

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BESAR
PERIKANAN BUDIDAYA LAMPUNG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

TESIS



DISUSUN OLEH :

NAMA MHS : AZIZA AZIZ RAHMANINGSIH, S.H
NO. POKOK MHS : 17912037
**BKU : HUKUM TATA NEGARA/
HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021**

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BESAR
PERIKANAN BUDIDAYA LAMPUNG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS)**

TESIS



OLEH :

**NAMA MHS : AZIZA AZIZ RAHMANINGSIH, S.H
NO. POKOK MHS : 17912037
BKU : HTN/ HAN**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021



**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BESAR
PERIKANAN BUDIDAYA LAMPUNG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

Oleh :

Nama Mhs : **Aziza Aziz Rahmaningsih**
No. Pokok Mhs : **17912037**
BKU : **Hukum Tata Negara**

**Telah diujikan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis dan
dinyatakan LULUS pada hari**

Pembimbing


Dr. Ridwan, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 16 Februari 2021

Anggota Penguji


Prof. Dr. Nimatul Huda, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 16 Februari 2021

Anggota Penguji


Dr. Idul Rishan, S.H., LL.M.

Yogyakarta, 16 Februari 2021

Mengetahui

Ketua Program Studi Hukum Program Magister
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia



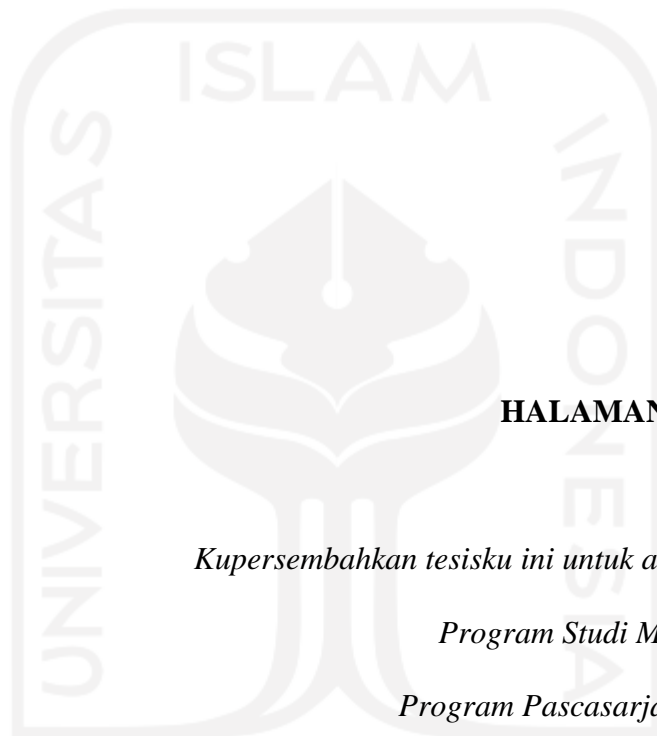

Dr. Agus Triyanta, M.A., M.H., Ph.D

MOTTO

"Kehidupan itu cuma dua hari. Satu hari untukmu dan satu hari melawanmu. Maka pada saat ia untukmu, jangan bangga dan gegabah dan pada saat ia melawanmu bersabarlah. Karena keduanya adalah ujian bagimu."

-- Ali bin Abi Thalib





HALAMAN PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan tesis ini untuk almamaterku tercinta,
Program Studi Magister Ilmu Hukum,
Program Pascasarjana Fakultas Hukum,
Universitas Islam Indonesia, dan
Rasa hormatku dan terimakasihku kepada keluargaku tercinta
Alm. Ayahanda Bambang Budi Rahardjo dan Ibunda Fina Fauziah
Saudara Ku tersayang, Farah Alifa R, Alfian Aziz R, Fauzan Aziz R.*

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aziza Aziz Rahmaningsih
NPM : 17912037
Judul : **ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BESAR PERIKANAN BUDIDAYA LAUT LAMPUNG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri, jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar Strata-2 yang diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Lampung, 18 Januari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Aziza Aziz Rahmaningsih
Aziza Aziz Rahmaningsih

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh.

Alhamdulillah Rabbil'Alamin. Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penyusunan tesis dengan judul “ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI BESAR PERIKANAN BUDIDAYA LAUT LAMPUNG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)” ini dapat terselesaikan dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya, yang telah memberikan keteladanan hidup bagi seluruh umat manusia. Sebagai manusia biasa, penulis tentu sangat menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, dengan iringan do'a dan harapan, semoga tesis ini mempunyai nilai manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak dapat dilepaskan dari kenyataan adanya bantuan dalam bentuk apapun yang telah diterima dari berbagai pihak. Karenanya, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Jamil S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
2. Bapak Drs. Agus Triyanta, M.A., M.H., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum selaku pembimbing yang senantiasa dengan penuh kesabaran, ketelitian dan keterbukaan dalam mengarahkan penyusunan demi terselesainya tesis ini. Tak ada kata yang dapat mewakili kesungguhan hati selain ucapan terimakasih yang teramat dalam;
4. Orang tua tercinta, Alm Bambang Budi Rahardjo, dan Ibunda Fina Fauziah sosok yang sangat penulis hormati, mendidik dengan penuh makna, menanamkan kejujuran, kesabaran, mencintai dengan penuh kasih dan sayang, sosok inspiratif yang mengajarkan makna perjuangan, kemandirian dan kerja keras. Berkat do'a dan restu yang mama papa berikan sehingga dapat mengantarkan penulis sejauh ini dalam menimba ilmu;
5. Saudara ku Farah Alifa Rahmawaty, Alfian Aziz Rahamatullah, Lia Rahmawaty dan Fauzan Aziz Rahmansyah yang telah memberikan do'a dukungan dengan penuh kasih dan sayang sehingga membuatku semangat dalam setiap langkah untuk menuntut ilmu;
6. Keluarga besar Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia angkatan 39 Magister hukum Universitas Islam Indonesia.

7. Sahabat dan keluarga seperjuangan Evi Hastuti, Ashfa Azkia, Dipadary Abiyudara, yang telah memberikan kenangan-kenangan indah dan tak terlupakan selama studi S2 ini;
8. Sahabat sekaligus keluarga bagi saya, Daraini Musfiroh, Puspa Aria Ningrum, Ayu windy, Della Iriyanti dan Yunisafitri yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta do'a selama proses perjalanan hidupku.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata semoga tesis ini dapat membawa manfaat kepada diri penulis dan para pembaca. *Jazakumullah khairan katsiran, wabillahi taufik walhidayah wassalam'ualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.*

Lampung, 18 January, 2021

Penulis,

Aziza Aziz Rahmaningsih

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR AKRONIM	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Orisinalitas Penelitian	7
E. Kerangka Teori.....	11
F. Metode Penelitian	23

G. Sistematika Penelitian	28
---------------------------------	----

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG GOOD GOVERNANCE, ORGANISASI PEMERINTAHAN DAN KEPEGAWAIAN

A. Good Governanace.....	31
B. Organisasi Pemerintah.....	41
C. Kepegawaian	47
1. Pengertian PNS	47
2. Kedudukan, Kewajiban dan Larangan PNS.....	54
3. Disiplin PNS.....	58
4. Norma Prilaku PNS.....	67

BAB III PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS DI LINGKUNGAN BALAI BESAR PERIKANAN BUDIDAYA LAUT LAMPUNG (BBPBL)

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	75
1. Gambaran Umum Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung	75
2. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung	77
B. Penerapan disiplin PNS di Balai Besar Budidaya laut Lampung (BBPBL) menurut PP Nomor 53 Tahun 2010	80

C. Penyelesaian hukum bagi PNS di Balai Besar Budidaya laut Lampung (BBPBL) yang melakukan pelanggaran administrasi menurut PP PP Nomor 53 Tahun 2010	102
---	-----

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai BBPBL Lampung 2016-2020

Table 2. Data Penjatuhan Hukuman Disiplin lingkup BBPBL Lampung

Table 3. Data Pegawai dan Pelanggaran beserta sanksi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi BBPBL

Gambar 2. Hukuman disiplin Jamkerja

Gambar 3. Sanksi Hukuman Disiplin

DAFTAR AKRONIM

ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Sipil Negara
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
KORPRI	: Korps Pegawai Republik Indonesia
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar
PP	: Peraturan Pemerintah
PERMEN	: Peraturan Menteri
SK	: Surat Keputusan
NKRI	: Negara Kesatuan Republik Indonesia
KUHP	: Kitab Undang-undang Hukum Pidana
HAN	: Hukum Administrasi Negara
AAUPB	: Asas-Asas Umum Pemerintahan Baik
KKN	: Korupsi, Kolusi, Nepotisme
SDM	: Sumber Daya Manusia
BBPBL	: Balai Besar Perikanan Budidaya Laut
BBL	: Balai Budidaya Laut
RB	: Reformasi Birokrasi
MENPAN	: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

ABSTRAK

Kedudukan pegawai negeri sipil sangat penting dan menentukan keberhasilan pemerintah maupun instansi pemerintah. Untuk menciptakan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, maka diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Dengan adanya PP No. 53 Tahun 2010 menjadi landasan dalam menjalankan tugas pemerintahan dengan tertib sehingga tujuan instansi pemerintah tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin PNS di BBPBL Lampung berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 dan untuk mengetahui penyelesaian hukum bagi PNS yang melakukan pelanggaran administratif di lingkungan BBPBL Lampung.

Penelitian ini merupakan yuridis-empiris, dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan sosiologis hukum. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dengan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada informan. Kemudian hasilnya dianalisis secara deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 di lingkungan BBPBL Lampung telah terlaksana dengan baik. Penerapan sanksi disiplin juga sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Masih minimnya pengawasan dan ketegasan yang berakibat pada pelanggaran disiplin. Serta kurangnya pemahaman tentang aturan terkait PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri. Sehingga perlu memaksimalkan pengawasan preventif pada Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintah serta memberikan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan disiplin yang masih belum berjalan dengan lancar.

Kata kunci : PNS, Disiplin PNS, PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

ABSTRACT

The status of civil servants is important and decided the success of the government and government agency. To create such reliable, professional, and moral civil servants, a civil servant is required to provide guidelines in enforcing discipline. With the Government Regulation Number 53 Year 2010, it became the basis for carrying out government tasks in an orderly manner so that the goals of government agencies are achieved. The study aims to analyze the application of civil servant discipline based on government regulation no 53 of 2010 and to find out the legal settlement for civil servants who committed administrative violations in BBPBL Lampung environment. This research was juridical-empirical and using a constitutional approach and a sociological law approach. The source of legal material in this study is the primary, secondary and tertiary material. With data collection techniques with observation and interviews by asking questions to informants. The result is then a qualitative descriptive analysis. According to research, the implementation of the Government Regulation Number 53 Year 2010 in the BBPBL Lampung ward has been well carried out. The application of disciplinary sanctions is also in accordance with Government Regulation Number 53 Year 2010. The lack of supervision and firmness that result in breaking discipline. And a lack of understanding of the rule regarding the Government Regulation Number 53 Year 2010 on civil servants discipline. So as need to maximize preventive supervision of civil servants when implementing government duties as well as providing disciplinary guidance for civil servants to discipline regulation which is still yet proceed to expeditious.

Keyword : Civil Servant, civil servant discipline and Government Regulation No 53 of 2010

الجمهورية الإسلامية اندونيسية

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara maupun pegawai negeri¹. Diperlukannya peraturan disiplin untuk membina aparatur sipil Negara yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan tersebut dilanggar maka akan dikenakan sanksi.

Dalam organisasi pemerintahan persoalan mengenai penjatuhan sanksi administrasi adalah terkait pelanggaran disiplin yang memiliki keterkaitannya dengan manajemen kepegawaian nasional. Saat membina ASN, seharusnya ditetapkan aturan disiplin yang mencakup kewajiban pokok, larangan dan sanksi, jika kewajiban tidak dipatuhi atau larangan tersebut dilanggar maka akan dikenakan sanksi disiplin. Dalam sistem manajemen kepegawaian nasional, persoalan sanksi administratif yang dijatuhkan oleh birokrasi terkait dengan pelanggaran disiplin. Hal tersebut bermaksud untuk menjamin ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN, meningkatkan kinerja, perubahan sikap dan perilaku ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.²

¹ Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 1974), hlm 45.

² Nainggolan, , *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta : Pertja,1997). hlm. 23.

Terkait dengan profesi sebagai Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat dikatakan disiplin merupakan segala daya upaya dilakukan untuk dapat mengembangkan sikap yang layak terhadap kegiatan atau pekerjaan serta menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan norma maupun aturan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan dalam menyelenggarakan pemerintahan adalah untuk memperbaiki tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dan mencegah praktek-praktek sewenang-wenang, penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, kolusi dan nepotisme. Dengan demikian, penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan asas legalitas, kepastian hukum, dan perlindungan hak asasi manusia serta asas AAUPB, apalagi dalam hal ini asas tidak menyalahgunakan kewenangan. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Negara yaitu Pasal 10 ayat (1) e dalam pejelasanya sudah mengatur tentang asas tidak menyalahgunakan wewenang. Disetiap instansi pemerintah maupun pejabat pemerintah tidak boleh menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau keuntungan lain, dan tidak memenuhi tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melebihi, tidak menyalahgunakan dan/atau tidak mencampurkan wewenang maupun kewenangan.³ Kemudian, Undang-Undang Nomor 5 (UU) Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan salah satu tahapan reformasi birokrasi di Indonesia. Sebutkan mereka yang bertujuan untuk mereformasi birokrasi Indonesia, termasuk menciptakan ASN yang profesional tanpa campur tangan politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

³ Rais Miranti., Penyalahgunaan Wewenang Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/2016/artikel/baca/11296/Penyalahgunaan-Wewenang-Ditinjau-dari-Hukum-Administrasi-Negara.html> di akses 28 April 2020 pukul 23:30

Pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN juga mengatur perilaku para Aparatur Sipil Negara agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, berintegritas tinggi serta disiplin serta dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan melakukan segala ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN juga mengatur perihal disiplin PNS, terdapat pada pasal 86 ayat (1), dinyatakan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, serta wajib mematuhi segala aturan disiplin PNS. Selanjutnya pada ayat (3) dinyatakan bahwasannya bagi para PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Yang kemudian ketentuan mengenai disiplin dalam Undang-undang ASN ini di atur lebih lanjut pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor, Peraturan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan dasar hukum untuk melindungi Pegawai Negeri Sipil dan dapat digunakan sebagai dasar penyusunan lembaga negara yang diatur dengan baik dan benar. Oleh karena itu, setiap pegawai / pegawai negeri negara (ASN) perlu memahami dan menaati kode etik, norma hukum, dan tata tertib, termasuk peraturan kedisiplinan PNS yang berlaku dalam menjalankan tugas pokoknya. Dengan begitu, undang-undang harus mampu membentuk birokrasi yang lebih baik, transparan, dan efektif. Oleh karena itu, sebagai bagian penyelenggara pemerintah aparatur sipil negara, perpegang teguh terhadap disiplin secara konsisten

agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik guna mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dengan kata lain, reformasi sistem birokrasi merupakan langkah strategis untuk menata aparatur sipil negara agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dan bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional, oleh karena itu jabatan mereka memegang peranan penting dalam penyelenggaraan instansi pemerintahan. Dengan begitu dalam meningkatkan kemampuan pegawai, dalam organisasi perlu meningkatkan disiplin kerja, sebab adanya disiplin yang tinggi pegawai negeri sipil akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Pegawai merupakan unsur utama dalam organisasi sehingga dapat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam instansi itu sendiri. Maka dalam setiap aktifitasnya para pegawai haruslah tepat waktu dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang sudah disesuaikan, dengan kata lain pegawai diwajibkan memiliki jiwa disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja serta dapat mempertanggungjawabkan segala tugas maupun kegiatan yang dilakukannya.

Untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut, PNS selaku aparatur pemerintah dan PNS akan selalu siap untuk melaksanakan dengan baik tugas yang telah menjadi tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun kenyataannya seperti yang terjadi pada instansi pemerintah di Balai Budidaya

Perikanan dan Perikanan Laut Lampung. Masih ada pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan serta tidak menimbulkan efek jera bagi para pegawai yang sudah pernah dihukum dan melakukan pelanggaran yang sama. Seringkali terjadi pelanggaran jam kerja, dan pegawai masih mengulangi pelanggaran jam kerja, sehingga dianggap disepelekan oleh pegawai. tidak hanya itu, pegawai yang selalu mengulang pelanggaran tersebut, merupakan pegawai yang pernah melakukan pelanggaran disiplin sebelumnya bahkan seorang pegawai yang mempunyai pengaruh besar dilingkungannya juga pernah melakukan hal serupa, sehingga terlihat kurangnya contoh dari pejabat tersebut maupun pengawasan dalam menegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara. Sanksi untuk pelanggar sudah sesuai, tetapi tidak dapat mencegah pegawai negeri yang mengulang pelanggaran disiplin. Kemudian dalam penjatuhan sanksi masih terlihat adanya tindakan penyalahgunaan wewenang dimana pejabat yang tidak berwenang menghukum memberi hukuman pada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Kurangnya pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 merupakan kelemahan pegawai, sehingga masih terdapat benturan kepentingan di lingkungan BBPBL Lampung, dan pegawai masih mengabaikan peraturan kedisiplinan. Adanya konflik kepentingan sangat dikhawatirkan untuk terjadi penyalahgunaan wewenang. Di lingkungan BBPBL Lampung, konflik kepentingan ini masih tergolong sangat kuat karena masih adanya hubungan persaudaraan antar karyawan. Penegakan disiplin karyawan dengan cara ini menjadi kurang efektif.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa perlu diawali dengan penerapan disiplin ASN di Balai Budidaya dan Perikanan Laut Lampung, khususnya untuk ASN. Implementasi harus menjadi bagian dari tujuan utama Balai Budidaya dan Perikanan Laut Lampung. Jika diterapkan serta dilaksanakan dengan baik maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penerapan disiplin akan memungkinkan seluruh peserta dalam organisasi dapat beroperasi sesuai dengan aturan yang telah ditentukan⁴. Diharapkan dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara senantiasa siap melaksanakan dengan baik tugas-tugas yang telah menjadi tugasnya, namun kenyataan yang terjadi di lingkungan BBPBL Lampung masih melanggar disiplin, masih mengakibatkan rendahnya kinerja aparatur terkait.

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka akan dilakukan analisis mengenai :

1. Bagaimana penerapan disiplin di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Bagaimana Penyelesaian hukum bagi PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung yang melakukan pelanggaran

⁴ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Pirel Mundial, 1992), hlm. 85.

administrasi menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis atas penerapan disiplin di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Untuk mengkaji dan menganalisis dalam Penyelesaian hukum bagi PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung yang melakukan pelanggaran administrasi menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Masril Njima (2016) yang berjudul *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan*. Yang melatar belakangi permasalahan penelitian ini adalah kebijakan terkait dengan tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan masalah yang mendominasi instansi pemerintah tak terkecuali instansi antar Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan Propinsi Sulawesi Tengah, dimana sebagai kecamatan baru sebagai hasil pemekaran sudah sepatutnya menunjukkan kedisiplinan yang baik untuk dapat melayani masyarakatnya. Pelanggaran disiplin masih sering terjadi pada instansi ini, walaupun Kepala Kantor Kecamatan telah mengeluarkan Instruksi Camat Totikum Selatan

nomor 830/XI/Totsel/2013 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan ketentuan jam kerja bagi PNS dilingkungan internalnya.

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan bahwa Komunikasi pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil yang dilakukan masih bersifat satu arah, yakni berupa pemberian arahan dari pimpinan tertinggi (Camat) kepada Sekretaris Kecamatan untuk seterusnya diteruskan kepada pimpinan unit kerja. Hal ini mengakibatkan komunikasi kurang efektif, sehingga pelaksanaan implementasi disiplin belum berjalan optimal serta tidak adanya komitmen yang kuat untuk melaksanakan penerapan pelaksanaan disiplin secara konsisten dan konsekuen yang di ikuti pula dengan ketimpangan antara pemberian penghargaan (*Rewards*) dan hukuman (*Punishment*) kepada pegawai yang memiliki prestasi dan pelanggar disiplin, saran yang peneliti berikan adalah kiranya Camat dan pimpinan struktural kantor kecamatan Totikum Selatan: Perlu dilakukan sosialisasi yang berkesinambungan dan berkelanjutan dengan membangun komunikasi yang mengedepankan pendekatan personal (*Personal Approach*), melaksanakan pembinaan yang mengarahkan pegawai kearah perubahan yang lebih baik dengan berpedoman pada aturan dan ketentuan perundang-undangan tentang disiplin, memberikan keteladanan yang baik terhadap bawahan dengan tidak melanggar aturan dan ketentuan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohhammad Rafik (2016) yang berjudul *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun*

2010. yang melatar belakangi permasalahan penelitian ini adalah bahwa pada kantor Kejaksaan negeri ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 dan mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan peraturan disiplin PNS di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu.

Hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 adalah bahwa 1) Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2) Penerapan sanksi pada pelanggaran pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Kejaksaan Negeri Palu, yaitu pelanggaran ringan seperti tidak hadir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan resmi dan jelas berkeliaran dengan menggunakan seragam PNS di tempat-tempat ramai/pasar/supermarket, mempercepat jam pulang atau terlambat masuk kantor. Pelanggaran sedang yaitu tidak masuk kerja selama 7 hari berturut-turut tanpa alasan yang resmi dan juga menggunakan seragam PNS saat kampanye

ataupun acara nonresmi lainnya. Sedangkan, pelanggaran berat seperti menyalahgunakan jabatan PNS, tidak mau kerja selama 10 hari berturut-turut serta melakukan tindak kriminal dengan berseragam dinas. 3) Hambatan-hambatan yang biasanya didapatkan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Palu adalah hal-hal yang bersifat teknis, seperti kurangnya sarana dan prasarana, masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, kurangnya sistem pengawasan dan setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2016) yang berjudul *Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Nunukan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*. yang melatar belakangi permasalahan penelitian ini adalah serjak penerapan PP nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS pada pemerintahan Kabupaten Nunukan ditemukan adanya ketidaksesuain dalam penerapan peraturan tersebut baik dari segi prosedur penjatuhan hukum disiplin maupun kewenangan pejabat yang menjatuhkan hukuman disiplin serta masih adanya pelanggaran disiplin yang tidak terselesaikan.

Hasil penelitian yang dilakukan di Pemerintahan Kabupaten Nunukan adalah disiplin PNS pada pemerinatahan Kabupaten Nunukan sudah cukup naik, apabila dilihat dari kurangnya jumlah PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Nunukan yang dijatuhi hukuman disiplin PNS. Namun apabila dilihat dari kriteria dalam menjatuhkan hukuman disiplin seperti kehadiran dan penilaian SKP yang belum

maksimal, maka disiplin PNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan belum optimal. Faktor pendorong dan penghambat disiplin PNS. Sebagai berikut : faktor pendorong ,1) tujuan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan tugas pokok masing masing pegawai, 2) teladan kepemimpinan yang baik, 3) kesejahteraan yang terpenuhi, 4) adanya ancaman/sanksi hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar aturan disiplin. Faktor penghambat disiplin PNS adalah kurang tegasnya atasan/pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar hukuman disiplin.

E. Kerangka Teori

Teori atau doktrin merupakan alat analisis masalah penelitian adanya kerangka teori yang merupakan kumpulan berbagai konsep yang saling berkaitan untuk menjawab pernyataan dalam penelitian⁵, dengan demikian kerangka teori yang ingin disampaikan yaitu mengenai “Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung sesuai Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS”. Beberapa teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang terangkum dalam teori negara hukum, teori kewenangan, organisasi pemerintah, good governance, serta teori norma perilaku aparatur.

1. Negara Hukum

Penjelasan umum Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (sebelum di amandemen, karena setelah di amandemen, ketentuan tentang

⁵ Buku *Pedoman Penulisan Tugas Akhir (TESIS) Program Magister Ilmu Hukum*, 2015. hlm

penjelasan Umum Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak dicantumkan lagi, tetapi walaupun demikian penjelasan umum Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tetap menjiwai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945) mengenai sistem pemerintahan negara, antara lain menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*), bukan negara berbasis kekuasaan (*machtsstaat*). Pengertian negara berdasarkan hukum berarti bahwa sebagai negara, semua kehidupan berbangsa dan bermasyarakat haruslah berdasarkan hukum. Artinya, status hukumnya sangat tinggi, dan setiap pemerintah dan warga negara harus tunduk terhadap hukum.⁶

Dalam konteks Indonesia, dinyatakan secara eksplisit pada Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Hal ini yang menjadi legitimasi bahwa setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Lebih jauh, konsep negara hukum Indonesia disebut sebagai negara hukum demokratis, hal ini didasarkan pada fakta bahwa konsep negara hukum di Indonesia diselenggarakan melalui mekanisme demokrasi sebagaimana dikemukakan Bagir Manan.⁷

Salah satu asas negara hukum adalah asas legalitas, dimana kebebasan sipil (pemerintah) harus dibatasi sesuai dengan ketentuan umum. Secara umum, hukum harus memberikan perlindungan (kepada warga negara) dari tindakan kesewenangan

6 Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta ; Graha Ilmu, 2012) .hlm37

7 Ridwan, *Diskresi dan Tanggung Jawab Pemerintah*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: FH UII Press, 2014), hlm. 79.

dengan begitu peraturan perundangan secara umum dimaksudkan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang (pemerintah), kolusi dan segala macam perbuatan salah. Oleh karena itu pelaksanaan wewenang oleh organ pemerintahan harus ditemukan dasarnya pada undang-undang tertulis (undang-undang formal).⁸ Dengan begitu tujuan undang-undang adalah menciptakan kesamaan, yaitu perlakuan yang sama di depan undang-undang itu. Kesamaan di depan hukum bukanlah suatu kesadaran, namun suatu tuntutan rasional untuk menghindari hak istimewa yang tidak boleh ada di depan hukum.⁹

Mengingat negara adalah organisasi kekuasaan (*machtenorganisatie*), sehingga menjadikan hukum administrasi sebagai alat untuk mengawasi penggunaan kekuasaan pemerintah. Dengan begitu keberadaan hukum administrasi Negara ada karena penyelenggaraan kekuasaan negara dan pemerintahan berada dalam suatu negara hukum, yang menuntut dan berharap untuk melaksanakan tugas-tugas kenegaraan, pemerintahan, serta kemasyarakatan yang bersumber atas hukum.¹⁰

Hukum administrasi memuat dua aspek, yaitu: aspek pertama yaitu adanya aturan hukum mengenai bagaimana cara alat perlengkapan sebagai organ suatu badan hukum itu melakukan tugasnya, kemudian aspek kedua, yaitu aturan hukum yang mengatur hubungan antara alat-alat perlengkapan administrasi negara dengan para

8 Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada, 2014). hlm

9

9 Sedarmayanti, *Good Governace (Pemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, (Bandung ; CV Mandar Maju, 2003). hlm 152

10 Ridwan HR, Op., Cit., hlm. 21

warga negaranya dalam menjalani ketertiban penyelenggaraan administrasi negara¹¹. Dalam lingkup administrasi Negara melibatkan pejabat administrasi ataupun penguasa administrasi yang memiliki kewenangan dalam menjalankan pemerintahan kehendak dari pemerintah (penguasa pemerintah) sehingga dapat terealisasikan sesuai dengan peraturan, rencana, program, anggaran, dan instruksi yang sebenarnya, umum, dan individual. Bersedia menegakkan hukum. Produk yang dikeluarkan antara lain: keputusan (*Beschikking*), administrasi nasional, pengabdian masyarakat, pelaksanaan pekerjaan, dan kegiatan nyata.

Dengan memahami hukum administrasi Negara masyarakat dapat mengetahui cakupan mengenai bagaimana sebenarnya para pejabat pemerintah itu menjalankan tugas, kewajiban dan wewenangnya. Sehingga dapat menjadi acuan pengetahuan akan hukum administras¹². Dalam penyelenggaraan Negara pemeberian wewenang kepada pemerintah untuk menata dan mengatur pelayanan warga Negara, menurut C.J.N Verstedden secara garis besar hukum Administrasi Negara mengatur bidang; penegakan ketertiban dan keamanan, kesehatan, kesopanan, pengaturan jaminan sosial bagi rakyat, pengaturan tata ruang, pengaturan bantuan terhadap aktivitas swasta dalam rangka pelayanan umum, pengaturan pemungutan pajak, pengaturan mengenai perlindungan hak dan kepentingan warga negara terhadap pemerintah, pengaturan mengenai kedudukan yang hukum pemerintah, pengaturan mengenai

11 Lutfi Effendi, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, (Semarang; Bayumedia Publishing, 2003), hlm. 12.

12 Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta,; UII Press, 2005), hlm 37

pengawasan organ pemerintah lebih tinggi terhadap organ yang lebih rendah dan pengaturan mengenai penegakan hukum administrasi¹³.

2. Teori Kewenangan

Kewenangan memiliki kedudukan penting dalam studi Hukum Administrasi Negara. Begitu pentingnya kedudukan kewenangan ini, sehingga F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek menyebutnya sebagai konsep inti dalam Hukum Administrasi Negara, “*het begrip bevoegdheid is dan ook een kernbegrip in het staats-en administratief recht*”. Kewenangan yang di dalamnya terkandung hak dan kewajiban¹⁴. Kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Ateng Syafrudin berpendapat ada perbedaan antara pengertian kewenangan (*authority, gezag*) dan wewenang (*competence, bevoegheid*).¹⁵ Kewenangan merupakan kekuasaan yang diformalkan baik dalam kelompok tertentu, dan kekuasaan terhadap sesuatu bidang pemerintahan tertentu berasal dari kekuasaan legislatif maupun kekuasaan pemerintah¹⁶, sedangkan wewenang menurut Bagir Manan, wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan. Wewenang hanya terkait pada suatu “*onderdeel*” (bagian) tertentu dari kewenangan. Dengan demikian kewenangan merupakan kumpulan wewenang-wewenang (*rechtsbevoegdheden*)¹⁷. Wewenang Secara yuridis, merupakan kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan

13 S.F Marbun., *Hukum Administrasi Negara I*, (Yogyakarta; UII Press, 2018) hlm 26

14 Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 99.

15 Ateng Syafrudin, 2000, “Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab”, *Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung : Universitas Parahyangan*, hlm. 22.

16 S.F Marbun., *Hukum Administrasi Negara I*, (Yogyakarta; UII Press, 2018) hlm 117

17 S.F Marbun, *Loc. Cit.*

akibat-akibat hukum.¹⁸ Abdul Rasyid Thalib mengutip pendapat F.A.M. Stroink yaitu merumuskan bahwa kewenangan harus dilandasi oleh ketentuan hukum yang ada (konstitusi), sehingga kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang sah. Oleh karena itu, saat pejabat mengeluarkan keputusan didukung oleh sumber kewenangan yang dapat diperoleh bagi pejabat atau instansi pemerintahan dengan cara atribusi, delegasi dan mandat.¹⁹

Dalam hukum administrasi dikemukakan, bahwa tidak ada tindakan maupun perbuatan pemerintahan yang tidak berlandaskan pada wewenang yang sah. Oleh karena itu, kewenangan menjadi pijakan dasar bagi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aminudin Ilmar mengutip pandangan H.D Stout bahwa wewenang merupakan pemahaman yang bersumber dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai aturan yang berkaitan dengan perolehan dan pengguna wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik didalam lingkungan hukum publik²⁰. Dengan begitu dalam wewenang pemerintahan adanya hak dan kewajiban dari pemerintah yang berasal dari peraturan perundang-undangan untuk diberlakukan dalam melakukan tindakan atau perbuatan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan konsepsi Negara hukum, dimana peraturan perundang-undangan merupakan dasar dari wewenang pemerintah. Seperti yang dikatakan Husmain dalam

18 Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1994) hlm. 65.

19 Abdul Rasyid Thalib, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Aplikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*,(Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006) hlm. 219.

20 Aminuddin Ilmar., *Hukum Tata Pemerintahan.*,(Jakarta ; Prenadamedia group, 2018) hlm

Ridwan Hr. (2006) pada buku Hukum Tata Pemerintahan, bahwa organ pemerintahan tidak dapat menganggap ia memiliki sendiri wewenang pemerintahan. Kewenangan hanya diberikan oleh undang-undang. Pembuat undang-undang tidak hanya memberikan wewenang pemerintahan kepada organ pemerintahan, akan tetapi juga terhadap para pegawai atau badan khusus untuk itu.²¹

3. Organisasi Pemerintah.

Administrasi dalam pengertian proses atau kegiatan. Sebagaimana dikatakan Sondang P. Siagian, administrasi merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan berdasarkan rasionalitas tertentu.²² Dan terlihat dari unsur administrasi yaitu organisasi, menurut The Liang Gie, organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Jadi organisasi cenderung berperan sebagai wadah aktifitas. Menurut Prof. Dr. Pradjudi Armosudiro menyampaikan bahwa organisasi adalah suatu struktur pembagian kerja, dan merupakan suatu struktur hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu proses organisasi adalah proses penentuan dan pembentukan serta pengelompokan kerja, pendefinisian dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, serta menjalin hubungan sehingga orang dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi tidak lepas dari struktur organisasi. Karena struktur

²¹ *Ibid.*, hlm 79

²² Dina Susiani., *Hukum Administrasi Negara*, (Jawa Timur ;CV Pustaka Abadi, 2019)hlm 2

organisasi adalah cara kegiatan organisasi dibagi, diatur dan dikoordinasikan dan dikoordinasikan.²³

Penyelenggaraan organisasi negara dalam hal ini dikelola oleh pemerintah, dan berisikan berbagai jabatan yang melekat pada organisasi negara, dalam pelaksanaannya oleh para pemegang atau pemangku jabatan dan seringkali disebut dengan istilah “pejabat” penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Bagir Manan, jabatan adalah lingkungan kerja tetap yang memuat fungsi-fungsi tertentu yang secara keseluruhan akan mencerminkan tujuan dan tata kerja organisasi. Kumpulan atau seluruh jabatan atau lingkungan kerja tetap inilah yang akan mewujudkan suatu organisasi²⁴.

Birokrasi merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi pemerintahan yang sering dibicarakan oleh masyarakat. Menurut Sedarmayanti, birokrasi merupakan struktur organisasi yang digambarkan dengan struktur hirarki dimana pejabat diangkat atau ditunjuk, dan bertanggung jawab dengan tugasnya, serta kewenangannya diatur oleh peraturan yang telah diketahui (termasuk peraturan sebelumnya). Dengan begitu dasar setiap keputusan perlu dijadikan untuk mengetahui kebijakan yang pengesahannya ditentukan oleh pemberi mandat.²⁵ Oleh karenanya pada birokrasi itu merupakan sarana bagi pemerintah yang berkuasa untuk

23 Hendrowijaksono. <https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/transformasi-organisasi-pemerintahan-melalui-penataan-struktur-dan-pengembangan-badaya-kerja>. diakses Rabu 3 Maret 2020.

24 Aminuddin Ilmar., *Op., Cit.*, hlm 80

25 Abdul Hamid Tome. Reformasi Birokrasi dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 20 Tahun 2010 *Vol.XX/No.3/April-Juni/2012*. hlm ,137

melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan aspirasi masyarakat. Birokrasi adalah "organisasi yang dirancang secara sistematis dengan tujuan untuk mencapai tugas-tugas administratif utama dengan mengoordinasikan pekerjaan dari banyak orang dari banyak orang"²⁶.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi pemerintahan dapat dilihat melalui sikap kepemimpinannya dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, adanya pengaruh kepemimpinan dan dukungan kapabilitas organisasi pemerintah yang sesuai maka penyelenggaran pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan tercapai sehingga sesuai dengan tujuan pembangunan nasional untuk menjadikan pemerintahan yang baik, sebaliknya kelemahan kepemimpinan adalah salah satu alasan runtuhnya kinerja kelembagaan di Indonesia²⁷.

4. *Good Governance*

Perkembangan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menyesuaikan dengan pembentukan organisasi pemerintah. Misalnya, perlu cara pengorganisasian yang lebih fleksibel, sehingga dapat membentuk tatanan yang memberikan *check and balances*, dan selalu terbuka terhadap kemungkinan mekanisme umpan balik yang efektif, dan sebagainya. Oleh karenanya organisasi pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel dapat terwujud jika di dalamnya

26 Jailani, "Urgensi Nilai-Nilai Akhlaq pada Birokrasi Pemerintahan dalam Pelayanan Publik", *Al-Bayan. Edisi No 12 Vol. 13.(2006)*, hlm. 81-96

27 Rasyid Thaha., Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah., *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 2 No. 1 Januari 2009* hlm 41

terdapat budaya kerja yang baik dan mendukung dalam pencapaian tujuan. Sehingga *Good Governance* merupakan tingkah laku yang berdasarkan para nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan, atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai dalam tindak tanduk kehidupan dalam keseharian menjadi suatu budaya kerja.

Budaya kerja yang baik ini terutama ditujukan untuk meningkatkan etos kerja seluruh pegawai dan pejabat suatu organisasi. Dan dalam membangun budaya kerja yang baik dan pada akhirnya membangun budaya organisasi yang unggul pada hakikatnya berusaha mengubah dua hal, yaitu: pertama sikap, cara merasakan, cara pemahaman; dan kedua pola pikir, perspektif, atau cara berpikir; sehingga dapat mengarah pada perubahan perilaku dan tindakan perbaikan.

Menurut Stoker konsep tata pemerintahan (*governance*), ini mengacu pada pengembangan metode tata kelola di mana batas-batas antara sektor publik dan swasta dan di antara mereka kabur. Pengaburan batas-batas ini sejalan dengan kebutuhan negara modern akan lebih banyak mekanisme politik dan kesadaran akan pentingnya empati dan partisipasi publik, yang memberikan peluang untuk mobilisasi sosial dan politik (Stoker, 2004). Dengan demikian, partisipasi melalui pembangunan jaringan antara pemerintah dan masyarakat menjadi aspek yang sangat penting bagi keberlanjutan legitimasi kebijakan.²⁸

²⁸ Eko Prasjojo & Teguh Kurniawan, *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia*. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008). hlm 4

Berdasarkan konsepsinya, *good governance* dimaksudkan untuk mempermudah jalur birokrasi dalam pemerintahan, dan secara tidak langsung bertujuan untuk mendorong perdagangan bebas melalui birokrasi sederhana. Tata kelola yang baik adalah proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam menjalankan layanan publik yang disebut *governance* (pemerintahan, pemerintahan) sedangkan praktik terbaiknya disebut *good governance* (tata pemerintahan yang baik)²⁹. Dengan begitu Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan beretika, mereka menganut prinsip-prinsip *Good Governance*. Oleh karena itu, PNS yang setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 wajib menciptakan pegawai yang andal dan profesional serta setia kepada Pancasila, NKRI, dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

5. Kepegawaian.

Pegawai adalah orang yang bekerja dalam suatu unit organisasi, baik pegawai tetap maupun tidak tetap. Pegawai negeri sipil atau *civil servant* merupakan salah satu organ penting suatu negara Keberadaan PNS merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aparatur negara, PNS negara dan masyarakat PNS yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan Pegawai Negeri menjadi sangat penting sebab lancar dan tidak lancarnya

²⁹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2018) hlm 216

pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan partisipasi Pegawai Negeri³⁰. menurut Sri Hartini,³¹

“Objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, dan dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena, obyek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang dipelajari dalam hukum administrasi negara, yaitu hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada administrasi negara sebagai Pegawai Negeri Sipil.”

Ciri khas yang melekat pada lembaga Pegawai Negeri adalah hubungan dinas publik. Menurut Logeman adalah jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan yang dalam melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain.³² Hubungan dinas publik semacam ini dimulai ketika seseorang memperoleh surat keputusan (*beschikking*) pengangkatan dari pejabat yang berwenang dan berakhir ketika orang tersebut dipecat atau saat masa kerja berakhir³³.

Mengingat Pegawai Negeri Sipil sebagai tulang punggung pemerintah, harus ada suatu standar dan disiplin merupakan dua hal penting yang perlu dijaga dalam lingkungan pekerjaan. Dari masa ke masa, hal tersebut menjadikan penting untuk diadakan wawancara tentang disiplin. Kadangkala, wawancara disiplin ini merupakan bagian dari proses penjatuhan hukuman, karena sebagaimana telah ditentukan dalam

30 Ahmad Ghufon, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Rineka Cipta, 1991), hlm. 4.

31 Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.7.

32 Sri Hartini dan Tedi Sudrajat., *Op.,Cit* hlm 9

33 Ridwan., Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah Suatu Tinjauan Teoretik., *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013* hlm 56

peraturan perundang-undangan. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dari perilaku aparatur, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan, etika, norma dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau patuh pada segala aturan yang telah ditetapkan. Tindakan disiplin dapat dilakukan dengan menghargai waktu dan biaya, yang akan berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai.³⁴

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual dalam kajian sosiologi hukum.. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan ini berguna untuk mempelajari ada atau tidaknya konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dengan undang-undang dasar atau regulasi dan undang-undang.

Secara konseptual dan teoritis, kajian sosiologi hukum adalah kajian ilmu empiris, yang melihat dan menjelaskan pengalaman-pengalaman nyata dari orang-orang yang terlihat ke dalam dunia hukum, baik sebagai pengambil keputusan,

³⁴ Acacio Frenandes Vassalo, Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste., *MMH, Jilid 43 No 3 Juli 2014* hlm 334

sebagai praktisi hukum, maupun sebagai warga biasa. Dalam pandangan B. Arief Sidharta penelitian sosiologi hukum adalah penelitian empiris berusaha menetapkan dan menjelaskan pengaruh proses kemasyarakatan dan perilaku orang terhadap pembentukan, penerapan yurisprudensi dan dampak kemasyarakatan aturan hukum, dan pengaruh aturan hukum terhadap proses kemasyarakatan dan perilaku orang. Pendekatan sosiologi hukum bersifat empiris. Sebuah riset yang berangkat dari fakta-fakta empiris yang ada dan terjadi di masyarakat, bukan bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian hukum normatif³⁵.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu yuridis empiris. Dalam penelitian yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.³⁶ Sehingga tujuan kegiatan analisis yuridis yaitu untuk membentuk pola pikir dalam pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dengan hukum khususnya mengenai masalah disiplin maupun kekuasaan atau kewenangan pejabat ASN.

³⁵ Umar Sholahudin., Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Argaria., *Dimensi*, VOL. 10, NO. 2, November 2017., hlm 51

³⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) , hlm 126

3. Objek dan subjek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pokok pembicaraan dan tulisan serta menjadi sasaran penelitian,³⁷ Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 perihal disiplin pegawai negeri terhadap ketentuan jam kerja dan pelaksanaan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berulang-ulang serta mengenai pelanggaran administrasi di lingkungan Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung.

Subjek penelitian hukum sebagai korporasi yang diberi predikat person, maka dapatlah diketahui bahwa menurut hukum yang diakui sebagai subjek hukum yaitu; orang/manusia (*natuurlijke persoon*), dan Korporasi (*recht persoon/legal and nonlegal person*).³⁸ subjek pada penelitian ini,

- a. Kepala Bagian Tata Usaha,
 - b. Kasubbag Kepegawaian,
 - c. Kasubbag Keuangan dan Umum.
 - d. Kabid. Uji Terap Teknik Dan Kerjasama
- ### 4. Sumber Bahan Hukum
- a. Bahan hukum Primer

³⁷ M. Kapitra Ampera, *Implementasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan Peran dan Fungsi Pada Anggaran Legislatif Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*, (Program Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2016), hlm 45.

³⁸ Dwija Priyanto., *Hukum Pidana Pajak Indonesia (Materiil dan Formil)*, (Yogyakarta, CV Budi Utama, 2012). hlm 35

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri hasil observasi serta wawancara dari narasumber di lingkungan Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung (BBPBL) dan dari peraturan perundang-undangan, seperti; Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 43 Tahun 2018 tentang Kode Etik dan Kode Prilaku Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku disuatu negara.³⁹ Diantara bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yang bersumber dari buku-buku, karya ilmiah, jurnal, koran, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya. yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder; contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.

³⁹ *Ibid*, hlm, 68.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara langsung yang dipimpin, terarah, dan mendalam sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti guna memperoleh hasil berupa data dan informasi yang lengkap terkait dengan Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Organisasi Pemerintah pada satuan kerja BBPBL. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan pertanyaan terbuka menggunakan daftar pertanyaan yang sudah ditentukan dan akan dikembangkan pada saat wawancara langsung.
- b. Observasi, dapat dilakukan terhadap pihak terlibat maupun tidak terlibat. Dengan hasil observasi ini, dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam memetakan pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada sejumlah responden.
- c. Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum.
Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum primer, melalui inventarisasi, penelitian diselesaikan Dan catat prinsip dan catatan dalam kartu penelitian Norma hukum masalah atau objek masalah Ini dapat digunakan sebagai alat analisis untuk meneliti masalah. Teknik pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum sekunder, Hal ini dilakukan dengan menelusuri literatur ilmu hukum atau hasil penelitian hukum yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Teknik

pengumpulan data terhadap bahan-bahan hukum tersier, Hal ini dilakukan dengan menelusuri kamus hukum, kamus bahasa, dan dokumen tertulis lainnya yang dapat menjelaskan masalah atau istilah yang terdapat pada bahan hukum primer dan sekunder.

6. Analisis Data

Penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif. Yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya⁴⁰. Kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, unsur dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan membuat penelitian ini untuk memudahkan dalam penyusunan sistematika pembahasan sebagai berikut;

Bab I : PENDAHULUAN

Bab pertama, berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori yaitu berupa penelitian terdahulu, teori atau doktrin, metodologi penelitian dan sistematika penulisan yang akan menguraikan semua bab atau materi tesis yang dibahas.

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press), hlm. 32.

Bab II : TINJAUAN UMUM TENTANG GOOD GOVERNANCE, ORGANSASI PEMRINTAHAN DAN KEPEGAWAIAN

Bab kedua, tinjauan umum atau gambaran umum teori tentang Good Governance, Organisasi Pemerintah, serta teori Kepegawaian yang meliputi, pengertian Pegawai Negeri Sipil, kedudukan, kewajiban dan larangan PNS, Disiplin PNS, serta norma perilaku PNS mengenai Nilai dasar kode etik dan kode perilaku,

Bab III : PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR PERIKANAN BUDIDAYA LAUT LAMPUNG.

Bab ketiga, membahas mengenai bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung (BBPBL), apa sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung (BBPBL), (terutama terjadinya pelanggaran berulang dari tahun 2016 s/d tahun 2019) dan apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung (BBPBL), dan bagaimana cara penyelesaiannya.

Bab IV: PENUTUP

Bab ini akan membahas kesimpulan dari semua hasil Penelitian sekaligus, merupakan jawaban atas permasalahan yang ada. Selain itu, saran sebagai pendapat atau sumbangan gagasan dalam upaya peningkatan Disiplin pegawai negeri.



BAB II

TINJAUAN UMUM, GOOD GOVERNANCE, ORGANISASI PEMERINTAH, KEPEGAWAIAN

A. Good governance

Dalam konteks Negara hukum modern (*welfare state*), tindakan penyelenggara administrasi negara tidak hanya melaksanakan kebijakan dan regulasi / kebijakan nasional (kebijakan publik), tetapi juga memiliki kemampuan untuk merumuskan kebijakan tersebut untuk kepentingan pengaturan atau kebijakan administrasi nasional. Mengiringi era globalisasi inilah yang telah mendorong terjadinya perubahan besar di seluruh aspek bangsa dan kehidupannya, dan muncul paradigma baru di bidang ketatanegaraan yang menuntut terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Paradigma baru tersebut mengarah pada Terciptanya komunitas dunia tanpa batas (*borderless world*), dan bertujuan untuk memberdayakan masyarakat⁴¹. *Good governance* dapat dilihat sebagai kata atau istilah umum yaitu pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih biasanya terjadi di negara yang masyarakatnya menghormati hukum. Istilah *good governance* secara etimologis diartikan menjadi penyelenggaraan yang baik, tata pemerintah yang baik dan berwibawa dan mempunyai arti pengelolaan yang baik. Makna *good* dalam *good governance* mengandung pengertian sebagai berikut yaitu, nilai kemauan untuk

⁴¹ Safri Nuraha., *Laporan Akhir Tim Kompendium Bidang Hukum Pemerintahan Yang Baik.*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI., Jakarta., Desember 2017. hlm 9

menegakkan kemauan masyarakat dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan masyarakat untuk mencapai tujuan, kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Serta adanya aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisiensi dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.

Penerapan *good governance* berperan dalam mewujudkan penyelenggaraan negara yang kokoh, bertanggung jawab, efisien, dan efektif dengan tetap menjaga sinergi yang konstruktif dan interaktif antara ketiga pilar *good governance*. Artinya, dalam penyelenggaraan negara tidak lagi berkonotasi "*one man (stakeholders) show*" atau birokrasi Pemerintah saja, tetapi ketiganya merupakan aktor utama yang harus dilibatkan secara proporsional. Dalam literatur, tata pemerintahan yang baik (*governance*) didefinisikan oleh beberapa penulis dan beberapa lembaga nasional maupun dunia. Berikut beberapa definisi yang dimaksud dari *good governance*;

1. *United Nations Development Programme* (UNDP), mengartikan *governance* adalah "*the exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation's affairs at all levels.*" dengan demikian "*governance*" berarti "pengguna" atau "pelaksanaan". yakni pengguna administrasi, politik, maupun ekonomi, untuk mengelola permasalahan nasional pada semua tingkatan. Disini difokuskan pada kewenangan, kekuasaan yang sah atau kekuasaan yang memiliki legitimasi.⁴²

⁴² Hendra Karianaga., *Politik Hukum dalam pengelolaan keuangan Daerah.*, (Jakarta ; Kencana, 2013) hlm 187

2. Pendapat Santosa, sebuah *governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya dan segala masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, merupakan respon terhadap kebutuhan masyarakat.⁴³
3. Menurut Bob Sugeng Hadiwinata bahwa asumsi dasar *good governance* haruslah menciptakan sinergi antar sektor pemerintah (menyediakan perangkat aturan dan kebijakan), sektor bisnis (menggerakkan roda perekonomian) dan sektor *civil society* (aktifitas guna mengembangkan produktifitas ekonomi, efektifitas dan efisiensi).⁴⁴
4. Terminologi mengenai *good governnace* dalam bahasa dan pemahaman masyarakat sekurangnya terdapat tiga terminologi yang sering rancu pemahamannya, yaitu *good governance* atau tata kelola pemerintah yang baik, *good goverment* yang dimakanai sebagai pemerintahan yang baik, dan *clean governance* yang diartika dengan pemerintahan yang bersih⁴⁵
5. Pemahaman *good governance* menurut Sumarto, *governance* adalah mekanisme, praktik dan taat cara pemerintah dan warga mengatur sumber daya dan memecahkan masalah-masalah publik. Sehingga kualitas *governance* dinilai dari kualitas interaksi komponen *good governance*,

43 Citra Firtri Kartika, Imam Hanafi, dkk., *Good Environmental Governance.*, (Malang, ; Universitas Brawijaya Press, 2012) hlm 11

44 Panji Santosa., *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance.*, (Bandung; PT Refika Aditama, 2008) hlm 131

45 Fakhry Zamzam., *Good Governance sekretariat DPRD.*, (Yogyakarta ; DeepPublish, 2015) hlm 77

pemerintah *civil society*, dan sektor swasta. *Governance* yang baik memiliki unsur-unsur akuntabilitas, partisipasi, dan transparasi.⁴⁶

6. Pendapat Ganie Rochman, *good governance* memiliki empat unsur utama, yang meliputi *accountability*, kerangka hukum (*rule of law*), informasi dan transparasi. Bhatta juga menyebutkan *good governance* ada empat unsur, antara lain: akuntabilitas, transparasi, keterbukaan, dan aturan hukum.⁴⁷

Dari beberapa definisi *good governance* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *good governance* penyelenggaraan pemerintah yang bersih, teratur, tertib, dan berwibawa. Oleh karena dalam menyelenggarakan pemerintahan melibatkan beberapa unsur sebagai stakeholder, tidak terbatas pada pemerintah (*government*) atau negara (*state*) tetapi juga unsur non-pemerintah (*privaar sector*) dan masyarakat (*society*). Oleh karena itu, jika unsur-unsur tersebut saling bersinergi dan saling mendukung maka pemerintahan (*governance*) dapat tercipta dengan baik. Dengan demikian, dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean governance*) adalah dengan mengaktualisasikan secara efektif asas-asas umum pemerintahan yang baik (*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*), digunakan sebagai hukum tidak tertulis dengan melalui pelaksanaan hukum dan penerapan hukum serta pembentukan hukum.⁴⁸

46 Ibid.78

47 Hendra Karianga., *Politik Hukum dalam pengelolaan keuangan Daerah.*, (Jakarta, Kencana, 2013) hlm 194

48 Ibid., 190

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan produk peraturan perundangan yang digunakan sebagai rumusan kebijakan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*)⁴⁹. Dengan berlakunya kebijakan ini diharapkan pemerintah mampu memenuhi segala kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dengan cara demikian maka pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai. Wujud *good governance* di Indonesia berupa penyelenggaraan tata pemerintah yang bersih dan berwibawa, efisien dan efektif, tanggap dan bertanggung jawab, bertindak dan berpihak pada kepentingan rakyat, serta mampu menjaga hubungan melalui proses interaksi yang dinamis dan konstruktif antara masyarakat, dengan pemerintah berbagai kelompok kepentingan di tatanan kehidupan masyarakat Indonesia berlandaskan Pancasila⁵⁰. Dengan demikian, *good governance* dapat tercapai. Aparatur sipil negara yang dimaksud merupakan bagian dari birokrasi atau instansi pemerintah yang merupakan bagian dari sub domain sektor publik dalam konsep *good governance*. *Good governance* memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta terwujudnya PNS yang handal, profesional dan beretika. Prinsip tata pemerintahan (*good governance*) sebagai unsur kelembagaan bangsa, Pegawai Negeri Sipil harus berpegang teguh pada Pancasila Undang-Undang

49 Amni Agus Putra., Kebijakan Disiplin Pegawai Dalam rangka mewujudkan Good Governance (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Penterintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara)...*Jurnal Administrasi Reform*, Vol.1 No.1, Januari-Maret 2013.hlm 5

50 Fakhry Zamzam., *Good Governance sekretariat DPRD.*, (Yogyakarta, DeepPublish, 2015) hlm 78

Dasar 1945, sistem dan pemerintahan republik Indonesia, harus berdisiplin, jujur, adil, transparan, bertanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menjalankan tugasnya.

Konsep “tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*)” pada dasarnya merupakan landasan bagi aturan hukum yang modern dan demokratis.⁵¹ Diantara asas-asas *good governance* itu sendiri, dalam hal perkembangannya didasarkan pada asas-asas hukum (*good governance* dan HAM), asas demokrasi (*good governance* dan asas transparansi dan partisipasi), serta efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik tidak boleh dipisahkan, dan harus dilihat dan ditafsirkan bersama dengan prinsip-prinsip negara konstitusional yang demokratis.⁵² Sehingga dalam mewujudkan dan menciptakan *good governance*, pemerintah seharusnya mempunyai moral dan proaktif serta adanya check and balance disetiap cabang kekuasaan sehingga dapat mengawasi dan mengimbangi cabang kekuasaan lainnya untuk menjaga agar masing-masing cabang kekuasaan tidak melampaui batas kekuasaannya.⁵³

Prinsip *good governnace* yang dikemukakan oleh UNDP (*United Nation Development Program*) dikutip oleh Dwiyanto dijelaskan sebagai berikut⁵⁴;

51 Sri Nur Hari Susanto., *Good Governance dalam Konteks Hukum Administrasi.*, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 2, June 2019.hlm 208

52 Ibid., hlm 208

53 Lintje Anna Marpaung, *Hukum Tata Negara Indonesia* (Semarang; Pustaka magister, 2013), hlm 108

54 Agus., *Penerapan Konsep Good Governance Dalam Rekrutment dan Pengembangan PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.*, *Politea: Jurnal Politik Islam.*, Vol 1 No 2 Jul-Des 2018. hlm 90

1. Partisipasi, warga memiliki hak (dan mempergunakannya) untuk menyampaikan pendapat, bersuara dalam proses perumusan kebijakan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung;
2. Penegakan hukum, hukum diberlakukan bagi siapapun tanpa pengecualian, hak asasi manusia dilindungi, sambil tetap memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat;
3. Transparansi, penyediaan informasi tentang pemerintahan bagi publik dan dijaminnya kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai;
4. Kesetaraan, adanya peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk beraktivitas/berusaha;
5. Daya tanggap, pekanya para pengelola instansi publik terhadap aspirasi masyarakat;
6. Wawasan ke depan; pengelolaan masyarakat hendaknya dimulai dengan visi, misi, dan strategi yang jelas;
7. Akuntabilitas; pertanggungjawaban para penentu kebijakan kepada para warga;
8. Pengawasan publik; terlibatnya warga dalam mengontrol kegiatan pemerintah, termasuk parlemen;
9. Efektivitas dan efisiensi; terselenggaranya kegiatan instansi publik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab.
10. Profesionalisme; tingginya kemampuan moral para pegawai pemerintah, termasuk parlemen.

Berdasarkan pemikiran di atas, konsep *good governance* dapat dijadikan pilar dari setiap penyelenggaraan fungsi negara untuk memelihara dan memperkuat organisasi publik yang sehat untuk mencapai tujuan *good governance*. Dari seluruh prinsip *good governance* yang saling memperkuat, saling melengkapi, saling terkait, dan tidak dapat dipisahkan. Oleh karenanya, Sedarmayanti menyimpulkan terdapat empat prinsip utama bercirikan pemerintahan yang baik, yaitu: Akuntabilitas,

Transparansi, Keterbukaan, dan aturan hukum⁵⁵. Dengan demikian prinsip *good governance* adalah pemberdayaan hukum, seperti adanya regulasi dan kebijakan serta penerapan asas transparansi, benar dan akuntabilitas profesional.

Tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) pada dasarnya adalah penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, tertib, tertib, tanpa cela, dan berwibawa, maka dalam penyelenggaraan pemerintah juga perlu menggunakan asas-asas umum penyelenggaraan pemerintah yang baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang secara formal mengakui keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Mengenai pengertian asas-asas umum pemerintahan yang baik, undang-undang tersebut menyatakan bahwa: Asas-asas umum pemerintahan yang baik yang adalah prinsip yang digunakan sebagai acuan penggunaan wewenang bagi pejabat pemerintahan dalam mengeluarkan keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Asas-asas umum pemerintahan yang baik yang dituangkan dalam ketentuan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang administrasi Pemerintahan yakni asas:⁵⁶ kepastian hukum, kemanfaatan; ketidakberpihakan; kecermatan; tidak menyalahgunakan kewenangan; keterbukaan; kepentingan, umum; dan pelayanan yang baik. Dengan begitu asas-asas umum pemerintahan yang baik yang telah ditentukan Pasal 10 ayat (1) dapat

⁵⁵ Fakhry Zamzam., *Good Governance sekretariat DPRD.*, (Yogyakarta, DeepPublish, 2015) hlm 81-82

⁵⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan pasal 10

diterapkan dan dijadikan dasar penilaian hakim yang tertuang dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Dalam disiplin ilmu Hukum Administrasi Negara (HAN) terdapat beberapa tolok ukur untuk menilai tindakan Negara/Pemerintah apakah sejalan atautidak dengan tujuan negara yakni dengan menggunakan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik/AAUPB (*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*), yang mana prinsip sama seperti nilai-nilai dasar *good governance*. Dalam disiplin Hukum Administrasi Negara (HAN) terdapat beberapa tolok ukur untuk menilai apakah tindakan negara atau pemerintah sudah sejalan dengan tujuan negara yaitu penggunaan asas umum *good governance* / AAUPB (*algemene startselen van behoorlijk bestuur*) pada prinsipnya memiliki kesamaan dengan nilai-nilai dasar *good governance*. Akan tetapi terdapat perbedaan di antara keduanya, apabila prinsip-prinsip *good governance* menjadi prasyarat bagi terciptanya tata pengelolaan negara yang sinergik dan konstruktif, maka AAUPB merupakan Prasyarat bagi terwujudnya/terformalisasikannya Keputusan Administrasi Negara (kebijakan publik/peraturan perundang-undangan) yang baik. Oleh karenanya, untuk mengenali bagaimana prinsip *good governance* diakui secara yuridis formal, agar memiliki kekuatan hukum secara formal menjadi tatangan tersendiri⁵⁷.

Hotma P. Sibuea berpendapat bahwasanya AAUPB lahir dari praktik penyelenggaraan negara dan pemerintahan sehingga bukan produk formal negara

⁵⁷ Safri Nuraha., *Laporan Akhir Tim Kompendium Bidang Hukum Pemerintahan Yang Baik.*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI., Jakarta., Desember 2017. hlm 10

seperti undang-undang. AAUPB lahir sesuai dengan perkembangan zaman untuk meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak individu. Fungsi AAUPB dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah sebagai pedoman pemerintah atau pejabat administrasi negara dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau good governance.⁵⁸ Dalam bahasa Belanda, Asas Umum Pemerintahan yang baik dikenal dengan istilah *Algemene Beginselen van Behoorlijk Bestuur* dan ditempatkan dalam “Hukum Administrasi Umum” (*Algemene wet Bestuursrecht*), yang mencakup *Prosedural Norms* dan *Substantive Norms*.⁵⁹

Asas Umum Pemerintahan yang baik ini lebih mengikat secara moral karena asas-asas tersebut belum pernah dituangkan secara resmi dalam peraturan perundangundangan sebagai asas-asas umum pemerintahan, sehingga kekuatan hukumnya secara yuridis formal belum ada. Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik ini diuraikan oleh Koentjoro Purbopranoto ke dalam tiga belas asas yaitu⁶⁰:

1. Asas kepastian hukum (*Principle of Legal Security*).
2. Asas keseimbangan (*Principle of Proportionality*).
3. Asas kesamaan dalam mengambil keputusan (*Principle of Equality*).
4. Asas bertindak cermat (*Principle of Carefulness*).
5. Asas motivasi untuk setiap keputusan (*Principle of Motivation*).

58 Solechan., Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Pelayanan Publik., *Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3, August 2019.* hlm 548

59 Muhammad Ilham Arisaputra ., Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance dalam penyelenggaraan Reforma Araria di Indonesia., *Yuridika: Volume 28 No 2, Mei - Agustus 2013* hlm 196

60 SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 58 dan 59.

6. Asas jangan mencampur-adukkan kewenangan (*Principle of Non Misuse of Competence*).
7. Asas permainan yang layak (*Principle of Fair Play*).
8. Asas keadilan atau kewajaran (*Principle of Reasonable or Prohibition of prohibition of arbitrase*)
9. Asas menanggapi pengharapan yang wajar (*Principle of Meeting Raised Expectation*).
10. Asas meniadakan akibat suatu keputusan yang batal (*Principle of Undoing The Consequences of An Annulled Decision*).
11. Asas perlindungan atas pandangan (cara) hidup pribadi (*Principle of Protecting The Personal Way of Life*).
12. Asas kebijaksanaan (*Sapientia*).
13. Asas penyelenggaraan kepentingan umum (*Principle of Public Service*).

B. Organisasi Pemerintah

Secara umum pemerintah adalah organisasi, badan atau lembaga yang memiliki kewenangan untuk membuat dan melaksanakan peraturan hukum maupun undang-undang di wilayah tertentu. Menurut C.F Strong dalam bukunya *Modern Political Constitutions* menyatakan bahwa “*Government is therefore that organization in which is vested the rights to exercise sovereign powers*”. Pemerintahan adalah organisasi dalam mana diletakkan hak untuk melaksanakan kekuasaan berdaulat atau tertinggi. Jadi pemerintah diartikan sebagai organisasi atau lembaga⁶¹. Keberadaan organisasi pemerintah memegang peranan penting terutama dalam hal mewujudkan optimalisasi pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika,

⁶¹ Ismail., *Etika Pemerintahan Norma, Konsep dan Praktek Etika Pemerintahan Bagi Penyelenggara Pelayanan Pemerintahan.*, (Yogyakarta., Lintang Rasi Aksara Books.,2017) hlm 9

organisasi pemerintah selalu menghadapi tuntutan rasionalisasi pelayanan secara professional sesuai dengan lingkup tugas masing-masing⁶².

Birokrasi merupakan penting dari organisasi pemerintahan yang sering dibicarakan masyarakat. Orang akan selalu mengingat kata birokrasi ketika berhadapan dengan penyelenggara publik atau pegawai pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Birokrasi merupakan bentuk organisasi yang memiliki ciri khusus, karena adanya konsep weber, tentang *the ideal type of bureaucracy* dengan merumuskan ciri-ciri pokok organisasi yang lebih sesuai dengan masyarakat modern. Donald P. Warwick merangkum dalam empat ciri utama yaitu⁶³:

1. Adanya suatu struktur hirarkhis yang melibatkan pendelegasian wewenang dari atas kebawah dalam organisasi
2. Adanya posisi-posisi atau jabatan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab dan tegas
3. Adanya aturan-aturan, regulasi-regulasi dan standar-standra formal yang mengatur bekerjanya organisasi dan tingkah laku para anggotanya,
4. Adanya personil yang secara teknis memenuhi syarat yang dipekerjakan atas dasar karir, dengan promosi yang didasarkan kualifikasi dan penampilan.

Mouzelis membedakan birokrasi dalam tiga kategori yaitu; pertama, birokrasi pemerintah, adalah rangkaian organisasi pemerintah yang menjalankan tugas pemerintahan secara umum, termasuk menjaga ketertiban dan keamanan di tingkat pusat dan daerah. Kedua, pengembangan birokrasi, yaitu organisasi

62 Mardi Astutik.,Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.,*Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 141-159.*, hlm143

63 Zainuddin Mustapa., *Isu -isu Stratejik seputar Birokrasi.*, Celeb Media Perkasa, 2017. hlm

pemerintahan yang melaksanakan tugas pembangunan. Ketiga, birokrasi pelayanan yaitu unit organisasi yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dengan demikian birokrasi harus dilengkapi dengan pegawai yang profesional yang harus didukung dengan sktruktur dan keahlian yang bagus serta aturan yang baik.⁶⁴ Dengan demikian, birokrasi dapat dikatakan mempunyai tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Sehingga visi dan misi pemerintah dan negara dapat terwujud ketika kegiatan dan rencana tersebut dijalankan. Dan untuk melayani masyarakat dan berkembang secara netral dan profesional.

Dalam sebuah organisasi (baik itu organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja organisasi tidak terlepas dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, kemajuan organisasi sangat bergantung pada peran dan kualitas pegawainya. Secara umum, kinerja biasanya diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan hasil. Hamira Nur mengutip yang dikemukakan dikemukakan oleh Stephen P. Robbin yang: "kinerja merupakan ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara *output* yang efektif dengan *input* yang diperlukan untuk mencapai sasaran"⁶⁵. Dengan begitu seharusnya suasana kerja pada organisasi yang seharusnya dilakukan

64 Hamka Hendra Noer., *Ketidaknetralan Birokrasi Indonesia studi Zaman Orde Baru Sampai Orde Reformasi.*, (Jakarta; PT Elex Media Komputindo; 2014) hlm 54

65 Hamira Nur., Pengaruh Disiplin Kerja, Hubungan Atasan Bawahandan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka., *Jurnal Tesis Universitas Halu Oleo Kendari.* 2017 hlm 3

berdasar asas kebersamaan, partisipasi dan rasa memiliki, belum dapat terlaksana dengan baik sehingga mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja pegawai⁶⁶. Dengan begitu organisasi memerlukan budaya yang mengubah cara kerja lama atau tradisional yang menghambat kemajuan ke cara kerja yang baru, dan mendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Setiap organisasi memiliki budaya, namun tidak setiap budaya didalam organisasi tersebut sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan pegawai⁶⁷. Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam menuntun perilaku anggota organisasi, khususnya perilaku kedisiplinannya. Karakteristik Budaya Organisasi Robbins (2008) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai indikator budaya organisasi, antara lain sebagai berikut⁶⁸ :

1. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Yaitu jika budaya organisasi dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawai sehingga dapat secara aktif melakukan tindakan inovatif untuk memajukan perkembangan organisasi atau perusahaan, dan berani mengambil risiko, maka dianggap budaya yang baik.
2. Pengarahan. Yaitu sejauh mana organisasi dapat dengan jelas menciptakan tujuan dan harapan yang diinginkan sehingga pegawai dapat memahaminya

66 Darmanto., Organisasi Pemerintah Daerah: Mewujudkan Tata Pamong Yang Baik (Good Governance) ,. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2 No 1 Maret 2006* hlm 43

67 Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Manajemen*, Edisi 10, Jilid 1 & 2. Jakarta: Erlangga. 2010. hlm 64

68 Mardi Astutik., Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang., *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 141-159.*, hlm146-147

dan segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dapat mencapai tujuan organisasi. Sasaran dan ekspektasi ini dengan jelas dinyatakan dalam visi, misi dan sasaran organisasi.

3. Integrasi. Yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi.
4. Dukungan Manajemen. Yaitu sejauh mana manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahan. Dukungan tersebut dapat berupa upaya peningkatan kapabilitas karyawan atau pegawai, seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol. Hal ini untuk mengawasi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan menggunakan aturan yang ditetapkan demi kelancaran operasional organisasi.
6. Identitas. Yaitu sejauh mana anggota organisasi dapat mengidentifikasi diri mereka sendiri sebagai unit dalam organisasi, daripada kelompok kerja tertentu atau keahlian tertentu.
7. Sistem Imbalan. Yaitu tingkat distribusi penghargaan (kenaikan gaji, promosi, dll.) Didasarkan pada kinerja pegawai, bukan berdasarkan senioritas, preferensi, dll.
8. Toleransi terhadap Konflik. Yaitu para pegawai didorong untuk secara terbuka mengungkapkan tingkat konflik atau kritik. Perbedaan pendapat adalah fenomena umum dalam organisasi. Namun perbedaan pendapat dan kritik dapat digunakan untuk memperbaiki atau mengubah strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
9. Pola Komunikasi. Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh tingkat otoritas formal. Terkadang, hierarki otoritas dapat menghambat cara komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

Budaya organisasi juga merupakan semacam nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja, sehingga jelas budaya organisasi akan menjadi pedoman dalam perilaku anggotanya. Budaya perilaku yang baik dan kuat akan sangat membantu dalam menentukan perilaku pegawai. Ketika pegawai pada suatu organisasi pemerintah menghormati dan menggunakan nilai-nilai disiplin, kejujuran dan kepercayaan, etika profesi yang tinggi dan nilai-nilai lainnya akan dapat mempengaruhi perilaku disiplin pegawai, begitu pula sebaliknya, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai.⁶⁹ Disiplin organisasi merupakan tata tertib para anggota yang tergabung dalam organisasi, untuk tunduk dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan. Bila tidak mematuhi disiplin organisasi yang sudah ditentukan, maka terkena hukuman disiplin.⁷⁰ Dengan begitu disiplin menjadi suatu sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan, peraturan, etika, norma dan aturan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau patuh pada segala aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan menghargai waktu dan biaya, yang akan berdampak positif

69 Muhammad Johan Widikusyanto, dkk., Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Pekerjaan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten, *Jurnal Sains Manajemen.*, Vol 2 No 2 juni 2016.hlm 74

70 Irra Chrissyanti Dewi, *Pengantar Ilmu Administrasi*, (Jakarta, Prestasi Pustaka kakarya, 2011). hlm. 63.

pada produktivitas kerja pegawai⁷¹. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai manfaat besar bagi kepentingan organisasi dan pegawai.

Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi pegawai akan didapat suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawabnya serta dapat mengembangkan energi dan dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁷²

C. Kepegawaian

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi yang biasa dikenal sebagai pegawai negeri sipil ataupun pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja dengan instansi pemerintah yang diangkat dan ditugaskan pada jabatan pemerintahan atau tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁷³ Dengan begitu Pegawai Negeri Sipil menjadi bagian Sumber Daya Manusia dalam organisasi pemerintah memegang

71 Acacio Frenandes Vassalo., Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil., *MMH*, Jilid 43 No. 3 Juli 2014 hlm 334

72 Dedi Setiadi., *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon*. Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Uneversitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang 2016. hlm 39

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

peran yang strategis dan menentukan jalannya roda pemerintahan. Menurut Syamsudin (2011) dalam buku Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diterbitkan Badan Kepegawaian Negara memengemukakan⁷⁴ :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang serta menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, mambesarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. SDM inilah yang menggerakkan sumber daya lainnya, dan tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan berkompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (selanjutnya disebut ASN) adalah sebagai berikut: Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dan, 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. Dengan begitu pegawai negeri merupakan bagian integral dari peralatan yang dialokasikan untuk memberikan layanan Menjalankan tugas kepada publik secara profesional, jujur, adil dan adil Status, tata kelola dan pembangunan. Pegawai negeri juga punya kewajiban Berikan contoh yang baik dalam mengamati dan menegakkan semua aturan Peraturan saat ini.

⁷⁴ Supitri Handayani, *Studi Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kota Waringin Barat*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta 2013. hlm25

Pengertian Pegawai Negeri menurut Sri Hartini dalam Buku Hukum Kepegawaian di Indonesia Pengertian pegawai negeri terbagi dalam dua bagian, yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian)⁷⁵.

a. Pengertian Stipulatif

Pengertian stipulatif terdapat dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Dengan begitu berdasarkan pengertian stipulatif, terdapat unsur-unsur dari pegawai negeri sipil, yaitu⁷⁶ :

- 1) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.
- 2) Diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai pegawai ASN tetap.
- 3) Diserahi tugas dalam jabatan pemerintahan
- 4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.⁷⁷

b. Pengertian Ekstensif

⁷⁵ Sri Hartani dan Tedi Sudrajat..., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2018) Hlm 34

⁷⁶ *Ibid* 35-36

⁷⁷ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*,(Jakarta; Djambatan 1995)hlm. 9

Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan pegawai Negeri Sipil menurut UU No. 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri, artinya di samping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu, Pengertian tersebut terdapat pada antara lain sebagai berikut.

- 1) Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Jadi, menurut pengertian stipulatif, orang yang dipercaya untuk memegang jabatan publik belum tentu pegawai negeri. Jika melakukan kejahatan sebagai pejabat publik, ia akan dianggap sebagai pejabat publik dan dianggap sebagai pegawai negeri, terutama untuk kejahatan yang dilakukan terhadapnya.
- 2) Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah, dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Menurut KUHP definisi PNS sangat luas, namun

definisi ini hanya berlaku bagi orang yang melakukan tindak pidana atau pelanggaran jabatan publik dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, sehingga definisi tersebut tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.⁷⁸

- 3) Ketentuan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi memperluas pengertian dari Pegawai Negeri.
- 4) Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

Pengertian preskriptif dan ekstensif menjelaskan arti keberadaan PNS dalam hukum PNS. Definisi ini terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan niat pemerintah untuk menempatkan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan publik akan selalu terkait dengan penyelenggara negara (yaitu PNS). Kranenburg memberikan arti pegawai negeri (yaitu pejabat yang ditunjuk), jadi definisi tersebut tidak termasuk mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Sedangkan Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai

⁷⁸ *Ibid* 10.

hubungan dinas dengan negara.⁷⁹ Secara teoretik, menurut Logemann (1954:104) hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) PNS dengan negara atau pemerintah itu ditandai dengan adanya hubungan dinas publik (*de openbare dienstbetrekking*), yakni; “*waar iemand zich verbindt om zich de aanstelling in ambten van een min of meer bepaalde sort te laten welgevallen tegenover bezoldiging en verdere persoonlijke voordelen,*” (di mana seseorang mengikatkan dirinya terhadap penunjukan pada suatu atau beberapa jenis jabatan tertentu yang kepadanya diberikan gaji dan keuntungan pribadi lainnya). Hubungan dinas publik semacam ini dimulai ketika seseorang memperoleh surat keputusan (*beschikking*) pengangkatan dari pejabat yang berwenang, dan berakhir ketika orang tersebut diberhentikan atau masa kerja berakhir⁸⁰.

Dalam hubungan hukum antara pegawai negeri dan pemerintah, telah ditetapkan ketentuan mengenai batasan perilaku pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan. Hubungan ini disebut dengan hubungan dinas publik. Hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang mengakibatkan pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah⁸¹. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa kajian hukum administrasi lebih memandang hubungan hukum kepegawaian tersebut sebagai hubungan *Openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik)

79 Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta ;Bina Aksara, 1982), hlm.13

80 Ridwan., *Loc. Cit.*

81 Sri Hartuni, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat., Kebijakan Netralitas Politik Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilukada (Studi di Jawa Tengah)., *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 - No 3 - Tahun 2014* hlm539

terhadap negara(pemerintah). Hubungan dinas publik yang melekat pada hubungan kepegawaian itu lebih merupakan hubungan *sub-ordinatie* antara bawahan dan atasan⁸².

Dalam menyelenggarakan urusan kemasyarakatan atau pemerintahan, di satu sisi terdapat kegiatan atau kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab, pekerjaan dan wewenang. Di sisi lain, ada aktivitas yang berkaitan dengan perilaku perseorangan. Atas dasar itu, dalam konsep hukum administrasi dikenal adanya dua jenis norma yakni norma pemerintahan (*bestuursnorm*) dan norma perilaku aparatur (*gedragsnorm*). Norma pemerintah adalah peraturan hukum tertulis dan tidak tertulis yang berlaku untuk jabatan dan wewenang pemerintah, sedangkan norma perilaku adalah peraturan hukum tertulis dan tidak tertulis yang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh pemangku jabatan dan para pegawai⁸³. Dalam hal ini, dalam Negara hukum setiap tindakan pengambilan yang dilakukan oleh perwakilan (*vertegenwoordiger*), yaitu pejabat (*ambtsdragger*) harus berdasarkan asas legalitas, artinya setiap tindakan jabatan harus berdasarkan wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Dan harus mempertimbangkan penggunaan wewenang untuk melakukan tindakan hukum harus dapat dipertanggungjawabkan⁸⁴.

2. Kedudukan, kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil

⁸² Philipus M.Hadjon (et.al.), *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,2005), hlm. 214.

⁸³ Ridwan., Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah Suatu Tinjauan Teoretik., *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013* hlm 57

⁸⁴ Muhammad Syarif Nuh, , Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum ,Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang 2012*, hlm.54.

Kedudukan pegawai Aparatur Sipil Negara didasarkan pada UU No. 5 Tahun 2014 sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.⁸⁵ Atas dasar itu, maka pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai⁸⁶:

- a. pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat pembina;
- b. pelayan publik yang berkualitas dan profesional;
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Tugas dan fungsi pegawai Negeri sipil bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan adil dalam melaksanakan tugas-tugas nasional, pemerintahan dan pembangunan. Dengan begitu pelaksanaan tugas bagi ASN pada hakikatnya adalah dalam rangka mewujudkan tujuan negara, sebagaimana termaktub dalam alinea keempat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu; "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, men-cerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial ...".⁸⁷

Penyusunan kedudukan aparatur sipil negara didasarkan pada pemikiran bahwa pemerintah tidak hanya harus menjalankan fungsi umum, tetapi juga harus

85 Tim Viva Justica., *Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*, (Yogyakarta., Genesis Learning., 2017) hlm 10

86 *Ibid.*.10

87 Ridwan., *Loc.Cit.*

menjalankan fungsi pembangunan. Dengan kata lain, pemerintah tidak hanya harus menyelenggarakan pemerintahan yang tertib, tetapi juga mampu menggerakkan dan mempercepat pembangunan untuk kepentingan rakyat.

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan negara sangat bergantung pada perbaikan lembaga-lembaga serta instansi-instans negara, terutama pada sistem kepegawaian. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu mewujudkan pegawai sipil yang taat hukum, memiliki peradaban modern, demokratis, sejahtera, berkeadilan, dan berakhlak mulia. Pegawai negeri sipil yang memiliki rasa berkewajiban menjaga persatuan dan kesatuan negara, harus menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta harus bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

- a. Mengucapkan sumpah atau janji Aparatur Sipil Negara.
- b. Mengucapkan sumpah atau janji jabatan.
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.

- g. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan atau golongan.
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik baiknya.
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
- q. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Mengenai larangan bagi Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. Menyalahgunakan wewenang.
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
- c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.

- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
 - g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
 - h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya.
 - i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
 - j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
 - k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
 - l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 - m. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden.
 - n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah.
3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin adalah praktik nyata pegawai untuk mematuhi serangkaian peraturan Sertakan dalam organisasi. Dalam hal ini, disiplin lebih dari sekadar ketaatan untuk dibentuk Tidak hanya itu, ada juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi pemerintah. Disiplin kerja adalah sikap hormat, ketaatan dan kepatuhan

terhadap semua peraturan yang berlaku, terlepas dari apakah peraturan tersebut tertulis atau tidak, dan tidak menghindar untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁸⁸ Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan dan instansi pemerintah, karena dalam suasana disiplin instansi pemerintah akan mampu melaksanakan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena pegawai yang disiplin dan mengikuti semua norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.⁸⁹

Menurut S. Prajudi Atmosudirdjo, hakikat dari disiplin itu sendiri adalah ketaatan, ketekunan, aktivitas, sikap, perilaku, rasa hormat, dan ini sesuai dengan aturan yang disepakati antara organisasi dengan pegawainya⁹⁰. Soegeng Prijodarminto mengartikan disiplin sebagai kondisi yang diciptakan dan dibentuk melalui rangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.⁹¹ Sedangkan menurut L. Mathis (2006) disiplin merupakan salah satu bentuk pelatihan untuk menegakkan aturan organisasi. Disiplin mencakup

88 Jubery Marwan., Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten., *Scientium, Volume 3, No. 5, Desember 2016:76-93* hl 77

89 Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia..*, (Jakarta.; Gunung Agung, 2005). hlm 287

90 Supitri Handayani, *Studi Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kota Waringin Barat*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta 2013. hlm 28

91 Sogeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1992), hlm. 10

berbagai bidang dan sudut pandang. Menurut Guntur, disiplin mencakup banyak bidang, yaitu⁹² :

- a. Disiplin ketepatan waktu dalam kerja
- b. Disiplin terhadap peraturan
- c. Disiplin terhadap tanggung jawab
- d. Disiplin terhadap kualitas kerja

F.C.M.A. Michiels menyebutkan bahwa, "*erzijn naast rechtmatigheidsnormen ook fatsoensnormen. Schending daarvan is incorrect, maar niet onrechtmatig*" (di samping ada norma keabsahan juga terdapat norma kesopanan. Pelanggaran terhadap norma kesopanan tidaklah dibenarkan, tetapi tidak dikategorikan perbuatan melanggar hukum). Meskipun bukan pelanggaran hukum, secara umum norma hukum administrasi menghendaki bahwa "*het bestuur moet altijd rechtmatig en behoorlijk handelen*" (Pemerintah harus selalu melakukan tindakan yang sah menurut hukum dan bertindak secara baik). PNS sebagai aparatur pemerintah dan/atau bagian dari pemerintah harus senantiasa memerhatikan norma pemerintahan dan norma perilaku. Termasuk sebagai norma perilaku meliputi kode etik pegawai, sumpah jabatan, dan aturan disiplin pegawai⁹³.

Lingkungan Pegawai Negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat ketentuan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di mana ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

92 Chandrio Steven., Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan Good Governance Di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau., *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 3, Nomor 2, 2015., hlm 348

93 Ridwan., *Loc. Cit.*

Hukum Kepegawaian di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan larangan disiplin yang dapat dilepas kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan perbuatan.⁹⁴ Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pengertian dari Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan, dan akan dijatuhi hukuman disiplin jika tidak menaati atau melanggar peraturan tersebut.

Hukuman disiplin diperlukan untuk menghilangkan penyimpangan perilaku dari suatu aturan. Tujuan pemberian sanksi disiplin pada dasarnya bersifat pembinaan, yaitu meningkatkan dan mendidik PNS yang melanggar disiplin, sehingga memiliki sikap penyesalan, tidak akan mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Selain itu juga dimaksudkan agar ASN yang lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin⁹⁵ Hukuman disiplin adalah hukuman bagi PNS yang melanggar sanksi disiplin PNS. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah perkataan, perbuatan, perkataan, atau perbuatan yang tidak dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil dalam atau di luar jam kerja dan / atau melanggar larangan disiplin Pegawai Negeri.

94 Sri Hartani dan Tedi Sudrajat., *Hukum Kepegawaian di indonesia .*, (Jakarta: Sinar Grafika: 2018) Hlm 170

95 Jubery Marwan, Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten, *Scientium, Volume 3, No. 5, Desember 2016*: hlm 80

Hukuman disiplin bisa bersifat ringan, sedang, atau bahkan berat tergantung pelanggaran disiplin yang terjadi. Berdasarkan pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jenis-jenis Hukuman Jenis disiplin hukuman yang termaktub dalam Pasal 7 PP No. 53 Tahun 2010 berupa sebagai berikut. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari ;

- a. Hukuman disiplin ringan, jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari;
 - 1) Teguran lisan,
 - 2) Teguran tertulis dan
 - 3) Pernyataan tidak setuju secara tertulis.
- b. Hukuman disiplin sedang, jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari;
 - 1) Penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun,
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c. Hukuman disiplin berat, Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari,
 - 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun,
 - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,

- 3) Pembebasan dari jabatan,
- 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
- 5) pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan tindakan disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melanggar disiplin. Oleh karena itu, setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus terlebih dahulu memeriksa ASN untuk pelanggaran disiplin. Apabila terdapat unsur pelanggaran penyalahgunaan wewenang ataupun tindak kejahatan pidana yang ada hubungannya dengan jabatan maka tetap dijatuhi hukuman disiplin yaitu berupa hukuman disiplin berat. Pada Pasal 6 PP No 53 Tahun 2010 mengatur bahwa tidak mengesampingkan ketentuan dalam pelanggaran hukum pidana, sehingga PNS yang melanggar disiplin akan dikenakan sanksi disiplin. Kemudian disebutkan dalam penjelasannya bahwa PNS yang melanggar ketentuan tata tertib PNS akan dikenakan sanksi disiplin, dan jika dalam perbuatan tersebut mengandung unsur pidana maka PNS tersebut dapat dikenakan hukuman pidana.⁹⁶ Hal ini sesuai dengan SKB Mendagri, MenPan dan RB dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018 dan Nomor 153/KEP/2018 tentang penegakan hukum terhadap pegawai negeri sipil yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkuatan hukum tetap karena melakukan

⁹⁶ Nurmalita Ayuningtyas Harahap., Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang terlibat Tindak Pidana Korupsi., *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 3 No. 2 Desember 2018 ISSN : 2527-6654., hlm 161

tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil Negara dan Pasal 250 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 87 ayat (4) Undang-Undang, setiap pejabat publik yang melakukan tugas dan / atau tindak pidana terkait dengan tugasnya, yaitu tindak pidana kejahatan luar biasa seperti tindak pidana korupsi, terorisme, dan penggunaan narkoba, maka dapat diberhentikan secara tak hormat⁹⁷. Di dalam Surat Keputusan Bersama (SKB) Mendagri, MenPan dan RB dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018 dan Nomor 153/KEP/2018 tentang penegakan hukum terhadap pegawai negeri sipil yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, disebutkan bahwa penjatuhan sanksi tidak dengan hormat sebagai PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang kepada PNS yang telah dijatuhi putusan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan dan tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Sesuai dengan PP No.53 Tahun 2010, dalam hal penjatuhan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat diberikan kepada pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar larangan disiplin PNS. Pada Pasal 4 ayat (1) bahwa setiap PNS dilarang

98. www.kasn.go.id/details/item/530-bisa-dipecat-tak-hormat-pns-sebaiknya-hindari-hal-ini.,di akses 30 Desember 2020 pukul 20.45

menyalahgunakan wewenang dan juga salah satu yang terkena sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah Pasal 3 angka 4 yaitu menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Semua yang terkait pada sanksi pemberhentian tidak dengan hormat adalah termasuk kategori atau jenis disiplin berat seperti yang terdapat pada Pasal 7 ayat (4) dan pasal 10 dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

(SKB) Mendagri, MenPan dan RB dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018 dan Nomor 153/KEP/2018 sendiri ditujukan PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang. Siapakah yang dimaksud dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,

Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenanga melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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.

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran. Sebagaimana yang telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Berdasarkan Pasal 15 dan 16 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, telah diatur ketentuan mengenai pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut sebagai berikut;

- a. Presiden Republik Indonesia, Presiden memiliki kewenangan dalam Menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e. Penjatuhan hukuman disiplin tersebut ditetapkan berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian.
- b. Pejabat pembinaan Kepegawaian Pusat, serta para PNS yang dipekerjakan, diperbantukan maupun dipekerjakan diluar instansi induknya yang memiliki jabatan struktural maupun fungsional yang telah di atur pada peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.
- c. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, memiliki kewenangan dalam menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia yang dipekerjakan, diperbantukan atau dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri,

Pegawai negeri sipil yang dijatuhi sanksi disiplin memiliki hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga menghindari sifat sanksi disiplin yang sewenang-wenang. Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan merupakan salah satu dari upaya administratif yang dapat di

tempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Pada pasal 129 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif yaitu pada pasal 34 dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, keberatan dapat diajukan jika jenis hukuman disiplin sesuai dengan pasal 7 ayat (3) huruf a dan b. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas dengan sanksi disiplin, berupa pemberhentian secara tidak hormat atas permintaan sendiri, atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang menghukum adalah pejabat yang memiliki kewenangan memberikan sanksi.

Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 merupakan sebuah kebijakan publik yang diimplementasikan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah merosotnya disiplin PNS. Masalah yang dimaksud adalah masalah PNS termasuk didalamnya adalah hak dan kewajibannya sebagai seorang PNS dan merupakan masalah publik yang berdampak luas terhadap kondisi sosial, politik dan ekonomi masyarakat kita jika diabaikan.⁹⁸

4. Norma perilaku Pegawai Negeri Sipil

⁹⁸ Suryani Wagiarti., *Analisis Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat*. Program Pascasarjana Universitas terbuka., Jakarta., 2013 hlm 35

PNS sebagai aparatur negara adalah abdi negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara, pegawai negeri sipil terikat oleh semua peraturan perundang-undangan. Nilai-nilai moral yang harus dipegang teguh oleh PNS tercermin dalam tugas-tugas PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bentuk kewajiban tersebut terakumulasi dalam bentuk sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh setiap PNS⁹⁹. Pemahaman mengenai etika menurut Bertens ada tiga unsur yaitu, Pertama, etika adalah nilai-nilai moral dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.¹⁰⁰ Oleh karena itu, sebagai aparatur negara, para pegawai harus mematuhi prosedur, tata kerja, dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Sebagai pelaksana yang memiliki kepentingan publik, pejabat harus mengutamakan aspirasi masyarakat dan peka terhadap kebutuhan masyarakat. Sebagai manusia yang bermoral, pejabat harus memperhatikan nilai-nilai moral dalam bertindak dan berperilaku.¹⁰¹

Sebagai aparatur sipil negara juga harus norma perilaku aparatur (*gedragsnorm*) seperti berperilaku sopan, adil (non-diskriminatif), disiplin, menjauhi korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), menghindari gratifikasi, dan sebagainya. Pelanggaran terhadap norma perilaku dikategorikan melakukan tindakan maladministrasi. Penerapan norma pemerintahan dimaksudkan agar penyelenggaraan

99 Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, edisi kedua, 2017), hlm. 52.

100 Muhadam Labol., *Modul Etika Pemerintahan.*, Status Pemerintahan Dalam Negeri., 2016 hlm 30

101 Ismail Nurdin., *Etika Pemerintahan, Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintah.*, (Yogyakarta; Lintang Rasi Aksara Books; 2017) hm 154

Pemerintahan itu sejalan dengan peraturan perundang-undangan dan hukum (*wet-en rechtmatigheid*), sedangkan norma perilaku ditujukan agar penyelenggara Pemerintahan yakni pejabat dan para pegawai Pemerintah berperilaku baik, benar, dan terpuji¹⁰².

Secara garis besar, dalam hukum administrasi itu terdapat dua entitas yang dapat dibedakan namun tidak dapat dipisahkan yakni jabatan dan pemangku jabatan atau pejabat. Terkait dengan dua entitas itu dikenal adanya dua jenis norma yaitu norma pemerintahan (*bestuurnorm*) dan norma perilaku aparat (*gedragsnorm*). Norma pemerintahan terkait merupakan kaidah-kaidah hukum tertulis dan tidak tertulis yang berlaku diterapkan terhadap jabatan pemerintahan,¹⁰³ dengan penyelenggaraan fungsi, tugas, dan wewenang pemerintahan, sedangkan norma perilaku berkenaan dengan tingkah laku atau perilaku pejabat dan para pegawai pemerintahan dan merupakan kaidah-kaidah hukum tertulis dan tidak tertulis yang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh pemangku jabatan ditujukan agar penyelenggaraan pemerintah yakni para pejabat negara dan para pegawai pemerintahan berperilaku baik, benar, dan terpuji. Norma perilaku aparat dapat berupa peraturan disiplin, kode etik, sumpah jabatan dan pakta integritas¹⁰⁴.

Praktek Ombusman di Belanda mengenai norma perilaku aparat sudah dapat digali yaitu ada dua norma dasar bagi perilaku aparat, yaitu meliputi sikap melayani

102 Ridwan., Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap Dilingkungan Instansi Pemerintah, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013*. hlm55

103 *Ibid.*, hlm190

104 Ridwan HR, *Persinggungan Antar Bidang Hukum Dalam Perkara Korupsi*, (Yogyakarta, UII press,). hlm16

(*dienstbaarheid*) dan terpercaya (*betrouwbaarheid*) seperti; terbuka (*openheid*), fokus (*nauwgezetheid*), berintegritas (*integriteit*), cermat (*soberheid*) dan sikap kepemimpinan (*eerlijkheid*) sebagaimana yang dikatakan ten Berge bahwa norma dasar tersebut dapat digunakan sebagai tolok ukur penilaian bagi perilaku aparat yang benar dalam penyelenggaraan pemerintahan¹⁰⁵.

Dengan begitu peraturan pelaksanaan lainnya termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (PP Disiplin PNS). Di dalam peraturan perundang-undangan itu terdapat norma-norma yang berkenaan dengan kedudukan hukum, tugas, fungsi, dan wewenang dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan yang harus diperhatikan PNS (*bestuursnorm*), dan ada pula norma yang mengatur tingkah laku PNS sebagai unsur aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (*gedragsnorm*)¹⁰⁶.

Tugas PNS adalah segala sesuatu yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kewajiban tersebut terakumulasi dalam bentuk sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh setiap PNS. Oleh karena itu, dalam lingkungan kepegawaian, bentuk-bentuk khusus terjemahan itikad baik pemerintah dalam menjaga nilai-nilai moral mencakup “Kode Etik Pegawai Negeri Sipil” dan “Sumpah / Janji Pegawai Negeri” dalam perundang-undangan¹⁰⁷.

105 Nunuk Nuswardani., *Buku Ajar Pengantar Hukum Administrasi.*, (Surabaya., Scopindo., 2019)., Hlm 18

106 Ridwan., *Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap Dilingkungan Instansi Pemerintah, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013*, hl 59

107 Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, , dan Tedi Sudrajat., *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah, Total Media*, (Yogyakarta, Cetakan Pertama, 2008,)Hlm 48

Menurut PP No. Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman bagi sikap, perilaku dan perilaku PNS dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan kehidupan sehari-hari. Atas nama KORPRI, pemerintah juga telah melakukan upaya peningkatan kualitas PNS dengan menetapkan Panca Prasetya Pimpinan KORPRI Republik Indonesia sebagai Kode Etik Pegawai Republik Indonesia. Panca Prasetya KORPRI sebagai kode etik yang berisi lima butir janji atau komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Panca Prasetya KORPRI adalah sebagai berikut. Kami anggota KORPRI yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, adalah insan yang¹⁰⁸:

- a. setia dan taat kepada Negara Kesatuan dan Pemerintah Indonesia, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia negara;
- c. mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan;
- d. bertekad memelihara persatuan dan kesatuan bangsa serta kesetiakawanan KORPRI;
- e. berjuang menegakkan kejujuran dan keadilan, serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme

108 Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, edisi kedua, 2017), hlm. 52.

Kode etik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimaksudkan untuk memberikan arah dan pedoman bagi PNS dalam berikap, bertingkah laku, dan berbuat baik didalam melaksanakan tugas maupun pergaulan hidup sehari-hari¹⁰⁹. "Kode Etik" adalah aturan yang mengatur tingkah laku suatu kelompok tertentu, pandangan hanya ditujukan pada isu-isu yang berprinsip dalam bentuk peraturan tertulis. "Kode Etik Profesi" bertujuan untuk mengatur perilaku / etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui peraturan tertulis yang harus diikuti oleh sekelompok profesional tertentu.¹¹⁰ Sehingga bertujuan untuk menjaga integritas, martabat, kehormatan citra dan kepercayaan pegawai negeri sipil melaksanaa setiap tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab kepada negara, pemerintah dan sesama pegawai, masyarakat dan organisasi¹¹¹.

Kode etik dapat menjadi sarana untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena bagaimanapun hanya setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi memiliki aktivitas dan perilaku yang baik¹¹² sehingga organisasi dapat mencapai tujuan akhirnya. Sujamto dan Kumorotomo menyatakan bahwa kode etik adalah suatu alat suborganisasi atau bahkan kelompok-kelompok yang belum terikat dalam suatu organisasi. Pada dasarnya kode etik adalah suatu hukum etik. Hukum

109 Ismail Nurdin., *Etika Pemerintahan, Norma, Konsep, dan Praktek bagi Penyelenggara Pemerintah.*, (Yogyakarta; Lintang Rasi Aksara Books; 2017) hm 144

110 Wahudi Kurortomo., dkk., *Etika Publik Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.*, Lembaga Administrasi Negara Edisi Tahun 2015. hlm 9

111 Ismail Nurdin., *Loc. Cit.*

112 *Ibid.*, hlm 142

etika biasanya dibuat oleh suatu organisasi, dan merupakan standar sikap mental yang harus dipatuhi oleh anggota ketika menjalankan tugasnya.¹¹³

Kode etik merupakan pedoman tingkahlaku dan perbuatan yang mengatur pegawai baik dalam tugas maupun kehidupan sehari-hari. Banyak perusahaan atau organisasi profesional membuat kode etik yang berisikan sekumpulan prinsip untuk memandu pembuatan keputusan oleh para anggota organisasi. Pelanggaran kode etik dapat dikenakan sanksi moral dan hukum disiplin sesuai regulasi organisasi atau asosiasi yang bersangkutan¹¹⁴. Etika berfungsi sebagai tolak ukur dalam bersikap bagi seluruh elemen organisasi, etika juga dapat mendorong keberhasilan organisasi itu sendiri, jika karyawan memiliki inisiatif yang baik, ketelitian, kejujuran dan loyalitas yang tinggi maka organisasi akan berhasil. Kualitas tersebut harus dicapai dengan merumuskan dan menerapkan kode etik.

Pejabat yang menaati norma-norma dalam kode etik akan menempatkan kewajiban sebagai aparat pemerintah (*incumbency obligation*) di atas kepentingan-kepentingan akan karier dan kedudukan. Oleh karena itu, kode etik mengasumsikan bahwa pejabat publik dapat berperan sebagai pendukung nilai-nilai etika dan sekaligus mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan tertentu.¹¹⁵ Oleh karena itu, setiap PNS memiliki kewajiban untuk menerapkan etika dan berpedoman pada negara, organisasi, penyelenggara pemerintahan, masyarakat, dan sesama PNS.

113 *Ibid.*, hlm143

114 Gatot Subroto., *Pajak & Pendanaan Peradaban Indonesia.*, (Jakarta; PT Elex Media omputindo;2020) hlm 84

115 Ismail Nurdin., *Op. Cit.* hlm 143

Sumber kode etik yang berlaku untuk perangkat sipil negara (ASN), yang dapat dijadikan acuan untuk prinsip standar etika publik. Kemudian, peraturan baru ASN dalam UU No 5 Tahun 2014 secara implisit mensyaratkan ASN (sering disebut birokrasi) tidak hanya mengacu pada jenis pekerjaan, tetapi juga mengacu pada profesi PNS. Oleh karena itu, kode etik harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik karena memiliki peraturan dan sanksi yang jelas¹¹⁶. Pada pasal 5 dal undang-undang ASN kode etik dan kode prilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN, yang berisikan;

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
- c. Melayani sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
- h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang
- j. memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.

116 Wahudi Kurortomo., dkk., *Etika Publik Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan*., Lembaga Administrasi Negara Edisi Tahun 2015. hlm 20

- k. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- l. Memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integrasi Aparatur Sipil Negara dan
- m. Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara.

BAB III
PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PNS DI LINGKUNGAN BALAI BESAR
PERIKANAN BUDIDAYA LAUT LAMPUNG (BBPBL)

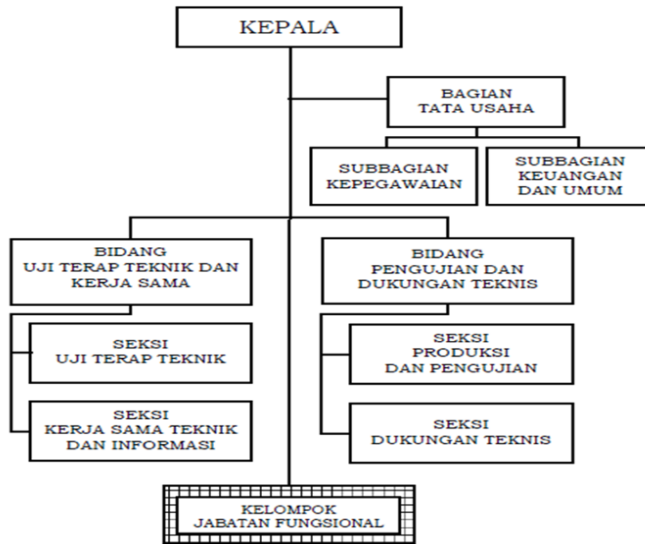
A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung.

Pembentukan Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung (BBPBL) berdiri sejak tahun 1982. Pada awalnya BBPBL memperoleh bantuan teknis dari FAO/UNDP melalui *Seafarming Development Project* INS/81/008 selama 6 tahun (1983-1989). BBL ditetapkan secara resmi berdasarkan SK. Menteri Pertanian Nomor 347/Kpts/OT.210/8/1986 tanggal 5 Agustus 1986, SK Menteri Pertanian Nomor

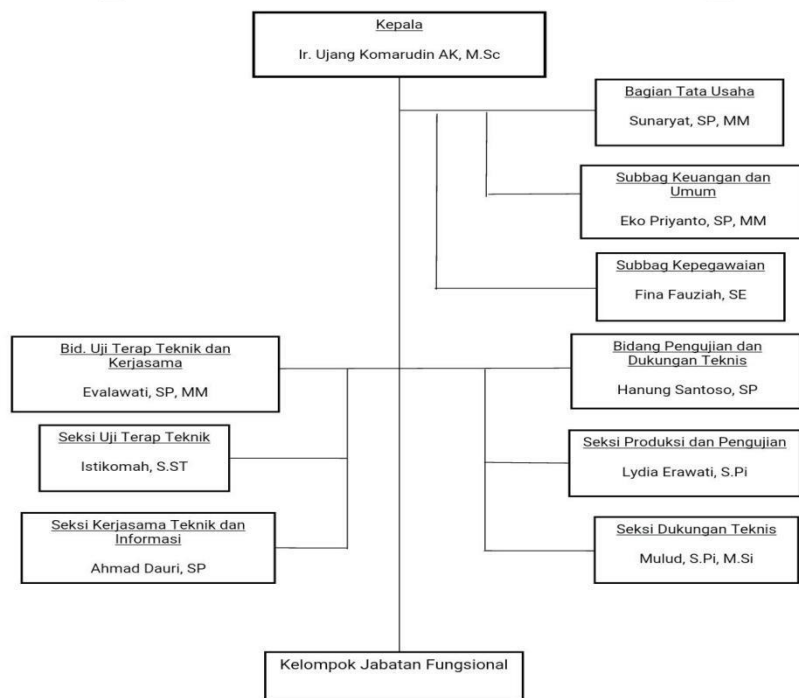
347/Kpts/OT.210/5/1994 tanggal 6 Mei 1994, SK Menteri Eksplorasi Laut dan Perikanan Nomor 61 Tahun 2000 tanggal 31 Juli 2000 dan disempurnakan dengan SK Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor KEP.26F/MEN/2001. Sejak februari tahun 2014, Balai Budidaya Laut berubah menjadi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 6/PERMEN-KP/2014. Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 6/PERMEN-KP/2014 Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pengembangan budidaya laut yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perikanan Budidaya, kementerian Kelautan dan Perikanan. Sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/PERMEN-KP/2014, struktur organisasi BBPBL terdiri dari Kepala Balai, Bagian Tata Usaha, Bidang Uji Terap Teknik dan Kerjasama, Bidang Pengujian dan Dukungan Teknik serta kelompok Jabatan Fungsional. Struktur organisasi BBPBL Lampung disajikan pada **Gambar 1**.

**STRUKTUR ORGANISASI
BALAI BESAR PERIKANAN BUDIDAYA LAUT**



Gambar 1. Struktur Organisasi BPPL Lampung

Bagan Struktur Organisasi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung dapat di ilustrasikan seperti bawah ini (Berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 04/MEN-KP/KP.430/XII/2019 tentang Pemberhentian Dari dan Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Setara Eselon II di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan).



2. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung

Berdasarkan pasal 33 di Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 6/PERMEN-KP/2014 Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) mempunyai tugas melaksanakan uji terap teknik dan kerja sama, pengelolaan produksi, pengujian laboratorium, mutu pakan, residu, kesehatan ikan dan lingkungan, serta bimbingan teknis perikanan budidaya laut. untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Balai Besar Perikanan Budidaya Laut menyelenggarakan fungsi:

- a. identifikasi dan penyusunan rencana program teknis dan anggaran, pemantauan dan evaluasi serta laporan;
- b. pelaksanaan uji terap teknik perikanan budidaya laut;
- c. pelaksanaan penyiapan bahan standardisasi perikanan budidaya laut;
- d. pelaksanaan sertifikasi sistem perikanan budidaya laut;

- e. pelaksanaan kerja sama teknis perikanan laut;
- f. pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, dan publikasi perikanan budidaya laut;
- g. pelaksanaan layanan pengujian laboratorium persyaratan kelayakan teknis perikanan budidaya laut;
- h. pelaksanaan pengujian mutu pakan, residu, serta kesehatan ikan dan lingkungan budidaya laut;
- i. pelaksanaan bimbingan teknis laboratorium pengujian;
- j. pengelolaan produksi induk unggul, benih bermutu, dan sarana produksi perikanan budidaya laut;
- k. pelaksanaan bimbingan teknis perikanan budidaya laut; dan Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga. Dalam struktur organisasi

Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 6/PERMEN-KP/2014 yang mana terdiri dari; Bidang Uji Terap Teknik dan Kerja Sama; Bidang Pengujian dan Dukungan Teknis; Bagian Tata Usaha; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Pada Bidang Uji Terap Teknik dan Kerja Sama mempunyai tugas dalam melaksanakan uji terap teknik, penyiapan bahan standardisasi, sertifikasi, kerja sama teknis, serta pengelolaan dan pelayanan sistem informasi perikanan budidaya laut. Sehingga dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan uji terap teknik perikanan budidaya laut;
- b. pelaksanaan penyiapan bahan standardisasi perikanan budidaya laut;
- c. pelaksanaan sertifikasi sistem perikanan budidaya laut;
- d. pelaksanaan kerja sama teknis perikanan budidaya laut; dan

- e. pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, dan publikasi perikanan budidaya laut.

Sedangkan pada Bidang Pengujian dan Dukungan Teknis sebagaimana dimaksud memiliki tugas melaksanakan layanan pengujian laboratorium persyaratan kelayakan teknis, mutu pakan, residu, dan kesehatan ikan dan lingkungan, produksi induk unggul, benih bermutu, dan sarana produksi, serta bimbingan teknis perikanan budidaya laut dan laboratorium. dengan begitu Bidang Pengujian dan Dukungan Teknis menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengujian laboratorium persyaratan kelayakan teknis perikanan budidaya laut;
- b. pelaksanaan bimbingan teknis laboratorium;
- c. pelaksanaan pengujian mutu pakan, residu, dan kesehatan ikan budidaya laut;
- d. pelaksanaan produksi induk dan benih unggul perikanan budidaya laut;
- e. pelaksanaan produksi vaksin dan pakan perikanan budidaya laut; dan
- f. pelaksanaan bimbingan teknis perikanan budidaya laut.

Selanjutnya bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf c Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 6/PERMEN-KP/2014 mempunyai tugas melaksanakan identifikasi dan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program teknis dan anggaran, keuangan, pengelolaan administrasi kepegawaian, tata laksana, rumah tangga, barang milik negara ,dan ketatausahaan di lingkup Balai Besar Perikanan Budidaya Laut. Dalam

melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. identifikasi dan penyusunan perencanaan program teknis dan anggaran, keuangan, pengelolaan kepegawaian, rumah tangga, barang kekayaan milik negara dan ketatausahaan;
- b. pelaksanaan program teknis dan anggaran, keuangan, pengelolaan kepegawaian, rumah tangga, barang kekayaan milik negara dan ketatausahaan; dan
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program teknis dan anggaran, keuangan, kepegawaian, tata laksana, rumah tangga, barang kekayaan milik negara dan ketatausahaan.

Bagian Tata Usaha sendiri terdiri atas : Subbagian Keuangan dan Umum; dan Subbagian Kepegawaian. Pada Subbagian Kepegawaian sebagaimana dimaksud memiliki tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaporan pengelolaan kepegawaian dan tata laksana.

B. Penerapan disiplin di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin PNS merupakan kemampuan seorang PNS untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan resmi yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dikenakan tindakan disiplin. Standar penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan mematuhi kewajiban dan menghindari larangan Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sebagai upaya untuk mengontrol sikap PNS di BBPBL Lampung agar PNS tetap patuh, disiplin, bertanggung jawab dan setia pada pekerjaannya atau memenuhi kewajiban dan haknya sebagai PNS.

Masalah yang terjadi dalam organisasi yang berasal dari individu tersebut yang sering mengakibatkan organisasi tidak berjalan efektif. Terlihat pada jam kerja, kurangnya kesadaran serta tanggung jawab dari individu dalam menjalankan kewajiban pegawai negeri sipil dapat mencerminkan kurangnya integritas seorang pegawai, sedangkan integritas merupakan salah satu unsur bagi para aparatur sipil negara untuk mewujudkan pegawai yang profesional. Oleh karenanya untuk menerapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan benar, maka dalam pelaksanaannya tidak hanya mengetahui atau dipahami saja oleh pelaksana, tetapi harus ada kejelasan dan rasa tanggungjawab juga dalam hal pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi disiplin yang dapat dikenakan kepada pegawai sipil yang melakukan pelanggaran harus dipahami dan dipahami oleh pegawai negeri sipil. Berkenaan dengan disiplin PNS di lingkungan BBPBL kepala bagian Tata Usaha dan kepegawaian mengatakan sebagai berikut;

“Mengenai hal disiplin PNS yang di muat di peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 mengenai disiplin pegawai, sudah dilaksanakan di lingkungan BBPBL dengan baik dan sudah mengacu pada PP nomor 53 tahun 2010 sehingga dapat menjadi landasan kebijakan dalam melaksanakan disiplin serta sebagai pedoman

dalam berperilaku. Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini sudah diterapkan oleh para pegawai BBPBL sejak diterbitkannya peraturan itu¹¹⁷.”

Hal yang sama juga di sampaikan dari beberapa pegawai Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung bahwasannya sudah mengetahui Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dan BBPBL sudah melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai disiplin PNS dan menjadikan sebagai acuan serta payung hukum dalam penerapan sanksi dan juga di jadikan sebagai penegakan disiplin PNS.

Pada bagian ini dibahas mengenai hasil penelitian tentang implementasi disiplin Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Organisasi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung. Terkait penegakan hukum disiplin PNS, penulis melakukan penelitian terhadap PNS di Intansi Balai Besar Perikanan Budidaya Laut. Berdasarkan hasil wawancara, jumlah PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung dengan rincian pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung dari tahun 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2019
PNS	113	109	104	104	102
PPNPNS	41	41	40	39	42
Jumlah pegawai	154	150	144	143	144

117 Hasil wawancara dengan Sub Bag Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 15 oktober 2020 pukul 11.10 WIB.

Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara BBPBL Lampung sudah berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang disiplin ASN dan telah mendorong sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, baik di proses pemanggilan, pembinaan serta pemeriksaan sampai dengan pengambil keputusan terhadap hukuman disiplin. Dan sampai ini juga belum ada pegawai yang mengajukan keberatan atau banding administratif untuk keputusan disipliner yang telah dikeluarkan.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung pada dasarnya sudah mematuhi aturan jam kerja yang sudah dibuat dalam aturan kedinasan. Mengenai perihal jam kerja yang telah ditetapkan di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung, yaitu masuk kerja pada pukul 07.30 WIB, waktu istirahat jam 12.00-12.30 WIB, lalu pulang kerja pada pukul 15.30 WIB. Tetapi sejak peraturan itu berlaku tetap masih ada saja Aparatur Sipil Negara yang masih melanggar aturan jam kerja yang telah ditetapkan¹¹⁸. Kecenderungan pegawai BBPBL melanggar disiplin dan mengabaikan kewajiban PNS di pasal 3 ayat 11 yaitu ketentuan jam kerja. Yang mana sering terabaikan oleh pegawai. Menurut narasumber dari bagian kepegawaian, pegawai BBPBL sering melakukan keterlambatan masuk jam kerja yang mana lewat dari lima sampai sepuluh menit. Dengan begitu apabila waktu keterlambatan sudah terakumulasi dan mencapai ketentuan yang ada pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 3/

118 Hasil wawancara dengan Sub Bag Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 15 oktober 2020 pukul 11.10 WIB.

PEREN-KP/2016 mengenai presensi masuk kantor yang dilakukan setelah dan/atau di luar ketentuan jam kerja maka akan dianggap terlambat masuk dan diberi sanksi sebagai berikut.

Tdk msk kerja	Hukuman Disiplin	
5 hr	Teguran lisan	} Ringan
6 – 10 hr	Teguran tertulis	
11 – 15 hr	Pernyataan tdk puas scr trtulis	
16 – 20 hr	Tunda KGB 1 th	} Sedang
21 – 25 hr	Tunda KP 1 th	
26 – 30 hr	Turun pangkat 1 tkt slma 1 th	
31 – 35 hr	Turun pangkat 1 tkt slma 3 th	} Berat
36 – 40 hr	Pemindahan - Turun jabt 1 tkt	
41 – 45 hr	Pembebasan dr jabatan	
46 hr /lbh	Berhenti tdk atas permintn sndr/PTDH	

Gambar 2, Hukuman Disiplin Jam kerja

Tdk msk kerja	Sanksi terhadap Potongan Tunjangan (SE No: 391/)
5 hr/th	Teguran lisan > 20% selama 1 bulan
6 – 10 hr	Teguran tertulis > 30 % selama 2 bulan
11 – 15 hr	Pernyataan tdk puas scr trtulis > 40% 3 bulan
16 – 20 hr	Tunda KGB 1 th > 40% selama 6 bulan
21 – 25 hr	Tunda KP 1 th > 50% selama 8 bulan
26 – 30 hr	Turun pangkat 1 tkt slma 1 th > 60% selama 10 bulan (Capaian SKP 25-50%)
31 – 35 hr	Turun pangkat 1 tkt slma 3 th >60% 12 bulan
36 – 40 hr	Pemindahan - Turun jabt 1 tkt >70% 12 bulan
41 – 45 hr	Pembebasan dr jabatan >80% 12 bulan
46 hr /lbh	Berhenti tdk atas permintn sndr/PTDH

Gambar 3. Sanksi Hukdis

Sementara itu, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di BBPBL Lampung harus segera ditangani dengan memberikan pembinaan dan

pemberian sanksi disiplin kepada individu sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, tetapi lebih banyak upaya dilakukan untuk mendidik, membina dan memperbaiki oknum PNS tersebut. Upaya yang tegas terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS dengan melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Balai Budidaya Perikanan Laut Lampung terbukti adanya pelanggaran disiplin, dan dibuktikannya penerapan sanksi disiplin terhadap PNS, seperti yang terdapat dalam pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Penjatuhan hukuman disiplin lingkup BBPBL Lampung

Tahun	Pelanggaran	Sanksi hukuman disiplin	Jumlah (orang)	keterangan
2016	PP 53/2010 Ps.7 (2)	Teguran Lisan & Potongan Tukin 20 %/ selama bulan	6 Orang	Akumulasi Jam kerja 5 hari kerja/th
S.D	PP 53/2010 Ps.7 (2)	Teguran Tertulis & Potongan Tukin 30 % selama 2 bulan	11 Orang	Akumulasi Jam kerja 6-10 hari kerja/th
2020	PP 53/2010 Ps.7 (2)	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis & Potongan Tukin 40 % selama 3 bulan	3 Orang	Akumulasi Jam kerja 11-15 hari kerja/th
	PP 53/2010 Ps.7 (2)	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis Sedang & Potongan Tukin 40 % selama 3 bulan & Penundaan KGB selama 1 Th	1 Orang	Akumulasi Jam kerja >15 hari kerja/th
	PP 53/2010 Ps.4 (5) & Perjanjian Kontrak Ps.11	Pemberhentian dgn hormat Tidak atas permintaan sendiri sebagai Tenaga Kontrak	1 Orang	PPNPNS
		JUMLAH	22 Orang	

Pelanggaran disiplin mengenai jam kerja ini masih sering dianggap sepele oleh para oknum pegawai dikarenakan masih sering terulang disetiap tahun nya pelanggaran disiplin mengenai jam kerja yang pernah dilakukan orang yang sama, tabel di atas merupakan pelanggaran disiplin terhadap jam kerja yang pernah dilakukan oleh pegawai yang melakukan pelanggaran yang sama bahkan melebihi pelanggaran sebelumnya, sehingga salah satu oknum mendapatkan tambahan sanksi mengenai pelanggaran disiplin sesuai dengan tabel berikut ini;

Table 3. Data pegawai dengan pelanggarannya beserta sanksi.

No	NAMA	NIP	UNIT ORGANISASI	JENIS PELANGGARAN	TAHUN	JENIS HUKUMAN DISIPLIN
1.	YS	1979090 5200312 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap Ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2016	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan
2.	HSt	1967110 9198812 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan
3.	HSg	1980051 2200003 1002	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 6 hari kerja tanpa	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran

				keterangan/alasan yang sah		Tertulis
4	ASG	1985050 6200901 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 7 hari tanpa keterangan/alasan yang sah	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
5	BW	1966051 2199103 1003	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 7 hari tanpa keterangan/alasan yang sah	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
6	AM	1966101 0200003 1005	BBPBL Lampung BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 13 kerja hari tanpa keterangan/ alasan yang sah	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
7	K	1977062 0200003 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 13 kerja hari tanpa keterangan/ alasan yang sah	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
8	HB	1962071 1198603 1003	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa	2017	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran

				keterangan/alasan yang sah		Lisan
9	A	1977070 8200312 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 6 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
10	NR	1964110 6198901 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 11 hr kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
11	AM	1966101 0200003 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 7 hari tanpa keterangan/alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
12	ASG	1985050 6200901 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 8 hari kerja tanpa keterangan /alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
13	M	1983073 0200502 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 6 hari kerja tanpa keterangan/alasan	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis

				yang sah		
14	Y	1965070 5198503 1004	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 8 hari kerja tanpa keterangan /alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
15	YS	1979090 5200312 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan
16	K	1977062 0200003 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 10 hari kerja tanpa keterangan /alasan yang sah dari bulan Januari s/d 31 Mei 2018	2018	Hukuman Disiplin Ringan berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
17	ASG	1985050 6200901 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2019	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan
18	YS	1979090 5200312 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 8 hari kerja tanpa keterangan /alasan yang sah	2019	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis

19	K	1977062 0200003 1001	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 5 hari kerja tanpa keterangan/alasan yang sah	2019	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan
20	AM	1966101 0200003 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 8 hari kerja tanpa keterangan /alasan yang sah	2019	Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis
21	AM	1966101 0200003 1005	BBPBL Lampung	Akumulasi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja selama 16 kerja hari tanpa keterangan/ alasan yang sah	2020	Hukuman Disiplin Sedang berupa Penundaan KGB selama 1 (satu) Tahun

Dilihat dari bagan diatas, melihat para pegawai yang melanggar PP Nomor 52 Tahun 2010 pasal 3 ayat 11 mengenai ketentuan jam kerja, terlihat pada pegawai berinisial YS, AGS dan K dimana oknum pegawai BBPBL yang telah melakukan pelanggaran disiplin berulang disetiap tahunnya seperti yang tertera ditabel atas para oknum melakukan pelanggaran berulang dari tahun 2017 sampai 2019, oknum melanggar kewajiban PNS seperti yang tertera pada pasal 3 ayat 11 di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai ketentuan jam kerja serta sudah dijatuhi sanksi sesuai pasal 7 ayat 1 huruf a yaitu sanksi ringan. Begitu pula dengan oknum

AM yang melakukan pelanggaran yang sama seperti YS, AGS maupun K, akan tetapi pegawai AM mendapat tambahan hukuman disiplin berupa tingkat sanksi sedang dikarenakan oknum AM ini melakukan pelanggaran di 2019 dan belum selesai menjalankannya hukuman disiplin sebelumnya ditahun 2019 sudah menambah pelanggaran disiplin lagi di tahun 2020 dengan pelanggaran yang sama. Oleh karenanya pegawai AM ini mendapatkan tambahan sanksi yaitu berupa penundaan kenaikan gaji berkala satu tahun sesuai dengan tingkat hukuman disiplin sedang.

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui pelanggaran hukuman disiplin di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung dari tahun 2016 sampai 2019 mengalami pelanggaran disiplin berulang dengan oknum pegawai yang sudah pernah mendapatkan sanksi sebelumnya. Sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai sudah sesuai dengan bentuk pelanggarannya, selain mengenai aturan jam kerja yang sudah terakumulasikan, sanksi yang diterapkan juga sesuai dengan kebijakan atasan langsung masing-masing dan sesuai dengan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan berat.

Mengenai penerapan hukuman disiplin, Kasubbag kepegawaian di BBPBL Lampung telah menyebutkan adanya mekanisme yang harus dilaksanakan terlebih dahulu sebelum penjatuhan hukuman disiplin, seperti pemeriksaan, teguran peringatan, dan akhirnya hukuman disiplin¹¹⁹. Tujuan dari pemeriksaan adalah untuk menentukan apakah pegawai yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran

119 Hasil wawancara dengan Kasub Bag Umum Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 2 November 2020 pukul 11.00 WIB.

disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui apakah ada faktor-faktor yang mendukung ataupun menyebabkan pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran disiplin sehingga dapat mengetahui bagaimana dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin yang sudah dilanggar. Sehingga pejabat ataupun pegawai yang berwenang dalam menghukum memberikan sanksi dengan mempertimbangkan dengan cermat jenis sanksi disiplin yang dijatuhkan kepada oknum pegawai yang melanggar yang. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, BBPBL Lampung harus merencanakan ke depan untuk penerapan peraturan tersebut sehingga pegawai negeri sipil dapat memahami dan melaksanakannya selama jam kerja atau setelah jam kerja. Pemahaman terhadap kebijakan disiplin pada akhirnya akan memaksa PNS untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tanpa ada kendala dari pihak manapun. Hasil wawancara dari subbag kepegawai terdapat beberapa kendala dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BBPBL Lampung , antara lain¹²⁰:

1. Masih kurangnya pemahaman serta kesadaran PNS tentang aturan disiplin pegawai. Terdapat beberapa PNS yang belum memahami tata cara pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dan Pegawai Negeri Sipil biasanya kurang memperhatikan dan menyepelekan aturan yang berlaku, seperti absensi dan jam kerja, karena kebanyakan menganggapnya aturan biasa.

120 Hasil wawancara dengan Sub Bag Kepegawaian Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 15 oktober 2020 pukul 11.10 WIB.

Pegawai negeri sipil kurang memahami peraturan dan ada yang beranggapan bahwa ini adalah peraturan biasa yang menyebabkan terjadinya pengulangan pelanggaran sama disetiap tahunnya pada sanksi disiplin. Padahal terdapat kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tertuang dalam pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kewajiban masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja. Semua PNS seharusnya memperhatikan kewajiban ini, dan jika mereka tidak mematuhi kewajiban, maka ada peraturan yang mengatur sanksi disiplin. Sehingga bukan lagi aturan biasa karena ada kelanjutan dari kewajiban atau aturan yang dilanggar.

2. Masih terdapat kurangnya ketegasan dari atasan untuk memberikan hukuman. Beberapa pelanggar disiplin terkadang segera ditindaklanjuti dan diberikan hukuman, tapi terkadang ada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin tapi tidak diberikan hukuman disiplin. Karena kewenangan untuk menjatuhkan sanksi disiplin ada pada atasan oknum pegawai yang melanggar. Kemudian terdapat atasan langsung yang konsisten mengawasi dan menghukum. Dan ada juga yang terlihat kurang mempedulikan peraturan kewajiban ataupun pelanggaran yang terjadi, meskipun sangat kecil kemungkinannya untuk terjadi. Lemahnya pengawasan dari atasan langsung membuat bawahan menjadi kurang memiliki rasa tanggungjawab dan kurang nya profesional terhadap tugasnya sehingga bawahannya dengan mudah meremehkan atura disiplin PNS.

3. Masih adanya potensi benturan kepentingan atau COI (*conflict of interest*). Dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan internal BBPBL sehingga tidak dapat terlepas dari interaksi dengan banyak pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal BBPBL. Terkait dengan interaksi tersebut di atas yang memiliki tujuan untuk kepentingan pribadi sehingga ditakutkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang mana pertimbangan pribadi dapat mempengaruhi profesionalisme seorang pegawai. Terlihat pada keterangan dari subbag kepegawaian salah satu benturan kepentingan yang terjadi di BBPBL yaitu penggunaan aset untuk kepentingan pribadi kelompok, terlihat dari beberapa kendaraan transportasi seperti, mobil, motor, dan speedboat dipakai keperluan pribadi atau keluarga. Kemudian adanya potensi penyalahgunaan jabatan, melakukan pengangkatan maupun penempatan pegawai yang tidak fair dan berindikasi adanya pengaruh dan kepentingan pihak tertentu, berdasarkan adanya hubungan dekat atau hubungan kekeluargaan dalam satu bidang, sehingga dikhawatirkan terjadi adanya penyalahgunaan wewenang atau adanya benturan kepentingan¹²¹.

Dari pengamatan yang dilakukan dan informasi yang diperoleh, terlihat bahwa para pelaku pelanggaran disiplin masih belum memahami dan mengabaikan / tidak patuh, cenderung meremehkan sehingga terjadi pelanggaran disiplin yang berulang, disamping kurangnya pengawasan langsung oleh pengawas terhadap pihak

121 Hasil wawancara dengan Sub Bag Kepegawaian Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 15 oktober 2020 pukul 11.10 WIB.

yang melanggar disiplin dinas. Dan juga atasan langsung yang menyerahkan pengawasan kepada Kasubbag Umum dan kepegawaian dalam PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS bahwa pengawasan PNS berada pada atasan langsung masing-masing PNS. Serta masih adanya benturan kepentingan yang dimana pegawai berada di situasi yang patut diduga mempunyai kepentingan pribadi terhadap wewenangnya sehingga dapat berpotensi terjadinya penyalahgunaan wewenang dan mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

Kepentingan/pertimbangan pribadi tersebut dapat berasal dari kepentingan pribadi, kerabat atau kelompok yang kemudian mendesak pengambilan keputusan berdasarkan penalaran profesional, keputusannya menyimpang dari orisionalitas profesionanya dan akan berdampak pada penyelenggaraan negara khususnya di bidang pelayanan publik menjadi tidak efisien dan efektif. Benturan kepentingan sering pula dimaknai sebagai konflik kepentingan (*conflict of interest*)¹²².

Selain itu masih kurang patuhnya dan kesadaran maupun kurangnya rasa tanggungjawab untuk mematuhi aturan disiplin pegawai pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sehingga untuk mewujudkan rasa tanggung jawab, integritas serta profesional dalam melaksanakan tugas dan aktivitas sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Keberadaan disiplin PNS ditujukan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral dengan begitu disiplin dapat mendukung pencapaian tujuan pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu,

122 Hasil wawancara dengan Sub Bag Keuangan dan Umum Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung., pada tanggal 2 November 2020 pukul 11.00 WIB.

kedisiplinan dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

“Hasibuan (2007) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan dan norma sosial dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran adalah sikap orang yang secara sukarela mematuhi semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi / melakukan semua tugas dengan benar dan tidak berdasarkan paksaan. Kemauan adalah sikap, tingkah laku, dan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan organisasi (tertulis maupun tidak).¹²³”

Dengan pandangan Hasibuan mengenai kedisiplinan dapat dijadikan landasan bagi aparatur sipil negara dalam melaksanakan, memahami dan menaati seluruh norma sosial di lingkungan kantor dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 2 menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil harus secara sadar dalam menjalani kewajibannya sesuai dengan peraturan disiplin dengan rasa tanggung jawabnya serta kesadaran dan menjauhi larangan larangan yang akan mengurangi kredibilitasnya. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (PP Disiplin PNS) juga terdapat norma-norma yang berkenaan dengan kedudukan hukum, tugas, fungsi, dan wewenang dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan yang harus diperhatikan PNS (*bestuursnorm*), terdapat pula beberapa norma yang mengatur perilaku aparatur sipil

123 Mardi Astutik.,Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang., *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016*. hlm 145

Negara sebagai unsur aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (*gedragsnorm*).¹²⁴

Sebagai negara hukum, Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan menunjukkan, bahwa pemerintah dalam melakukan tindakan atau perbuatannya di melaksanakan kegiatan. Berdasarkan pada hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Selaku pegawai negeri sipil dan merupakan pegawai pemerintah sehingga mempunyai hubungan dinas publik dengan negara atau pemerintah itu menjalankan tugas dan pekerjaannya atas dasar norma hukum publik, yakni hukum kepegawaian, dengan karakter hubungan hukum bersegi satu atau bersifat sepihak (*eenzijdig*). Artinya aturan-aturan di bidang kepegawaian itu dibuat secara sepihak oleh negara atau pemerintah tanpa persetujuan dari para PNS. Undang-undang dan beberapa peraturan pelaksanaannya memuat norma-norma yang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh para PNS alah satunya ialah norma perilaku aparatur atau disebut dengan *gedragsnorm*.¹²⁵

Aparatur Sipil Negara yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melanggar kewajiban dan larangan akan diberi tindakan disiplin berupa hukuman disiplin¹²⁶. Dalam dunia kemiliteran Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan “*not the gun, the*

124 Ridwan., Kedudukan Hukum Pegawai.... *Loc., Cit.*

125 Ridwan., Kedudukan Hukum Pegawai.... *Loc., Cit.*

126. Elim Riedel Christmas Pio., Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuata Melawan Hukum dalam Menjalankan Kewenangannya *Lex Administratum, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018* hlm 118

man behind the gun” yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak akan ada artinya, jika manusia yang menggunakan senjata ini tidak dapat melakukan kewajibannya dengan benar¹²⁷. Apabila hak sudah didapat tapi kewajiban belum terpenuhi maka secara otomatis Pegawai Negeri Sipil tersebut akan dikenakan sanksi¹²⁸.

Sanksi yang diberlakukan oleh BBPBL Lampung sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan disiplin PNS. Akan tetapi sanksi yang diberikan tidak terlalu menimbulkan efek jera terhadap oknum pegawai yang sering mengulang pelanggaran. Dengan begitu oknum pegawai tersebut masih kurang sadar akan adanya peraturan perundang-undangan atas kewajiban PNS untuk menjaga sumpah PNS serta menaati segala ketentuan peraturan perundangan. Ewick dan Silbey, berpendapat mengenai "kesadaran hukum" merupakan terbentuk dalam tindakan dan karenanya merupakan persoalan praktik untuk dikaji secara empiris. Dengan kata lain, kesadaran hukum adalah masalah “hukum sebagai perilaku”, maka bukan “hukum sebagai aturan, norma, atau asas”¹²⁹. Kesadaran hukum akan ada aturan pada titik tertentu dianggap dapat mendorong seseorang untuk patuh dan melaksanakan atau tidak melaksanakan yang dilarang dan atau apa yang diperintahkan oleh hukum. Karenanya, penyadaran hukum menjadi bagian penting dari upaya penegakan hukum. Hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kesadaran hukum dan ketaatan hukum

127. Muchsan,, *Hukum Kepegawaian*,(Jakarta : Bina Aksara,1982) ,hlm.12

128. Tedi Sudrajat,. *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kpegawaian* ., *Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 September 2008* hlm 214

129 Achmad Ali.Meenguak *Teori Hukum (legal theory) dan Teoori Peradilan (Juducialprudence)*., (Jakarta : Kencana,2009),.hlm 239

di ungkap oleh pakar mengenai ketaatan hukum bersumber pada kesadaran hukum yaitu *Legal consciouness as within the law*, menurut kaidah hukum yang disadari atau dipahami, kesadaran hukum dianggap sebagai menaati hukum¹³⁰.

Dalam hukum kepegawaian terdapat Penegakan hukuman disiplin kepegawaian yang memiliki unsur kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum. Oleh karena itu permasalahan tersebut akan diamati dan di analisis melalui aspek struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum.

Aspek pertama yaitu, struktur hukum dalam konteks kepegawaian adalah pejabat yang berwenang menghukum. Dalam proses pemeriksaan dugaan pelanggaran sampai dengan proses memutuskan jenis hukuman yang ringan dan sedang, pejabat pusat mendelegasikan kewenangannya kepada departemen atau instansi dibawahnya. Melalui mekanisme ini, secara struktural pejabat berhak menghukum adalah atasan langsung dari si pelanggar. Artinya, penjatuhan hukuman dilakukan oleh pejabat yang terkadang menjadi bagian dalam lingkungan kerja. Menurut Feisal Tamin, penegakan hukum dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mentolerir (memperbolehkan) pelanggaran disiplin PNS, karena disiplin sebagai bagian dari kepribadian tidak dapat dipisahkan dari pembentukan pribadi manusia secara keseluruhan¹³¹.

Aspek kedua dari sistem hukum adalah substansi, yaitu “... *the actual rules, norms, and behavior patterns of people inside the system.*” Definisi ini menunjukkan

130 *Ibid.*, hal 510

131 Feisal Tamin., *Reformasi Birokrasi ; Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, (Jakarta : Belantika, 2004)hlm. 118.

pemaknaan substansi hukum yang lebih luas daripada sekadar *stelsel* norma formal (*formele normenstelsel*). Friedman memasukkan pola perilaku sosial dan norma social, oleh karena itu memasukan etika sosial seperti asas-asas kebenaran dan keadilan. Jadi, yang disebut komponen substansi hukum di sini adalah semua asas dan norma yang dijadikan acuan oleh masyarakat dan pemerintah. Untuk melihat sebuah peraturan mempunyai substansi hukum yang baik atau tidak, maka dapat diuji melalui syarat-syarat pembuatan hukum yang efektif meliputi¹³²:

1. Peraturan dirancang dengan baik, kaidahnya jelas, mudah dipahami dan penuh kepastian.
2. Peraturan sebaiknya bersifat melarang (*prohibitur*) dan bukan mengharuskan ataupun membolehkan.
3. Sanksi haruslah tepat dan sesuai tujuan.
4. Beratnya sanksi tidak boleh berlebihan (sebanding dengan pelanggarannya)
5. Mengatur terhadap perbuatan yang mudah dilihat.
6. Mengandung larangan yang berkesesuaian dengan moral.
7. Pelaksana hukum menjalankan tugasnya dengan baik, sosialisasi peraturan, dan penafsiran seragam dan konsisten.

Dan aspek ketiga dari sistem hukum adalah budaya hukum, yang diartikan oleh Friedmann sebagai: Budaya hukum dapat diberikan batasan yang sama dengan kesadaran hukum. Kesadaran hukum merupakan abstrak (ahli) tentang persepsi hukum terhadap subjek hukum. Dalam konteks pembicaraan tentang sistem hukum ini, tentu

132 Tedi Sudrajat., Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian., *Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 September 2008* hlm 217-218

saja yang dimaksud dengan budaya hukum adalah kesadaran hukum dari subyek-subyek hukum suatu komunitas secara keseluruhan.¹³³

Dalam rangka menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan maka sebagai Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, bersih, berwibawa, berdaya bermutu tinggi, dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan begitu dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*.

Prinsip-prinsip *good governance* tersebut membawa Indonesia dalam wacana baru dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagai tuntutan masyarakat untuk terwujudnya aparatur pemerintah yang demokratis, netral, profesional, efisien, efektif, berkeadilan, bersih, terbuka, partisipatif, dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat. Hal tersebut akan dapat terealisasi dengan baik bersamaan adanya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang dimaksudkan adalah adanya pembaruan dan penyesuaian untuk membentuk kembali pada maksud semula diadakannya birokrasi pemerintah, yang pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar pada sistem penyelenggaraan

133 *Ibid.*, hlm 218

pemerintahan terutama dari segi aspek kelembagaan (organisasi), manajemen (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.¹³⁴

C. Penyelesaian hukum bagi PNS di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung yang melakukan pelanggaran administrasi menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Setelah mempelajari laporan hasil pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melanggar disiplin, mereka harus membuat keputusan (*beschikking*). saat melakukan konseling kepada PNS, instansi, atau pejabat administrasi negara. Keputusan yang dianggap tidak menguntungkan bagi PNS ini menjadi "dasar perselisihan" dan perlu diselesaikan secara adil. Hal inilah yang mendasari adanya administrasi administratif dalam pemberian hukuman. Upaya administratif dalam pemberian hukuman disiplin.¹³⁵

Perihal upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif. Keberatan yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas akan sanksi disiplin yang sudah dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasannya dengan mengajukan upaya administratif yang ditempuh yang berwenang menghukum¹³⁶.

134 <https://www.menpan.go.id/site/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan> di akses 20 desember 2020

135 Sri Hartini dan Tedi Sudrajat., *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta; Sinar Grafika, 2018) . hlm187

136 *Ibid.*, hlm 1878

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak subbag kepegawaian, sejauh ini pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin belum ada yang keberatan atas penjatuhan hukuman yang diberikan. Dan sejauh ini hukuman yang sudah diberikan berupa hukuman disiplin ringan sehingga tidak adanya upaya administrasi ataupun keberatan atas sanksi yang sudah dijatuhkan kepada oknum pegawai yang melanggar. Sebagai tindak lanjut pelaksanaan kebijakan disiplin tersebut, Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung menerapkan hukuman kepada setiap pelanggar sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu dengan adanya pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan atau penyampaian hukuman disiplin.

Tata cara pemanggilan pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin di Balai Perikanan Budidaya Laut Lampung sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010, panggilan pemeriksaan pegawai ASN. yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Menurut informasi yang diberikan Subbagian Kepegawaian, sebelum memanggil daftar oknum pegawai yang melakukan pelanggaran, khususnya terkait jam kerja, papan pengumuman daftar hadir diberitahukan dan diperingatkan terlebih dahulu. Apabila masih terjadi pelanggaran dan sudah terakumulasi sehingga melanggar ketentuan peraturan disiplin mengenai jam kerja maka selanjutnya dilakukan pemanggilan, pemanggilan ini berlaku sampai dengan tujuh hari kerja sebelum tanggal ujian. tahap kedua pemanggilan dilakukan secara tertulis tujuh hari kerja setelah tanggal yang seharusnya, setelah itu ASN yang melakukan pelanggaran disiplin akan diperiksa pada panggilan pertama.

Namun, jika ASN yang melakukan pelanggaran disiplin tidak hadir pada pemanggilan tahap pertama dan kedua, maka pejabat yang berwenang berhak untuk menjatuhkan sanksi kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan keterangan yang tersedia tanpa adanya tahap pemeriksaan, selanjutnya sesuai dengan pasal 23 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kemudian Tata cara pemeriksaan ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin diatur dalam Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebelum memberlakukan tindakan disiplin pada ASN, setiap atasan langsung harus terlebih dahulu memeriksa ASN yang diduga melanggar Disiplin. Dalam tahap pemeriksaan ini, Balai Perikanan Budidaya Laut Lampung telah mengikuti apa yang diatur dalam pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 bahwa pemeriksaan terhadap ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup dan hasilnya akan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan. Dan yang terakhir adalah pejatuhan dan pelaksanaan hukuman disiplin menurut Kasubbag Umum dan Kepegawaian, dalam melakukan proses pemeriksaan pejabat yang berwenang melakukan serangkaian pemeriksaan *cross check* pelanggar, mendengarkan keterangan langsung dari ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin, mendengar atau meminta keterangan dari pihak lain agar objektif dalam menjatuhkan sanksi. Tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan penjatuhan sanksi tersebut adalah agar ASN tidak mengulangi dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat ASN tersebut dapat di berhentikan.

Berdasarkan hasil pemeriksaan pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, sanksi yang dijatuhkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pada tahun 2016 sampai 2018 Pegawai yang melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 menduduki jabatan struktural dan fungsional jenjang madya, muda, penyelia dan pertama dari golongan IV/a sampai golongan III/a di unit kerja Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung dihukum oleh kepala BBPBL dengan pangkat golongan Pembina IV/b dan pejabat yang menduduki golongan III/d menghukum pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja dengan menjatuhkan hukuman ringan berupa teguran lisan dan tertulis.

Kepala BBPBL Lampung menjatuhkan hukuman terhadap pegawai dengan jabatan struktural golongan IV/a dan jabatan fungsional madya, muda, penyelia dan pertama dari golongan IV/a sampai III/a. Kemudian pejabat struktural eselon IV golongan III/d menjatuhkan hukuman terhadap pegawai dengan golongan III/a dikarenakan mendapatkan mandat untuk memeriksa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai K dan ASG sehingga pada keputusan akhir yang memutuskan penjatuhan hukuman dilakukan oleh jabatan struktural yang berwenang yaitu pada pejabat eselon III .

Dengan begitu untuk beberapa keputusan hukuman disiplin sudah sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 seperti pasal 16 ayat 3 huruf a angka 1 yaitu “Pejabat struktural eselon II dan pejabat yang setara memutuskan untuk menjatuhkan sanksi disiplin kepada PNS yang menduduki jabatan struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan

ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan”. Pejabat struktural eselon III dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Akan tetapi ada juga keputusan yang masih kurang tepat, yaitu kepala balai menjatuhkan hukuman kepada pegawai dengan golongan IV/a dan golongan III/a. Bagi pegawai dengan jabatan perekayasa madya golongan IV/a seharusnya mendapatkan hukuman dari pejabat eselon I sesuai dengan pasal 16 ayat 2 huruf a angka 1 yaitu ” Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon II, fungsional tertentu jenjang Madya, dan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2)”. dan juga keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepala balai kepada pegawai dengan golongan penata muda III/a, yang seharusnya berwenang dalam memutuskan nya yaitu pegawai eselon III seperti yang dimuat dalam pasal 16 ayat 5 huruf a angka 1

Pada tahun 2019 Pegawai yang melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 menduduki jabatan fungsional jenjang, muda, penyelia dan pertama dari golongan III/a dan golongan III/c di unit kerja Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung , dihukum oleh pejabat yang memiliki kewenangan sesuai dengan pasal 16 ayat 3 dan 5

pada Peratran Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Akan tetapi karna adanya kekosongan pimpinan di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung, maka penjatuhan sanksi disiplin di delegasikan kepada pegawai yang menduduki jabatan yang sesuai peraturan yang ada, dengan menjatuhkan hukuman ringan berupa teguran lisan dan tertulis. Kemudian pada tahun 2020, pegawai dengan jabatan fungsional perekayasa muda golongan III/c, yang melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 mengenai jam kerja dijatuhi hukuman disiplin sedang dikarenakan melakukan pelanggaran berulang dan melebihi pelanggaran sebelumnya ditahun yang sama, oleh karenanya yang menetapkan hukuman langsung dari pusat atau Direktur Jenderal Perikanan sehingga sesuai dengan pasal 16 ayat 2 huruf a angka 2 yaitu “ Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/b sampai dengan III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b.

Berkenaan dengan tata cara pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya, apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka

kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, BBPBL telah melakukan upaya preventif untuk mengatasi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri, yaitu dengan melakukan rapat pembinaan kepada pegawai negeri untuk meningkatkan kesadaran di kalangan pegawai akan pentingnya disiplin dan sanksi yang dijatuhkan jika terus melakukan pelanggaran disiplin. Upaya lainnya adalah melakukan evaluasi pelanggaran disiplin untuk meminimalkan jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan aparat agar tidak terulang kembali. Selanjutnya, upaya preventif yang dilakukan dalam upaya pengawasan yang bersifat mencegah agar menjaga jangan sampai suatu kegiatan pelaksanaan pemerintah bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Dengan begitu dalam penanggulangan pelanggaran disiplin aparatur pemerintah adalah dengan memberikan arahan kepada aparatur untuk menumbuhkan kesadaran di kalangan pegawai akan pentingnya disiplin dan sanksi yang akan dijatuhkan jika terus melanggar disiplin, dan Sosialisasi Kepada Pegawai Negeri Sipil Terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Berkaitan dengan disiplin jabatan, diharapkan penyelenggaraan pemerintahan dapat mewujudkan pembangunan nasional sesuai dengan yang dicantumkan dan dapat mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian terhadap permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Balai Budidaya Perikanan dan Perikanan Laut Lampung sudah menerapkan sesuai dengan ketentuan pegawai. Akan tetapi karena lemahnya sistem pengawasan yang diterapkan oleh masing-masing atasan dalam mengawasi bawahannya dan juga kurangnya pemahaman dan sikap PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai masih dimeremehkan. Hal ini merupakan faktor yang menyebabkan berulangnya pelanggaran berulang di lingkungan Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung.
2. Penegakan hukum dalam hal penjatuhan hukuman disiplin yang diterapkan oleh BBPBL Lampung sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin PNS. Dan selama berjalannya penyelesaian hukuman disiplin, belum ada pegawai yang merasa keberatan maupun banding administratif. Sehingga perlu memaksimalkan pengawasan preventif pada Pegawai Negeri Sipil maupun dalam memberikan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan disiplin masih belum berjalan dengan lancar.

B. Saran-saran

1. Pihak-pihak atau atasan yang berwenang di lingkungan BBPBL Lampung dapat memberikan sanksi yang lebih tegas kepada PNS yang melanggar disiplin.
2. Melakukan pengawasan yang lebih ketat dan memberikan pemahaman kepada bawahan akan pentingnya disiplin pegawai agar PNS dapat lebih profesional. Serta menyadari tanggung jawabnya sebagai PNS demi tercapainya pemerintahan yang baik. Dan sebaiknya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini disosialisasikan untuk pengembangan ASN, agar tercipta ASN yang lebih efisien, bersih, berwibawa, serta mampu melaksanakan semua tugas umum dan pembangunan.
3. Pembinaan yang rutin untuk ASN pada Balai Besar Perikanan Budidaya Laut Lampung dalam upaya peningkatan kesadaran kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pegawai. Dan pembinaan ini sebaiknya dilakukan dengan serius karena untuk membangun ASN yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus., *Penerapan Konsep Good Governance Dalam Rekrutment dan Pengembangan PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.*, politea: Jurnal Politik Islam., Vol 1 No 2 Jul-Des 2018.
- Ali Achmad. *Menguak Teori Hukum (legal theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence).*, Kencana, Jakarta 2009
- Ampera Kapitra. *Implementasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan Peran dan Fungsi Pada Anggaran Legislatif Untuk Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*, (Program Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2016
- Anggraini Jum. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Arisaputra Muhammad Ilham.. *Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance dalam penyelenggaraan Reforma Araria di Indonesia.*, Yuridika: Volume 28 No 2, 2013
- Astutik Mardi. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.* Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016

- Budiarjo Miriam. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1998
- Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir (TESIS) Program Magister Ilmu Hukum, 2015.
- Darmanto., *Organisasi Pemerintah Daerah: Mewujudkan Tata Pamong Yang Baik (Good Governance)* ,. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2 No 1 Maret 2006
- Dewi Irra Chrissyanti. *Pengantar Ilmu Administrasi*, Jakarta, Prestasi Pustaka karya, 2011.
- Djarmika Sastra dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995,
- Effendi Lutfi. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*,(Semarang, Bayumedia Publishing, 2003
- Eko Prasajo & Teguh Kurniawan, *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia*. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jakarta: Universitas Indonesia, 2008.
- Ghufon Ahmad.. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Rineka Cipta, 1991
- Hadjon Philipus M.. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005,
- Handayani Supitri. *Studi Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan*

- Kepegawaian Kabupaten Kota Waringin Barat*. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta 2013.
- Hartini Sri, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Total Media, Yogyakarta, Cetakan Pertama, 2008,
- --. *Kebijakan Netralitas Politik Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilukada (Studi di Jawa Tengah)*., Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 - No 3 - Tahun 2014
- Hartini Sri Hartini dan Tedi Sudrajat., *Hukum Kepegawaian di Indonesia* Jakarta; Sinar Grafika, 2018.
- Indroharto, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Bandung : Citra Aditya Bakti, 1994
- Jackson Charles. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Bandar Lampung: Justice Publisher, 2014
- Jailani, *Urgensi Nilai-Nilai Akhlaq pada Birokrasi Pemerintahan dalam Pelayanan Publik*, Al-Bayan". Edisi No 12 Vol. 13. 2006
- Karianaga Hendra. *Politik Hukum dalam pengelolaan keuangan Daerah*. Jakarta, Kencana, 2013
- Kartika Citra Firtri. Imam Hanafi, dkk., *Good Environmental Governance.*, Malang, Universitas Brawijaya Press, 2012
- Marwan Jubery. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten*, Scientium, Volume 3, No. 5, Desember 2016:

- Marpaung Lintje Anna. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Semarang; Pustaka Magister, 2013
- Marzuki Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Kencana Prenida Media, Jakarta, 2016
- Marbun S.F. *Hukum Administtrasi Negara.*, Yogyakarta, FH UII, 2018
- -- -- --. *Ringkasan Disertasi Eksistensi Asas-asas Umum Penyelenggaraan Pemerintahan yang Layak dalam Menjelmakan Pemerintahan yang Baik dan Bersih*, Universitas Padjadjaran,Bandung, 2001
- Marbun S.F dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, 2000,
- Mustapa Zainuddin. *Bunga Rampai Birokrasi (Isu -isu Stratejik seputar Birokrasi).*, Celeb Media Perkasa, 2017.
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982
- Nainggolan, , *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Pertja,1997.
- Nasir Moh. *Metode Penelitian*, Jakarta; Ghalia Indonesia
- Noer Hamka Hendra. *Ketidaknetralan Birokrasi Indonesia studi Zaman Orde Baru Sampai Orde Reformasi*. Jakarta; PT Elex Media Komputindo; 2014
- Nuh Muhammad Syarif. *Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum ,Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang 2012
- Nurdin Ismail. *Etika Pemerintahan Norma, Konsep dan Praktek Etika Pemerintahan Bagi Penyelenggara Pelayanan Pemerintahan.*, Yogyakarta., Lintang Rasi Aksara Books.,2017

- Nuraha Safri. *Laporan Akhir Tim Kompendium Bidang Hukum Pemerintahan Yang Baik.*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI., Jakarta., Desember 2017
- Pio Elim Riedel Christmas. *Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum dalam Menjalankan Kewenangannya* Lex Administratum, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018
- Priyatno Dwija. *Hukum Pidana Pajak Indonesia (Materiil dan Formil)*, Yogyakarta, CV Budi Utama, 2012
- Prijodaminto Sogeng. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1992,
- Ridwan, *Diskresi dan Tanggung Jawab Pemerintah*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: FH UII Press, 2014
- -- -- -- --, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan ke-14, Jakarta: Rajawali Press, 2018
- -- -- -- --, *Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah Suatu Tinjauan Teoretik.*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.2, November 2013
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Manajemen*, Edisi 10, Jilid 1 & 2. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Santosa Panji. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance.*, Bandung, PT Refika Aditama, 2008
- Saydam Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta., Gunung Agung, 2005.

- Sedarmayanti, *Good Governnace (Pemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Bandung, CV Mandar Maju, 2003
- Setiadi Dedi. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon*. Program Studi Administrasi Negara., Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Uneversitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang 2016.
- Soekanto Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Press),
- Solechan., *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Pelayanan Publik*,
Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3, August 2019
- Subroto Gatot. *Pajak & PendanaanPeradaban Indonesia*. Jakarta; PT Elex Media Komputindo. 2020
- Susiani Dina. *Hukum Administrasi Negara, Jawa Timur*, CV Pustaka Abadi, 2019
- Susanto Astrid S. *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara, 1974
- Sudrajat Tedi. *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian*.,Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 September 2008
- Susanto Sri Nur Hari. *Good Governance dalam Konteks Hukum Administrasi*.,
Adminstrative Law & Governance Journal. Vol 2, 2019
- Steven Chandrio. *Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan Good Governance Di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau*., eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 3,Nomor 2, 2015.

- Syaifudin Ateng. *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab*, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung : Universitas Parahyangan, 2000
- Tamin Feisal. *Reformasi Birokrasi ; Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Jakarta : Belantika,, 2004
- Thaha Rasyid. *Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah*,. Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 2 No. 1 Januari 2009
- Tim Viva Justica., *Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tetang Aparatur Sipil Negara* ., Yogyakarta., Genesis Learning., 2017
- Tome Abdul Hamid. *Reformasi Birokrasi dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*, Nomor 20 Tahun 2010 Vol.XX/No.3/April-Juni/2012.
- Thalib Abdul Rasyid, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Aplikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006
- Vassalo Acacio Frenandes, *Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste*., MMH, Jilid 43 No 3 Juli 2014
- Wargiati Suryani. *Analisis Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat*. Program Pascasarjana Universitas terbuka., Jakarta., 2013

Zamzam Fakhry. *Good Governance sekretariat DPRD.*, Yogyakarta, Deep Publish,
2015

Data Elektronik

Rais Miranti., *Penyalahgunaan Wewenang Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara.* <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/2016/artikel/baca/11296/Penyalahgunaan-Wewenang-Ditinjau-dari-Hukum-Administrasi-Negara.html> di akses 28 April 2020 pukul 23:30

Hendrowijaksono. <https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/transformasi-organisasi-pemerintahan-melalui-penataan-struktur-dan-pengembangan-badaya-kerja>. diakses Rabu 3 Maret 2020.

<https://www.menpan.go.id/site/reformasi-birokrasi/makna-dan-tujuan> di akses 20 desember 2020

