</sup>

Walaupun pelanggaran yang dilakukan sama, namun faktor pendorong atau dampaknya tidak sama, oleh karena itu sanksi disiplin bermacam-macam. Jika sudah ada bukti bahwa yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran, maka akan diberikan hukuman disiplin yang sesuai dengan bentuk pelanggarannya. Jika pejabat yang memiliki wewenang tidak hadir untuk memberikan hukuman, maka hukuman dapat dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.<sup>13</sup>

### **2.3.2 Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman**

Pada saat ditentukannya sebuah hukuman disiplin yang akan diberikan terhadap ASN yang melakukan pelanggaran, maka harus memperhatikan dengan benar, apakah sanksi tersebut telah sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Jika ASN setelah diperiksa terbukti melakukan beberapa pelanggaran, maka akan dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang sangat berat. Keputusan ini disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menghukum. Keputusan hukuman ini akan disampaikan paling lama empat belas hari mulai dari hukuman itu ditetapkan.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ninggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.

<sup>13</sup> Miftah Thoha. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Kencana 2010. Hlm. 57

<sup>14</sup> Muchsan, 1982, Hukum Kepegawaian, Jakarta, Bina Aksara. Hlm.130.



## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Setelah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang diperoleh :

1. Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan oleh pejabat pemerintahan yang berfungsi sebagai pelaksana Administrasi Pemerintahan, kewenangan pemerintahan merupakan kekuasaan seorang pejabat pemerintahan serta penyelenggara negara yang lain. Keputusan administrasi Pemerintahan merupakan ketetapan tertulis yang diberlakukan oleh Badan ataupun Pejabat Pemerintah untuk menjalankan tugasnya. Penetapan sanksi disiplin ASN dilakukan oleh pejabat yang memiliki wewenang dalam memberikan atau melaksanakan sanksi disiplin, Sebagaimana diatur dalam Pasal tujuh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Oleh karena itu pejabat yang memiliki wewenang melaksanakan sanksi disiplin adalah Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten serta Kota, Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Di kabupaten jember ada 16 ( enam belas ) orang apaatur sipil negara yang dijatuhi hukuman disiplin, terutama yang terlibat dalam kasus tindak pidana korupsi dan pungli. Jumlah ini terhitung dari tahun 2016 hingga pertengahan 2019. Dalam sebuah kesempatan sekretaris pemkab jember mirfano memberikan pernyataan kepada beberapa media bahwa dari tahun 2016 ( dua ribu enam belas ) belasan ASN pemkab jember terpaksa harus dijatuhi hukuman disiplin berat.



2. faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan aparatur sipil negara adalah kesadaran dari dalam diri masing masing individu, kurangnya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, Kecilnya pemberian kompensasi, tidak ada keteladanan pemimpin perusahaan, tidak ada peraturan pasti yang bisa menjadi pegangan, ketidakberanian atau kurang tegasnya pemimpin dan perusahaan, minimnya atau bahkan tidak ada pengawasan dari pimpinan, tidak ada perhatian dari atasan pada bawahan atau karyawannya, tidak ada rasa disiplin dalam diri setiap individu, Beberapa hal tersebut merupakan faktor terjadinya ketidakdisiplinan pegawai ASN. Untuk mengurangi ketidakdisiplinan pegawai maka dapat dilakukan beberapa hal seperti Mengidentifikasi kontrol pengawasan serta pengambilan langkah - langkah yang tepat dan Atasan mengajari bawahan untuk mentaati peraturan-peraturan, ketentuan- ketentuan serta tunduk pada otoritas yang dijalankan secara wajar terhadap dirinya. Bisa juga Diadakan pendidikan disiplin yang dicontohkan oleh pimpinan, pendidikan secara visual ini akan menghilangkan keraguan, mempertebal keyakinan untuk mengikuti pimpinan dalam segala kesatuan dan dapat Memberikan pemahaman dalam ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan serta ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

#### 4.2 Saran

1. Sebaiknya hukuman disiplin di kabupaten jember lebih ditingkatkan lagi, agar menjadi contoh bagi para pegawai untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin lagi. Tingkatkan kesadaran individu setiap ASN agar melaksanakan tugas atau kewajibannya secara baik dan tidak melanggar aturan disiplin. Tingkatkan kedisiplinan ASN agar dapat menciptakan

pemerintahan secara bersih serta berwibawa, terutama ASN di Kabupaten Jember.

2. Sebaiknya untuk menghindari ketidakdisiplinan ASN, Pejabat yang memiliki wewenang wajib menjatukan sanksi disiplin dengan tegas dan tepat waktu, Agar tidak di jadikan contoh oleh Pegawai yang lainnya. Agar supaya tidak dilakukan lagi sebuah pelanggaran disiplin lainnya. Pemerintah yang memiliki wewenang dapat melaksanakan sebuah sosialisasi guna memberi pengertian tentang disiplin ASN seperti yang tertera di dalam peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin ASN diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin ASN serta UU NO 5 Tahun 2014 tentang ASN, Serta SKPD kabupaten jember bertanggung jawab untuk melakukukan pengawasan. Untuk meningkatkan rasa disiplin pegawai, maka atasan dapat memberikan sebuah penghargaan terhadap ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Hal itu juga yang menjadi motivasi untuk pegawai yang lain agar lebih meningkatkan rasa disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hansen dan Mowen. 2007. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Buku I Edisi 8, Jakarta : Salemba Empat. Kaplan, Robert S., dan David P, hlm. 40

Moh. Mahfud, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty hal.121.

Charles Jackson, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Bandar Lampung: Justice publisher, 2014), hlm.1.

Achmad Ali, S.H., M.H., 2011, *Menguak Tabir Hukum*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm.42

Achmad Ruslan, S.H., M.H., 2013, *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Yogyakarta, Rangkang Education, hlm.42

Philipus M. Hadjon, 2008, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hlm 247

Faisal Abdullah, S.H., M.Si., 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education, Yogyakarta, hlm. 119.

Faisal Abdullah, S.H., M.Si., Op.Cit., hlm 119.

Ninggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.  
Miftah

Thoha. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana 2010.  
Hlm. 57

Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Bina Aksara. Hlm.130.

Abdullah Sulaiman. *Hukum Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Pascasarjana Universitas Islam Jakarta. 2005.hlm. 11.

Faisal Abdullah, S.H., M.Si.,2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Rangkang Education.hlm. 13.

Harun Arsyad dan Sukamto, *Kewenangan Pengangkatan, Pemindehan, dan Pemberhentian PNS, Modul Diklat Analis Kepegawaian, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara*, Jakarta, 2014, hlm. 3.

Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.hlm. 30.

Widodo. D.S.(1981). *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia.hlm. 9.

Jackson, Charles.2014. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*.Bandar Lampung.hlm. 12.

Moh. Mahfud, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta. Hlm 22.

Hadjon, M., Philipus, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to The Indonesian Administrative Law*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.hlm.27.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Hasil Wawancara sekretaris pemerintah kabupaten jember Mirfano dengan media.