

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum tidak didasarkan atas kekuasaan belaka, hal ini mengandung pengertian bahwa negara, termasuk di dalamnya pemerintahan dan lembaga-lembaga negara yang lain dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum atau harus dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Oleh karena itu perlu adanya pembangunan hukum yang pada hakekatnya pembangunan hukum tersebut adalah sebagai upaya untuk menegakkan keadilan, kebenaran, dan ketertiban di negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Namun yang jelas hukum itu sendiri tidak dapat dipisahkan keterkaitannya dengan kekuasaan, begitu juga dengan keberadaan hukum di Indonesia. Tanpa adanya kekuasaan hukum tersebut akan lumpuh dan tidak mempunyai kemampuan untuk dapat digerakkan. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Johni Najwan bahwa:

Sebagai suatu negara modern, konstitusi Indonesia dengan tegas telah menggariskan, bahwa salah satu ciri dari sistem pemerintahan Indonesia adalah menganut asas negara hukum dan bukan negara kekuasaan. Berdasarkan ketentuan konstitusi tersebut berarti pemerintah mempunyai kekuasaan yang terbatas dan tidak dibenarkan untuk hukum yang pada hakekatnya sebagai upaya untuk menegakkan

keadilan, kebenaran, dan ketertiban di negara Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar.¹

Pegawai negeri memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan Negara sebagaimana yang dimaksud dalam pembukaan UUD 1945. Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut maka diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan hasil guna, berkualitas tinggi serta mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara.

Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.² Pembangunan pegawai negeri pada hakikatnya merupakan upaya penyempurnaan, pendayagunaan, dan pembinaan keseluruhan unsur sistem administrasi negara yang pada pokoknya meliputi penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan sistem manajemen, perbaikan sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki disiplin, kemampuan professional, wawasan pembangunan, dan semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, Negara, dan tanah air.

Pegawai negeri sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan yang dapat disebut juga sebagai aparatur negaa memiliki peranan penting dalam

¹Johni Najwan, *14 Tahun Reformasi di Indonesia dan Supremasi Hukum Yang Masih Terganjil*, dalam Elita Rahmi, Helmi dan Nopyandri e.d, *Potret Hukum: Kumpulan Pemikiran Menghormati 70 tahun Prof. H. Rozali Abdullah, S.H.*, Total Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 50.

² Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 9.

melaksanakan berbagai kebijakan guna terealisasi tujuan nasional, komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, keberadaan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana pelayanan publik dituntut memiliki kemampuan atau sumberdaya manusia yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan PNS yang memiliki kualitas yang baik dan sadar akan tanggungjawabnya sehingga dapat melaksanakan tugas pemerintahan yang diberikan, untuk membina PNS tersebut maka diperlukan aturan disiplin yang memuat kewajiban dan larangan serta sanksi jika aturan tersebut tidak dipatuhi atau ditaati oleh PNS. Kewajiban yang harus ditaati oleh PNS sebagaimana diamanatkan pada Pasal (2) PP Nomor 30 Tahun 1980 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 53 Tahun 2010, selanjutnya diubah dengan PP 94 Tahun 2021 merupakan ketentuan pokok yang harus dipatuhi dan pelanggaran ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin PNS.

Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama sumberdaya manusia aparatur Negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sehingga PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara,

Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 menegaskan bahwa :

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS;
2. Instansi Pemerintah waji melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin;
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Disiplin adalah suatu sikap atau prilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh isntansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, Soegeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjuka nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.³ Berdasarkan ketentuan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 ayat 4 maka disiplin PNS lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagaimana yang telah diubah menjadi PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.

PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk metaati kewajiban dan menghindari

³ Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Abadi, Jakarta, 1994, hlm. 23.

larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, selanjutnya Pasal 4 huruf (f) disebutkan “setiap pegawai negeri sipil wajib masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan”. Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih saja ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS kepada masyarakat, perilaku PNS yang tidak menaati jam kerja juga berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparan dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang sudah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhannya yang tinggi setiap tahunnya, namun memiliki kualitas yang rendah dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh⁴.

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan suatu bentuk pelanggaran (*indisipiner*), maka PNS tersebut akan diberikan sanksi

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani ; *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* ; (Yogyakarta ; Penerbit Gaya Media ; 2004) ; hlm. 329

kepegawaian. maka kewenangan dalam melakukan pembinaan disiplin pegawai negeri sipil tersebut dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota, satuan kerja perangkat daerah baik itu Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dan Inspektorat kota.

Sikap disiplin PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur Negara dapat dilihat dari sikap taat dan patuh PNS dalam mematuhi disiplin jam kerja yang telah ditetapkan PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf (f) secara tegas menyatakan bahwa PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, lebih lanjut Pasal 6 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf (f) diatur dalam Peraturan Menteri.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara: 031/RILIS/BKN/IX/2021 dapat diketahui bahwa ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi salah satu unsur manajemen kepegawaian yang diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dituangkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU ASN, ketentuan disiplin PNS yang sebelumnya merujuk pada PP Nomor 53 Tahun 2010 maka dengan terbitnya PP Nomor 94 Tahun 2021 merubah ketentuan diantaranya mengenai pengertian masuk kerja yakni keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor, selanjutnya dalam point 5 ditegaskan tentang

sanksi disiplin yang diberikan terkait dengan pelanggaran disiplin jam kerja yakni :

1. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. 3 hari kerja teguran lisan;
 - b. 4 s/d 6 hari kerja teguran tertulis
 - c. 7 s/d 10 hari kerja pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin sedang :
 - a. 11 s/d 13 hari kerja pemotongan tunjangan 25% selama 6 bulan;
 - b. 14 s/d 16 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 9 bulan;
 - c. 17 s/d 20 hari kerja pemotongan tunjangan kinerja 25% selama 12 bulan.
3. Kategori pelanggaran kewajiban masuk kerja hukuman disiplin berat :
 - a. 21 s/d 24 hari kerja penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan;
 - b. 28 hari kerja atau lebih pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
 - c. 10 hari kerja terus menerus pemberhentian dengan thormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tentunya ada sanksi atau hukuman yang diberikan namun sanksi tersebut tidak memberikan efek jera terhadap PNS, ketidak disiplin PNS dalam mentaati aturan yang berlaku dipengaruhi oleh kurangnya pembinaan dan lemahnya pengawasan serta tingkat kesadaran diri sendiri, sehingga PNS tidak memiliki rasa takut dalam melakukan pelanggaran tersebut. Dalam melaksanakan tugas pemerintah maka PNS sebagai abdi Negara harus memiliki jiwa setia dan taat kepada aturan hokum yang ada dan setiap perkataan, tulisan mau pun perbuatan seorang Pns yang melanggar aturan baik mengeai kewajiban

ataupun larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam PP Nomor 94 Tahun 2021.

Pelanggaran disiplin oleh PNS membawa konsekuensi berupa sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Hukuman yang dijatuhi harus bersifat mendidik;
2. Jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. Faktor-faktor pendorong atau penyebab terjadinya pelanggaran disiplin;
4. Hukuman disiplin setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan PNS;
5. Hukuman disiplin harus bersifat adil.⁵

Berdasarkan data pelanggaran disiplin PNS lima (5) tahun terakhir yang diperoleh peneliti dari kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi (BKPSDMD) pada tahun 2020 terdapat peningkatan jumlah Pelanggaran Disiplin sedang yang sangat signifikan yang mana dapat dilihat melalui tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan data 5 (lima) tahun terakhir.

Jenis Pelanggaran Disiplin	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Ringan	31	98	25	13	2
Sedang	9	7	4	9	7
Berat	2	1	1	4	5
Tipikor	-	-	5	-	-
Jumlah	42	106	35	26	14

⁵ *Ibid.* hlm. 121.

Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi.

Pada tahun 2020 secara signifikan terjadi kenaikan tingkat pelanggaran disiplin sedang terkait kehadiran hal ini dipengaruhi oleh keadaan Indonesia yang mengalami covid-19 dimana seluruh PNS dilingkungan Pemerintah Kota Jambi mulai melakukan Work From Home (WFH) sehingga dapat ditemui adanya pelanggaran disiplin. Pembinaan disiplin PNS bertujuan untuk mewujudkan aparatur Negara yang handal, professional dan bermoral sebagai bentuk penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, PNS dituntut memiliki sikap disiplin, jujur dan adil dalam melaksanakan tugasnya selain itu dengan tidak disiplinnya PNS dilingkungan Pemerintahan Kota Jambi dapat mempengaruhi kinerja PNS dan tidak terlaksananya program kerja sesuai dengan jangka waktu yang direncanakan karena kehadiran PNS menjadi tolak ukur dari program kerja yang dibuat, oleh karenanya PNS dilingkungan Pemerintahan Kota Jambi dituntut untuk selalu mentaati peraturan disiplin.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota (BKPSDMD) sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam lingkungan pemerintahan Kota membidangi masalah kepegawaian, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tidak menyelenggarakan pembinaan disiplin pegawai, evaluasi pelaksanaan

penilaian kinerja pegawai secara langsung melainkan diserahkan kepada instansi masing-masing.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa wewenang menentukan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah adalah kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian di daerah.

Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Manajemen PNS pada Instansi daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan dalam ayat (2) nya menyebutkan Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Otonomi daerah diberlakukan di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan dasar dari pengaturan penyelenggaraan manajemen/administrasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, terutama urusan bidang kepegawaian yang didisentralisasikan kepada daerah yang berkaitan dengan kewenangan Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal pengadaan, pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah, sehingga telah meletakkan peranan Kepala Daerah sangat strategis mengingat kepala daerah merupakan komponen signifikan bagi keberhasilan pembangunan nasional,

karena pemerintahan daerah merupakan subsistem dari pemerintahan nasional atau negara.

Pejabat yang berwenang menghukum melakukan pembinaan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan instansinya dengan memberlakukan jenis hukuman disiplin sebagaimana tercantum pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, Paragraf Ketiga, Pasal 65 Ayat (1) Kepala Daerah mempunyai tugas:

- a. Memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD;
- b. Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat;
- c. Menyusun dan mengajukan rancangan Perda tentang RPJPD dan rancangan Perda tentang RPJM kepada DPRD untuk dibahas bersama DPRD, serta menyusun dan menetapkan RKPD;
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan Perda tentang APBD dan rancangan perda tentang pertanggung jawaban pelaksanaan APBD ke DPRD untuk dibahas bersama;
- e. Mewakili Daerahnya di dalam dan di luar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Mengusulkan pengangkatan wakil kepala daerah; dan
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Ayat (2) dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) kepala daerah berwenang:

- a. Mengajukan rancangan perda;
- b. Menetapkan Perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD;
- c. Menetapkan Perkada dan keputusan kepala daerah;

- d. Mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau masyarakat;
- e. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan melaksanakan wewenang lain, Kepala Daerah berwenang dalam menyelenggarakan urusan kepegawaian di daerah. Dalam hal wewenang menyelenggarakan administrasi kepegawaian,

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa wewenang menentukan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah adalah kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian di daerah.

Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 55 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Manajemen PNS pada Instansi daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan dalam ayat (2) nya menyebutkan Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mengenai kewenangan dalam pemberhentian pegawai negeri sipil di daerah didasarkan pada Pasal 363 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditentukan bahwa:

- d. PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap:
 - 1) calon PNS yang tidak memenuhi PNS di lingkungannya; dan
 - 2) PNS yang menduduki:
 - a) JPT pratama; syarat untuk diangkat menjadi
 - b) JA;

- c) JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF pertama; dan
- d) JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pejabat yang berwenang menghukum melakukan pembinaan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan instansinya dengan memberlakukan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari:

Pasal 8

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau

- c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Berdasarkan ketentuan di atas, pejabat yang berwenang menghukum melakukan pembinaan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan instansinya dengan memberlakukan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah yang disebutkan di atas.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pasal 16 mengenai pejawabat yang berwenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin terdiri atas :

- a. presiden;
- b. pejabat pembian kepegawaian;
- c. kepala perwakilan republik Indonesia;
- d. pejabat pimpinan tinggi madya atau pejabat lain yang setara;
- e. pejabat pimpinan tinggi pratama atau pejabat lain yang setara;
- f. pejabat administrator atau pejabat lain yang setara; dan
- g. pejabat pengawas atau pejabat lain yang setara.

Disiplin PNS merupakan bentuk kemampuan PNS untuk mentaati aturan yang ada dan menghindari segala larangan sebagaimana yang ditetapkan, adanya sanksi disiplin yang dijatuhkan kepada setiap pelanggaran disiplin oleh PNS membuat penulis menjadi tertarik untuk mengadakan

penelitian dan penulisan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :
“Penerapan Sanksi Administrasi Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKPSDMD Kota Jambi”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi perumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana Kewenangan Dalam Proses Penjatuhan Sanksi Administrasi Kepada Pegawai Negeri Sipil ?
2. Bagaimana Penegakan Sanksi Administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDMD Kota Jambi ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui siapa saja yang memiliki kewenangan dan berhak dalam menjatuhkan sanksi administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi .
- b. Untuk mengetahui prosedur penegakan sanksi administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca berkenaan dengan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada aparat penegak hukum dan masyarakat dalam penerapan disiplin kepada pejabat Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan menghindari penafsiran yang berbeda-beda dalam mengartikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan dan konsep terkait terhadap judul ini dengan memberikan definisi-definisi dari beberapa istilah yang ada, yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi Administratif

Sanksi hukum merupakan hukuman yang diberikan pada seseorang yang melakukan pelanggaran hukum. Ini adalah bentuk perwujudan yang jelas dari kekuasaan negara dalam menjalankan kewajibannya dalam memaksakan ditaatinya suatu hukum. Di dalam pelanggaran suatu peraturan hukum umumnya yang bertindak terhadap pelanggaran yakni pemerintah. Dengan perantaraan alat-alat paksanya pemerintah bisa memaksa setiap orang berkelakuan menurut kaidah-kaidah tata tertib masyarakat, utamanya tata tertib dalam hukum di masyarakat. Di dalam pelanggaran hukum umumnya yang mendapat kerugian (oleh pelanggar itu) pertolongan oleh pemerintah.

Sanksi administratif dapat diterapkan baik melalui jalur pengadilan maupun jalur non pengadilan, yakni oleh pejabat administrasi. Sanksi administratif yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan kebanyakan terkait dengan masalah perizinan dan dilaksanakan oleh pejabat (badan) administrasi yang berwenang mengeluarkan perizinan tersebut. Sanksi administratif yang dijatuhkan oleh pejabat administrasi sering dikaitkan dengan pelanggaran terhadap persyaratan perizinan.

Jenis sanksi administratif dapat berawal dari jenis yang paling ringan sampai dengan yang terberat. Sesuai dengan lingkup substansinya, suatu peraturan perundang-undangan tidak perlu dipaksakan untuk mengatur mengenai sanksi karena belum tentu akan lebih efektif. Sebagaimana diungkapkan di atas, bisa saja terjadi penegakan hukum atas suatu peraturan perundang-undangan tidak selalu diikuti dengan sanksi.

Berdasarkan pengamatan dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ada beberapa macam sanksi administratif, yaitu:

- a. Peringatan/teguran lisan;
- b. Peringatan/teguran tertulis;
- c. Tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politie dwang*);
- d. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan;
- e. Denda administratif;
- f. Pengenaan uang paksa (*dwangsom*).⁶

“Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan hukum adalah

⁶Wicipto Setiadi, “Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 6 No. 4 - Desember 2009, hlm. 608-608.

pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum.”⁷

Sanksi hukum merupakan hukuman yang diberikan pada seseorang yang melakukan pelanggaran hukum. Ini adalah bentuk perwujudan yang jelas dari kekuasaan negara dalam menjalankan kewajibannya dalam memaksakan ditaatinya suatu hukum. Di dalam pelanggaran suatu peraturan hukum umumnya yang bertindak terhadap pelanggaran yakni pemerintah. Dengan perantaraan alat-alat paksanya pemerintah bisa memaksa setiap orang berkelakuan menurut kaidah-kaidah tata tertib masyarakat, utamanya tata tertib dalam hukum di masyarakat. Di dalam pelanggaran hukum umumnya yang mendapat kerugian (oleh pelanggar itu) pertolongan oleh pemerintah.

Hukuman atau sanksi adalah perlakuan tertentu kepada pihak pelaku perilaku menyimpang yang sifatnya tidak mengenakan atau menimbulkan penderitaan, yang diberikan.⁸

Soerjono soekanto dalam Denny Fauzi menjelaskan faktor yang mempengaruhi penegakan hokum ialah Undang-undang.⁹ Laurence M. Friedman mengemukakan dalam Denny Fauzi bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsure siste hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*) menyangkut aparat penegak hukum,

⁷ Denny Fauzi, “Tinjauan Kriminologi dan Penegakan Hukum Pidana terhadap Petugas Agama yang Melangsungkan Upacara Perkawinan di bawah Tangan (Studi Kasus di Kecamatan Simpang Empat, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan”, Skripsi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Tahun 2016, hlm. 54.

⁸ *Pengertian Sanksi Hukum (Pidana, Perdata Dan Administrasi) Serta Macamnya*, <https://www.gurupendidikan.co.id/sanksi-hukum,>, diakses Pada 28 Agustus 2021.

⁹ *Ibid*, hlm. 55.

substansi hukum (*substance of the law*) meliputi perundang-undangan, dan budaya hukum (*legal culture*) merupakan hukum yang hidup (*living law*) yang dianut dalam masyarakat.¹⁰

2. Pengaturan Disiplin Pegawai dalam Peraturan Perundang - undangan

Untuk membentuk sosok pegawai negeri sipil yang handal, disiplin, bermoral serta professional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintahan orde reformasi telah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan antara lain :

1. Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara
2. Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian
3. Undang-undang nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi
4. Peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2004 tentang larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota partai politik
5. Peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil
6. Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil
7. Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil
8. Peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi
9. Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 39 tahun 2012 tentang pengembangan budaya kerja aparatur Negara.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 secara tegas disebutkan jenis-jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 56.

mempunyai sikap menyesal dan berusaha agar untuk tidak mengulangi kembali pelanggaran yang telah dilakukan dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini yang berwenang menghukum, tetapi tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang terbukti melanggar kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah ini, selain itu penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Peraturan pemerintah ini juga mengatur secara tegas ketentuan mengenai pejabat. Hal tersebut, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administrative sehingga dapat dihindari terjadinya penyalahgunaan wewenang kekuasaan oleh pejabat.

E. Landasan Teoretis

Sebagai landasan dalam penelitian ini yang berdasar pada konsep di atas maka penulis menggunakan beberapa teori yang sesuai untuk menjelaskan dan mencari solusi dari permasalahan yang ada. Teori-teori yang dimaksud antara lain:

1. Teori Kewenangan

Istilah teori kewenangan berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *authority of theory*, istilah yang digunakan dalam bahasa Belanda, yaitu *theorie van het gezag*.. Teori kewenangan berasal dari dua suku kata, yaitu teori dan kewenangan. Seperti yang dikutip Ridwan HR, menyajikan pengertian tentang kewenangan. Kewenangan adalah: “Keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek publik di dalam hubungan hukum publik”.

Menurut Ateng Syafrudin dalam Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, menyajikan pengertian wewenang. Ia mengemukakan bahwa:

Ada perbedaan antara pengertian kewenangan dan wewenang. Kita harus membedakan antara kewenangan (*authority, gezag*) dengan wewenang (*competence, bevoegheid*). Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang, sedangkan wewenang hanya mengenai suatu “*onderdeel*” (bagian) tertentu saja dari kewenangan. Di Dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbevoegdheden*). Wewenang merupakan lingkup tindakan hukum publik, lingkup wewenang pemerintahan, tidak hanya meliputi wewenang membuat keputusan pemerintah (*bestuur*), tetapi meliputi wewenang dalam rangka pelaksanaan tugas, dan memberikan wewenang serta

distribusi wewenang utamanya ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.¹¹

Indroharto menyajikan pengertian wewenang dalam Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. Wewenang dalam arti yuridis adalah “Suatu kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menimbulkan akibat-akibat hukum”. Dalam konstruksi ini, kewenangan tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan, namun kewenangan juga diartikan:

- a. untuk menerapkan dan menegakkan hukum;
- b. ketaatan yang pasti;
- c. perintah;
- d. memutuskan;
- e. pengawasan;
- f. yurisdiksi; atau
- g. kekuasaan

Pada umumnya, kewenangan diartikan sebagai kekuasaan. Kekuasaan merupakan: “Kemampuan dari orang atau golongan untuk menguasai orang lain atau golongan lain berdasarkan kewibawaan, kewenangan, kharisma atau kekuatan fisik”. Senada dengan pendapat di atas menurut S.F Marbun dalam Nomensen Sinamo, menyajikan pengertian wewenang yaitu:

Wewenang mengandung arti kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik, atau secara yuridis adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan-hubungan hukum. Dengan demikian wewenang pemerintahan memiliki sifat, antara lain: (1) *express implied*; (2) jelas maksud dan tujuannya; (3) terikat pada waktu tertentu; (4) tunduk pada batasan-batasan hukum tertulis dan tidak

¹¹Salim HS dan Erlies SN, *Op. Cit.*, hlm. 193

tertulis; dan (5) isi wewenang dapat bersifat umum (abstrak) dan konkrit.¹²

Wewenang merupakan konsep inti dalam hukum tata negara dan hukum administrasi negara, sebab di dalam wewenang tersebut mengandung hak dan kewajiban, bahkan di dalam hukum tata negara wewenang dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechtskracht*), artinya hanya tindakan yang sah (berdasarkan wewenang) yang mendapat kekuasaan hukum (*rechtskracht*).

Di dalam hukum publik konsep wewenang berkaitan erat dengan kekuasaan, namun tidak dapat diartikan sama. Menurut Bagir Manan dalam Nomensen Sinamo memberikan pendapat yang berkaitan wewenang dan kekuasaan yaitu:

Di dalam bahasa hukum wewenang tidak sama dengan kekuasaan (*macht*). Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban. Hak berisi kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu atau menuntut pihak lain untuk melakukan tindakan tertentu, sedangkan kewajiban memuat keharusan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu.¹³

Pada hakikatnya kewenangan merupakan kekuasaan yang diberikan kepada alat-alat perlengkapan negara untuk menjalankan roda pemerintahan. Unsur-unsur yang tercantum dalam teori kewenangan, meliputi:

a. adanya kekuasaan;

¹²Nomensen Sinamo, *Op.Cit.*, hlm. 103-104.

¹³*Ibid.*, hlm. 105.

- b. adanya organ pemerintah; dan
- c. sifat hubungan hukumnya.

Berdasarkan ketiga unsur itu, maka yang dijelaskan hanya pengertian organ pemerintah dan sifat hubungan hukum. Organ pemerintah adalah alat-alat pemerintah yang mempunyai tugas untuk menjalankan roda pemerintahan. Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban.¹⁴

2. Teori kepastian hukum

Terkait dengan kepastian hukum dikatakan oleh Gustav Radbuch dalam Budi Agus Riswandi yang mengatakan “adanya tiga cita (*idée*) dalam hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum”.¹⁵

Dikatakan juga oleh Achmad Ali:

Keadilan menuntut agar hukum selalu mengedepankan keadilan, kemanfaatan menuntut agar hukum selalu mengedepankan manfaat, sedangkan kepastian hukum menuntut terutama adanya peraturan hukum. Kepastian hukum dalam artian undang-undang maupun suatu peraturan setelah diperundangkan akan dilaksanakan dengan pasti oleh pemerintah. Kepastian hukum berarti setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi hukum juga. Dalam perspektif hukum, tema kepastian pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan hukum.¹⁶

¹⁴Salim HS dan Erlies Septiana, *Op. Cit.*, hlm. 186.

¹⁵Budi Agus Riswandi, *Aspek Hukum Internet Banking*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 167.

¹⁶Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk interpretasi undang- undang (legisprudence)*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2009, hlm. 79.

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo juga mengatakan “menjelaskan, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.¹⁷ Diungkapkan juga oleh Fence M. Wantu:

Tema kepastian hukum sendiri, secara historis, merupakan tema yang muncul semenjak gagasan tentang pemisahan kekuasaan dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu ada di tangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarkan isi undang-undang.¹⁸

F. Metode Penelitian

1. Tipe/pendekatan penelitian

Tipe penelitian dalam penulisan ini adalah yuridis empiris. Bahder Johan Nasution mengemukakan, bahwa:

Dalam pendekatan ilmu hukum empiris banyak pendekatan yang dapat digunakan baik secara terpisah-pisah berdiri sendiri maupun secara kolektif dalam hal ini merupakan cirri atau karakter penelitian ilmu hukum empiris yang secara lengkap cirri atau karakter utama dari penelitian hukum empiris tersebut meliputi :

- a) Pendekatannya pendekatan empiris.
- b) Dimulai dengan pengumpulan fakta-fakta sosial/fakta hukum.
- c) Pada umumnya menggunakan hipotesis untuk diuji.
- d) Menggunakan instrumen penelitian (wawancara, kuisisioner).
- e) Analisisnya kualitatif, kuantitatif atau gabungan keduanya.
- f) Teorin kebenerannya korespondensi.
- g) Bebas nilai, maksudnya tidak boleh dipengaruhi oleh subyek peneliti, sebab menurut pandangan penanut ilmu hukum empiris kebebasan subyek sebagai manusia yang mempunyai perasaan dan keinginan pribadi, sering tidak rasional seaingga seringa terjadi manipulasi, oleh karena itu olmu hukum harus bebas nilai dalam arti pengkajian terhadap ilmu hukum tidak

¹⁷Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 145.

¹⁸Fence M. Wantu, *Kepastian Hukum Keadilan dan Kemanfaatan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 92-93.

boleh tergantung atau dipengaruhi oleh penilaian pribadi dari peneliti.¹⁹

Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup masyarakat maka metode penelitian empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti maka spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni dengan menggambarkan dan menguraikan secara detail fakta-fakta dalam penerapan sanksi administratif kepada pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

3. Populasi dan sampel penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam penerapan disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang ada di Kota Jambi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi

Responden informan dilakukan dengan wawancara dengan pihak pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Jambi sebanyak 2 (dua) orang yakni :

¹⁹Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 92-93.

- a. Bapak Nanda Noprizal selaku Analisis Kepegawaian Ahli Muda Sub Koordinator untuk Disiplin PNS Kota Jambi
- b. Ibu Yeni selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDMD Kota Jambi

4. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan-bahan guna penulisan skripsi ini, maka penulis mengumpulkan data melalui :

a) Data primer

Data yang penulis dapat langsung dari responden atau orang yang dianggap mengetahui tentang masalah yang sedang diteliti.

b) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan, meliputi :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum utama, berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang berupa hasil penelitian, literatur hukum serta tulisan-tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3) Bahan tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder berupa Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

5. Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu bahan hukum yang tersedia baik bahan hukum primer maupun data sekunder yang dikumpulkan dan dianalisis. Hasil yang diperoleh ini disajikan dalam bentuk deskriptif menggambarkan sesuatu kenyataan yang terjadi dalam penerapan sanksi administratif kepada pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari pembahasan skripsi ini, maka perlu kiranya disusun secara sistematis. Adapun sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah terdiri dari 4 (empat) bab yang secara garis besarnya diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang merupakan titik tolak bagi penulis dalam penulisan skripsi ini, selain itu bab ini juga menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TENTANG SANKSI ADMINISTRASI DAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang Sanksi Administrasi PNS serta Disiplin PNS dan Pihak yang Berwenang dalam Memberikan Sanksi Administrasi Kepada PNS

BAB III PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS

Merupakan pembahasan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif terhadap pegawai negeri sipil (PNS). Bab ini merupakan pembahasan yang khusus mengkaji permasalahan yang terdapat pada bab pertama dengan menggunakan teori-teori yang ada pada bab kedua guna mendapatkan atau memperoleh kesimpulan pada bab keempat.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan ringkasan dari seluruh uraian sebelumnya yang dimuat dalam beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.