

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang harus setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah (Pasal 3 UU No. 8 tahun 1975).¹ Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga dapat diartikan sebagai warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Dalam kedudukannya sebagai unsur Aparat Negara yang diangkat oleh pemerintah untuk menjalankan tugas Negeri atau jabatan Negeri lainnya, Pegawai Negeri diikat oleh aturan-aturan yang berupa kewajiban-kewajiban maupun larangan-larangan. Kewajiban dan larangan itu haruslah ditaati oleh setiap Pegawai Negeri, dengan konsekuensi bahwa bilamana ia melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan tersebut maka ia dapat dijatuhkan hukuman atau sanksi karena telah melanggar peraturan Disiplin Pegawai Negeri.²

Telah diketahui bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi PNS, maka beribu-ribu individu mendaftarkan diri mereka. Timbul asumsi bahwa mereka ingin mendedikasikan dan mengaktualisasikan diri pada pekerjaan tersebut, yaitu PNS. Kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa belum seluruh PNS mendedikasikan diri secara maksimal

¹ Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm.120

² *Ibid.*

pada pekerjaannya tersebut. Keadaan ini ditunjukkan dengan sorotan kinerja PNS oleh masyarakat yang dianggap belum maksimal.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga sumber daya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. sedangkan sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas ketika mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya. Unsur utama sumber daya manusia aparatur pemerintahan tersebut diemban oleh pegawai negeri sipil yang berperan penting dan strategis sebagai pelaksana tugas pemerintahan ataupun tugas pembangunan.

PNS sebagai aparatur pemerintah dalam menjalankan fungsinya perlu memperhatikan masalah etika. Kode etik tersebut mengikat seluruh aparatur pemerintahan baik sebagai individu maupun sebagai pemangku jabatan. Itulah mengapa perlu adanya insentif dan sanksi. Pemerintah harus tegas menerapkan hal tersebut. Pegawai yang berprestasi harus diberi insentif, sedang yang kinerjanya buruk bahkan melanggar kode etik, tanpa ampun harus diberi sanksi.³

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah selayaknya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang dimilinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini .

³Dikutip dari <https://nasional.kompas.com/read/2008/05/08/19205050/pemerintah-akan-naikk>. pada tanggal 20 Desember 2018 Pukul 04.33 WIB

Banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera. Seperti halnya di Kabupaten Bantul, tiga orang Aparat Sipil Negara (ASN) dipecat karena melanggar tugas dan kewajiban yang PNS di Peraturan Daerah Kabupaten Bantul dan pelanggaran tersebut masuk kategori pelanggaran berat dalam disiplin ASN. Ketiga ASN itu, dua di antaranya diberhentikan dengan tidak hormat, dan satu orang diberhentikan dengan hormat bukan atas permintaan pegawai. Selain tiga ASN yang dipecat, ada dua orang ASN lainnya yang melakukan pelanggaran berat, namun dikenai hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun dan pembebasan jabatan. Dalam tahun 2018 telah terdapat 5 (lima) kasus pelanggaran disiplin ASN ujar Sardjiman pada jum'at (25/5/2018). Kasus tersebut terjadi pada Januari tahun lalu bermula dari penggerebekan tim Sapu Bersih Pungutan Liar (Saber Pungli). Kedua ASN itu dipecat setelah ada putusan hukum tetap dari pengadilan. Sardjiman mengatakan proses penjatuhan sanksi disiplin ASN sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.53/2010 tentang Disiplin ASN. Untuk mengantisipasi pelanggaran serupa terulang, pihaknya sudah mensosialisasikan kepada semua ASN di masing-masing organisasi perangkat daerah (OPD) agar mematuhi semua ketentuan ASN.⁴

Terdapat macam-macam aturan bagi Pegawai Negeri Sipil disetiap Kota/Kabupaten. Untuk Kabupaten Bantul sendiri membuat Peraturan Daerah mengenai rincian tugas, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian daerah Kabupaten Bantul yang harus ditaati oleh setiap PNS yang bekerja di Kabupaten Bantul. Disamping menaati Peraturan Daerah Kabupaten Bantul, PNS di Kabupaten Bantul juga harus terikat akan aturan dari Undang-Undang ASN (UU No.5/2014).

⁴ Dikutip dari <http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2018/05/26/511/918642/tiga-asn-bantul-dipecat-2-di-antaranya-karena-kasus-pungli> diakses pada tanggal 1 Desember 2018 pukul 11.00 WIB

Kemudian untuk penegakan hukumnya menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin PNS (PP No.53/2010) . Untuk tingkat hukuman disiplin terdiri dari hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 angka (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.⁵

Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan merupakan pelanggaran disiplin. Pelanggaran yang dilakukan bisa berupa ucapan, tulisan maupun perbuatan. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dijatuhkan hukum disiplin oleh pejabat yang berwenang. Beda halnya dengan hukuman pidana bagi Pegawai Negeri, yakni hukuman disiplin dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang (atasan dari Pegawai Negeri yang bersangkutan) yang jenis-jenisnya tersebut didalam PP No.30 tahun 1980 sedangkan hukuman pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim yang jenis-jenisnya terdapat didalam pasal 10 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.⁶

Ketidak disiplinian dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Tidak berjalannya tugas pokok dan fungsi dari

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2014

⁶ Mahfud MD, *op.cit.* hlm.126

Pegawai Negeri Sipil ini juga akan menghambat pencapaian-pencapaian dari tujuan-tujuan nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tujuan-tujuan nasional yang ingin dicapai oleh pemerintah tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yaitu: *“...membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”*⁷

Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintah sesuai dengan tugas, dan fungsi masing-masing. Berdasarkan Pengamatan, kualitas kerja dan disiplin kerja ASN di Dinas Pekerjaan Kabupaten Bantul Yogyakarta secara umum masih tergolong rendah, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.⁸

Maka berdasarkan uraian kasus di atas menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Begitu pula permasalahan yang terjadi di Kabupaten Bantul, masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya.

⁷ Pembukaan alinea Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁸ Ninggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.

Atas dasar beberapa permasalahan mengenai disiplin PNS di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul : PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN BANTUL.

B. Rumusan Masalah

Peneliti mengajukan beberapa permasalahan penelitian yaitu :

1. Bagaimana proses penegakan hukum terhadap pelanggaran hukum disiplin PNS di Kabupaten Bantul?
2. Apakah penegakan hukum disiplin PNS di Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji apakah penegakan hukum terhadap disiplin PNS di Kabupaten Bantul telah diterapkan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 60 Tahun 2008.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam penegakan hukum Disiplin PNS di Kabupaten Bantul sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 60 Tahun 2008.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Sebagai masukan bagi pengembangan konsep Ilmu Administrasi Negara mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 serta diharapkan dapat

memberikan masukan dan menambah pengetahuan terhadap disiplin pegawai terutama dikabupaten Bantul

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pemahaman bagi pihak atau kepada lembaga yang bersangkutan untuk melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di Kabupaten Bantul berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.⁹

Berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, kedudukan Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian,

⁹ Sri Hartini, Tedi Sudrajat, Setiajeng Kadarsih, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 31-32.

bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan Pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian tersebut, maka timbullah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil.¹⁰

Sehubungan dengan peran dan kedudukan PNS tersebut, maka yang menjadi sorotan utama adalah aspek moral. Pegawai Negeri Sipil harus mengutamakan kejujuran, bertanggungjawab, mempunyai rasa keadilan dan juga integritas, bekerja tanpa pamrih serta keberanian. Sering kali penyimpangan dalam tugas dan wewenang (KKN) dihubungkan dengan tingkat kesejahteraan atau sekedar memenuhi kebutuhan. Umpamanya masih minimnya gaji/upah Pegawai Negeri Sipil khususnya guru Sekolah Dasar sebenarnya dapat diminimalkan dengan upaya pemberian bonus atau tunjangan dan pemberian fasilitas baik pada saat Pegawai Negeri Sipil tersebut masih aktif bekerja maupun akan merayakan hari raya, akan tetapi konsistensinya tetao perlu dijaga. Oleh karena itu sangat perlu mendapat perhatian terutama dalam menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berdedikasi dan bermoral.

2. Disiplin PNS

Menurut Siagian, bahwa “Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”¹¹

¹⁰ H.Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, 1983, hlm. 17

¹¹ Dikutip dari http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin_15.html diakses pada tanggal 20 Desember 2018 pukul 06.00 WIB

Menurut Sutopo Yuwono “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”.¹² Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”¹³

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa titik berat dari disiplin adalah unsur kepatuhan kepada peraturan-peraturan / tata tertib dalam organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan *indiscipliner* akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah: “Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkat laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan”.¹⁴

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri dibuat dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil. Pembinaan itu sendiri diarahkan agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD

¹² Nurlita Witarsa, *Dasar-Dasar Produksi*, Karunika, Jakarta, 1988, hlm. 102

¹³ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hlm 152

¹⁴ Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm 186

1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Dalam rangka pembinaan itulah maka pemerintah membuat Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980 tentang larangan, sanksi, dan juga peraturan-peraturan lainnya yang menyertainya.¹⁵

Pemerintah dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan, maka diberlakukanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturannya diatur dalam pasal tersebut, jenis hukumannya dibagi 3 yaitu hukuman ringan, sedang dan berat. Untuk hukuman disiplin ringan terdapat dalam pasal 7 ayat (2) menjelaskan jenis-jenisnya berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara luas. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dijelaskan dalam pasal 7 ayat (3), yang terdiri dari penundaan kenaikan gaji, berkala selama 1(satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Sedangkan jenis hukuman atau sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

3. Penegakan Hukum

¹⁵ Mahfud MD, *Op. Cit*, hlm 121-122

Penegakan hukum adalah proses pemungisian norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku atau hubungan–hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.¹⁶

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.¹⁷

Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal.¹⁸

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan-keinginan hukum disini tidak lain adalah pikiran-pikiran pembuatan undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan hukum itu. Pembicaraan mengenai proses penegakan hukum ini menjangkau pula sampai kepada pembuatan hukum. Perumusan pikiran pembuat undang-undang hukum yang dituangkan dalam peraturan hukum akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan, sedangkan hukum yang baik dibentuk dengan mempertimbangkan berbagai kepentingan yang ada dalam

¹⁶ Dikutip dari <https://sasmitasmansa.wordpress.com/2011/12/07/pengertian-penegakan-hukum/> diakses pada tanggal 1 Januari 2019 pukul 08.00 WIB

¹⁷ Dellyana, Shant. *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm 32

¹⁸ *Op. Cit.*, hlm 33

masyarakat baik kepentingan umum (termasuk yang utama adalah kepentingan negara), kepentingan individu dan kepentingan pribadi.¹⁹

Ditinjau dari sudut pandang subjektif, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Ditinjau dari sudut pandang objektif, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.

Menghindari adanya kemungkinan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai oleh para Pegawai Negeri Sipil, penegakan hukum perlu adanya pengawasan. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atas rencana atau target. Sementara itu, tindakan yang dapat dilakukan adalah:

- a. mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan;

¹⁹ Dikutip dari <https://jurnal.uns.ac.id/rural-and-development/article/view/1882> diakses pada tanggal 13 Januari 2019 pukul 07.50 WIB

- b. menyerahkan agar ditekan adanya pemborosan;
- c. mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum. Sanksi ini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi Negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah-perintah, kewajiban kewajiban, atau larangan- larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan sendiri dapat berupa sanksi pidana, sanksi perdata, dan juga sanksi administrasi.²⁰ Salah satu sanksi yang dapat diterapkan terhadap suatu pelanggaran atas peraturan Perundang-undangan adalah sanksi administrasi. Sanksi ini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah-perintah, kewajiban-kewajiban, atau larangan larangan yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang dikeluarkan oleh administrasi Negara (pemerintah) termasuk oleh administrasi negara (pemerintah). Dalam konteks sosiologis, sanksi merupakan bentuk upayapenegakan hukum. Penegakan hukum merupakan proses untuk mewujudkan keinginan- keinginan hukum menjadi Kenyataan. Keinginan-keinginan tersebut adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang- undang yang dirumuskan dalam didalamnya peraturan Perundang-peraturan-peraturan hukum. Sanksi itu Undangan bidangperizinan. Sanksi administrasi yang dapatdikenakan terhadap pelanggaran perizinan dapat berupa paksaan Pemerintahan (bestuurdwang) penarikan kembali keputusan yang menguntungkan, pengenaan uang paksa oleh Pemerintah. Penetapan sanksi administrasi terhadap pelanggaran dibidang

²⁰ Dikutip dari [file:///C:/Users/yusriya%20nur%20amaliya/Downloads/2078-Article%20Text-4097-1-10-20150302%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/yusriya%20nur%20amaliya/Downloads/2078-Article%20Text-4097-1-10-20150302%20(2).pdf) diakses pada tanggal 16 Januari 2019 pukul 22.00 WIB

perizinan bentuknya bermacam-macam yang pada umumnya sudah secara definitif tercantum dalam peraturan Perundang- undangan yang menjadi dasarnya.²¹

F. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini telah melalui penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis. Adapun beberapa penelitian hukum tentang Disiplin PNS adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Angga, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2011, dengan judul “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP No.30 Tahun 1980 Dan PP No. 53 Tahun 2010 Di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah” membahas mengenai bagaimana bentuk pelanggaran hukum disiplin PNS yang terjadi di Pemda Kabupaten Karanganyar dan bagaimana upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin bagi PNS menurut PP No.30 tahun 1980 dan PP No.53 tahun 2010 di Pemda Kabupaten Karanganyar. Hal yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penelitian mengenai objeknya, dimana objek penulis adalah Kabupaten Bantul.²²
2. Thesis Ermawati. B, SH Magister Hukum Universitas Andalas, 2017, dengan judul “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung” membahas mengenai apa saja bentuk pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sijunjung, Bagaimana proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sijunjung, dan Bagaimanakah akibat hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sijunjung. Hal yang

²¹ Dikutip dari <https://www.neliti.com/id/publications/43468/penegakan-hukum-sanksi-administrasi-terhadap-pelanggaran-perizinan> pada tanggal 22 Januari 2019 pukul 21.50 WIB

²² Angga, “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS Berdasarkan PP No.30 Tahun 1980 Dan PP No. 53 Tahun 2010 Di Pemda Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah”

membedakan dengan penelitian penulis adalah penelitian mengenai objeknya, dimana objek penulis adalah Kabupaten Bantul.²³

3. Muhamad Haryono, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, 2012, dengan judul “Penegakan Hukum Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kota Bandung Provinsi Jawa Barat” membahas mengenai Bagaimana proses penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Bandung Propinsi Jawa Barat dan faktor-faktor apa yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Bandung Propinsi Jawa Barat . Hal yang membedakan dengan penelitian penulis adalah yang pertama, penelitian dari Muhamad Haryono tersebut lebih khusus mengenai disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil, sedangkan penelitian dari penulis lebih umum mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang kedua objek penelitian dari Muhamad Haryono adalah di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, sedangkan objek penelitian dari penulis di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.²⁴
4. Danarkoyo Dhymas Suryo, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2013, dengan judul “Penegakan Hukum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Desa Sulang Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang” membahas mengenai bagaimana bentuk pelanggaran hukum disiplin PNS yang terjadi di Pemda Kabupaten Remabng dan bagaimana upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin bagi PNS menurut PP No.30 tahun 1980 dan PP No.53 tahun 2010 di Pemda Kabupaten Remabang. Hal yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penelitian mengenai objeknya, dimana objek penulis adalah Kabupaten Bantul.²⁵

²³ Ermawati.B,SH , “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung”

²⁴ Muhamad Haryono, “Penegakan Hukum Disiplin Berat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kota Bandung Provinsi Jawa Barat”.

²⁵ Danarkoyo Dhymas Suryo, “Penegakan Hukum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Desa Sulang Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang”

5. Handoyo Ridwan, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2013, dengan judul “Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo” membahas mengenai bagaimana penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo dan Apakah penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku . Hal yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penelitian mengenai objeknya, dimana objek penulis adalah Kabupaten Bantul.²⁶

G. Metode Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum campuran yaitu mengkombinasikan bentuk normatif dengan empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Prinsipnya untuk penelitian hukum campuran ini , untuk metode pendekatan pada hukum normatif menggunakan pendekatan penelitian Peraturan Perundang-undangan seperti Peraturan Daerah Kabupaten Bantul (Perda Kab.Bantul No.60/2008), Undang-Undang ASN (UU No 5/2014), dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin PNS (PP Nomor.53/2010). Untuk metode pendekatan

²⁶ Handoyo Ridwan, “Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo”

pada hukum empiris menggunakan wawancara terhadap kepala kantor PNS di Kabupaten Bantul.

3. Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam skripsi ini adalah tentang “Penegakan Hukum Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 60 Tahun 2008 tentang Tugas Disiplin PNS”

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah instansi terkait yaitu Inspektorat Jenderal dan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bantul.

5. Sumber Data Penelitian

a. Sumber Data Primer adalah hasil penelitian yang diperoleh adalah hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi (pengamatan) dan wawancara (interview), yang dilakukan secara langsung terhadap pekerja ataupun mantan pekerja inspektorat di Kabupaten Bantul.

b. Sumber Data Sekunder adalah bahan hukum yang bersifat menjelaskan atau membahas bahan hukum primer, yang terdiri dari:

1) Buku-buku yang berkaitan dengan Disiplin PNS

2) Jurnal-jurnal hukum yang terdapat dalam media elektronik dan media internet yang berkaitan dengan Disiplin PNS

c. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa ;

1) Undang-Undang Dasar 1945

2) Undang-Undang Nomor 60 Tahun 2008

3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

d. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan bahan hukum sekunder, yang terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara penelitian kepustakaan atau study pustaka dan wawancara.

7. Analisis Data

Data-data sekunder dalam bentuk bahan-bahan yang telah didapat dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif, kemudian dijabarkan secara sistematis sehingga mudah dipahami dan dianalisis berdasarkan teori-teori hukum serta peraturan hukum yang berlaku.

H. Sistematika Penelitian

Kerangka skripsi memuat suatu kerangka pemikiran yang dituangkan dalam bab-bab dan sub-sub bab yang disusun secara sistematis²⁷ atau penjelasan singkat terkait dengan isi penelitian dari Bab I sampai dengan Bab IV . Kerangka skripsi tersebut meliputi sebagai berikut :

1. Bab I tentang pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan kerangka skripsi.

²⁷ Tim Pedoman Penulisan Tugas Akhir, Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasis, FH UII, Yogyakarta, 2016, hlm.14

2. Bab II mengenai tinjauan umum tentang pengertian PNS, Tugas dan kewajiban PNS, Larangan dan hukuman bagi PNS, tugas pelayanan publik, aspek-aspek yuridis dalam hukum disiplin PNS, proses dan tata cara penegakan hukum bagi PNS, penegakan hukum secara teoritis dan dalam perspektif HAN.
3. Bab III tentang **Penegakan Hukum Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 60 Tahun 2008 tentang Tugas Disiplin PNS**, apakah penegakan hukum terhadap PNS Kabupaten Bantul yang melanggar Perda Kabupaten Bantul Nomor 60 Tahun 2008 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang hukuman disiplin pns, serta kendala apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan penegakan hukum Disiplin PNS di Kabupaten Bantul.
4. Bab IV tentang saran dan kesimpulan. Diharapkan dapat berguna dalam pelaksanaan penegakan hukum mengenai disiplin PNS ke depannya.

