

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

TESIS



OLEH:

NAMA : HERMANSYAH

NIM : 912.20.035

BKU : HUKUM KENEGARAAN

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
PALEMBANG, 2022**

**PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

TESIS

OLEH:

NAMA : HERMANSYAH

NIM : 912.20.035

BKU : HUKUM KENEGARAAN

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
Pada
Program Studi Magister Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
PALEMBANG 2022**

JUDUL : **PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI
BANYUASIN**

NAMA : **HERMANSYAH**

NIM : **912.20.035**

BKU : **HUKUM KENEGARAAN**

PROGRAM STUDI : **MAGISTER HUKUM**

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Dr. H. ERLI SALIA, SH.MH.

Pembimbing II

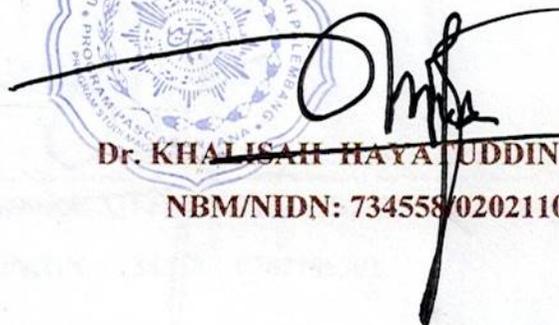


Dr. Hj. SRI SUATMIATI, SH. M.Hum.

MENGETAHUI:

Ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang



Dr. KHALISAH HAYATI UDDIN, SH., M.Hum.

NBM/NIDN: 734558/02021106701



MENGESAHKAN

I. TIM PENGUJI

Ketua Tim Penguji : Dr. H. ERLI SALIA, SH.MH.

Sekretaris : Dr. Hj. SRI SUATMIATI, SH. M.Hum.

Penguji Utama : 1. Prof. Dr. JONI EMIRZON, SH., M.Hum.

2. Dr. KHALISAH HAYATUDDIN, SH., M.Hum.

3. Dr. ZEN ZANIBAR, SH., MH.

II. Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana UMP

Ketua,



Dr. KHALISAH HAYATUDDIN, SH., M.Hum.

NBM/NIDN : 734558 / 0202106701

Tanggal Lulus Ujian : 20 April 2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

Jln. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu, Tlp. 0711-513078,512157 Palembang 30263

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HERMANSYAH
Tempat/Tanggal Lahir : Karangwaru / 09 Agustus 1981
Nim : 912.20.035
Program Studi : Magister Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikannya di media secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, April 2022

Yang membuat Pernyataan,



HERMANSYAH

MOTTO

“Sekiranya kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benarnya tawakkal, niscaya Dia akan memberi rizki kepada kalian sebagaimana Dia memberi rizki terhadap burung, ia pergi dalam keadaan lapar dan pulang dalam keadaan kenyang.

(HR. Ibnu Majah 4154)

Tesis ini kupersembahkan kepada:

- Ayahanda dan Ibunda serta Mertuaku yang terkasih;
- Isteri dan Anak-Anakku tercinta;
- Saudara-saudaraku tersayang;
- Rekan-Rekan Mhs MH UMP angkatan XXIX;
- Almamater Kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul: “**Penegakan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin** ”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Eko Ariyanto, M.Cem. Eng. selaku Seketaris Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Khalisah Hayatuddin, SH., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Bapak Dr. Abdul Latif Mahfuz, SH., M.Kn selaku sekretaris Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Dr. H. Erli Salia, SH.MH. selaku pembimbing 1 dan Ibu Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH. M.Hum. selaku pembimbing 1
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Administrasi Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
8. Rekan-rekan Mahasiswa Prodi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan XXIX;

9. Berbagai Pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas perhatian dan dorongan serta bantuan kepada penulis selama ini, semoga semua budi baik yang penulis terima tersebut mendapat imbalan pahala dari Allah SWT dan diterimaNYA sebagai amal ibadah kepadaNYA, amien.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, April 2022

HERMANSYAH

ABSTRAK

PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI BANYUASIN

OLEH

HERMANSYAH

Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil masih ada terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin seperti tidak mengikuti apel pagi, setelah apel pagi PNS tidak langsung kembali ke kantor, ketika jam kerja siang banyak yang terlambat, adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan, adanya sejumlah pegawai yang berada diluar/dikantin pada saat jam kerja. Adapun yang menjadi permasalahan dalam tesis ini adalah Bagaimanakah penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin? dan 2) Apakah yang menjadi kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin?. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, dengan data primer yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara dan data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan dan literature yang relevan dengan pembahasan tesis ini. Hasil penelitian tesis ini adalah 1) Penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin telah dilaksanakan namun belum optimal, terlihat dari masih adanya pelanggaran disiplin yang belum diberi sanksi. Namun demikian, pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin berupaya melakukan penegakan disiplin dengan upaya preventif dan represif, dimana upaya tersebut dilakukan dengan cara penerapan sanksi disiplin sesuai peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan yaitu guna memperkecil tindakan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai dan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus dengan sosialisasi yang dilakukan pemerintah setempat, serta pemberian sanksi bagi para pelanggar disiplin yang disesuaikan dengan sanksi yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. dan 2) Kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin yaitu kurang berperannya pimpinan, adanya faktor balas jasa dan budaya kerja, faktor kurangnya pengawasan melekat, ketidakjelasan sanksi hukum, Mindset, kurangnya rasa keadilan dan dalam hal tanggung jawab pekerjaan yaitu PNS yang tidak mampu menyelesaikan tugas atau tanggungjawab tepat waktu.

Kata Kunci : penegakan sanksi disiplin, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

ENFORCEMENT OF DISCIPLINE SANCTIONS AGAINST CIVIL SERVICES (PNS) AT THE SECRETARIAT OF THE DPRD MUSI BANYUASIN REGENCY

BY
HERMANSYAH

Disciplinary violations of civil servants still occur at the DPRD Secretariat of Musi Banyuasin Regency such as not attending the morning apple, after the morning apple civil servants do not return to the office immediately, when many afternoon work hours are late, there are a number of employees who leave the office earlier than the scheduled schedule. determined, there are a number of employees who are outside / in the canteen during working hours. The problem in this thesis is how is the enforcement of disciplinary sanctions against Civil Servants (PNS) at the Secretariat of the DPRD Musi Banyuasin Regency? and 2) What are the obstacles in enforcing disciplinary sanctions against Civil Servants (PNS) at the Secretariat of DPRD Musi Banyuasin Regency?. The research method used is empirical juridical research, with primary data obtained from the field through interviews and secondary data by reviewing laws and regulations related to issues and literature relevant to the discussion of this thesis. The results of this thesis research are 1) The enforcement of disciplinary sanctions against Civil Servants (PNS) at the DPRD Secretariat of Musi Banyuasin Regency has been implemented but has not been optimal, as can be seen from the existence of disciplinary violations that have not been sanctioned. However, the government of Musi Banyuasin Regency seeks to enforce discipline with preventive and repressive efforts, where these efforts are carried out by applying disciplinary sanctions according to the rules and regulations that must be implemented, namely to minimize disciplinary violations by employees and carry out disciplinary coaching through continuous disciplinary training with socialization carried out by the local government, as well as providing sanctions for violators of discipline that are adjusted to the sanctions contained in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants and in accordance with Law Number 5 of 2014 concerning Civil Apparatus Country. and 2) Obstacles in enforcing disciplinary sanctions against Civil Servants (PNS) at the DPRD Secretariat of Musi Banyuasin Regency, namely the lack of leadership roles, the existence of remuneration factors and work culture, the lack of inherent supervision, unclear legal sanctions, mindset, lack of sense Justice.

Keywords: enforcement of disciplinary sanctions, Civil Servants

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Ruang Lingkup Pembahasan.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kerangka Teori dan Konseptual	8
1. Kerangka Teori.....	8
a. Teori Penegakan Disiplin.....	8
b. Teori Sanksi Disiplin	9
2. Konseptual Penelitian	14
F. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian	16
2. Pendekatan Penelitian	16
3. Jenis dan Sumber Data	16
4. Teknik Pengumpulan Data	16
5. Teknik Pengolahan Data	17
6. Analisis Data	18
G. Sistematika Penulisan	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	21
B. Tinjauan umum tentang Disiplin PNS	31
C. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	37

D. Disiplin Pegawai Negeri Menurut Peraturan Perundang-undangan	42
E. Tata Cara Pemeriksaan PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran	43

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin ...	65
B. Kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin	99

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kewajiban dan Larangan PNS	38
2. Hukuman Disiplin Ringan Bagi Pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan	47
3. Hukuman Disiplin Sedang Bagi Pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan	51
4. Hukuman Disiplin Berat Bagi Pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Larangan.....	57
5. Gambaran Pelanggaran Disiplin di Wilayah Musi Banyausin Khususnya pada Seketariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin	67
6. Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melakukan Pelanggaran pada Seketariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2019-2021	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem Manajemen Kepegawaian Nasional, salah satu jaringan birokrasinya adalah masalah pemberian terhadap pelanggaran disiplin. Hal tersebut dimaksudkan untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil, mendorong peningkatan kinerja, perubahan sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil, meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Terkait Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dinyatakan “bahwa dalam penyelenggaraan kinerja Pemerintahan Daerah, menyebutkan bahwa DPRD sebagai unsur penyelenggaraan daerah dan dilengkapi dengan alat kelengkapan DPRD yaitu Badan Kehormatan atau Sekretariat DPRD (selanjutnya disingkat Setwan) yang bertanggungjawab langsung secara administrasi kepada Pemerintah Daerah”. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal, DPRD perlu didukung oleh Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD perlu menjadi staf paripurna yang professional seiring dengan menguatnya peran dan kedudukan DPRD dalam sistem pemerintahan daerah. Pembahasannya dikaitkan dengan kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Sekretariat DPRD, pada Pasal 4 disebutkan bahwa sekretariat dewan merupakan faktor penting dalam pemberdayaan DPRD, dimana ia berperan dalam membantu serta memfasilitasi

anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebagai perangkat daerah, Sekretariat DPRD bertanggung jawab untuk menyusun laporan akuntabilitas instansi pemerintah dalam rangka ikut serta mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan merupakan ujung tombak terselenggaranya kegiatan-kegiatan DPRD di Pemerintahan Daerah.

Kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara menyeluruh dan seragam bagi segenap Pegawai Negeri Sipil baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah, dengan demikian Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Perundang-undangan.

Disiplin merupakan salah satu kunci yang dapat mengantar individu, kelompok bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang diinginkan. Disiplin menjadi salah satu langkah untuk mewujudkan kinerja yang baik. Hasibuan mengatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.¹ Hal yang sama juga berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah “warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai

¹ Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, hlm.193.

Negeri Sipil secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkatan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur sipil negara yaitu sanksi disiplin ringan, sedang, berat. sanksi disiplin ringan terdiri dari teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja selama lima hari tanpa keterangan yang jelas, teguran tertulis untuk PNS yang masuk kerja selama enam sampai sepuluh hari kerja tanpa alasan yang jelas, dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak hadir kerja tanpa alasan selama sebelas sampai lima belas hari kerja.²

Berdasarkan observasi di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa terdapat 54 Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi, dengan alasan 15 orang Pegawai Negeri Sipil cuti melahirkan, 11 orang Pegawai Negeri Sipil izin, dan 18 orang Pegawai Negeri Sipil yang sedang menjalani dinas luar yakni bertugas di posko bersama lebaran tahun 2019 di wilayah Muba dan 10 orang sisanya tidak jelas. Namun, sanksi pelanggaran disiplin yang telah dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin sepanjang tahun 2019-2021 menunjukkan Jenis Pelanggaran Disiplin yaitu Adanya sejumlah pegawai yang berada diluar/dikantin pada saat jam kerja berjumlah 2 pelanggaran, pelanggaran Tidak mengikuti apel pagi berjumlah pelanggaran, pelanggaran Setelah apel pagi ASN tidak langsung kembali ke kantor berjumlah 2 pelanggaran, pelanggaran Ketika jam kerja siang banyak yang terlambat berjumlah pelanggaran, pelanggaran Pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan berjumlah 3 pelanggaran, dan pelanggaran Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6-10 hari kerja berjumlah pelanggaran sehingga total pelanggaran yang terjadi sebanyak 0 pelanggaran yang masing-

²Gusti Lanang Rakayoga, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jurnal IUS, Vol II, No. 5, Agustus 2014, hlm. 7. Jurnalius.ac.id diakses pada 6 maret 2020.

masing pelanggaran tersebut diberikan Sanksi hukuman disiplin teguran lisan.

Berdasarkan pelanggaran tersebut menunjukkan pelaksanaan peraturan tentang disiplin PNS diatas belum optimal, terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS sepanjang tahun 2019, masih ada terjadi pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil seperti tidak mengikuti apel pagi, setelah apel pagi PNS tidak langsung kembali ke kantor, ketika jam kerja siang banyak yang terlambat, adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan, adanya sejumlah pegawai yang berada diluar/dikantin pada saat jam kerja.

Padahal, Untuk membantu dan menunjang fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka disiplin pegawai atau staf seperti: Apel Pagi, Apel Sore, Daftar Kehadiran Pegawai, Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai, dan Kinerja Pegawai perlu untuk dilakukan karena merupakan bagian dari disiplin pegawai yang harus dicapai agar supaya dalam melaksanakan tugas dan fungsi DPRD, staf yang ada di Sekretariat Dewan bisa mencapai/melaksanakan dan menjalankan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Administrasi kesekretariatan secara optimal dan semaksimal mungkin.

Kenyataannya dilapangan, peneliti juga menyimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai sekretariat masih rendah. Hal ini terbukti dengan kenyataan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin terlebih dahulu tiba di kantor dibandingkan staf nya, memang benar, Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin sebagai unsur pimpinan harus memberikan keteladanan dan contoh yang baik kepada bawahannya, namun seharusnya bawahannya pun membalas atau meniru keteladanan pimpinannya yang positif. Keadaan pegawai sekretariat yang

cenderung tidak disiplin tentunya akan mempengaruhi kondisi kedisiplinan pegawai lainnya, sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi kondisi disiplin pegawai secara keseluruhan, sehingga akan mempengaruhi kinerja dalam membantu dan memfasilitasi para Anggota Dewan.

Pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 angka 3 merupakan “setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS, yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Kemudian, lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 BAB II pasal 3 angka 11 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dapat dioptimalkan penjatuhan sanksi oleh pejabat yang berwenang apabila norma hukum yang mengatur tentang ketentuan tersebut jelas, lengkap, praktis, dan mudah dilaksanakan.³ Selanjutnya, penjelasan mengenai Pasal 3 angka 11, menyatakan “bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap pegawai negeri sipil wajib datang, menjalankan tugas, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Dan apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang”.⁴

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba untuk melakukan penulisan dengan judul “**Penegakan Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin**”

³Ibid, hlm. 7.

⁴ *Ibid*

B. Permasalahan

Dari apa yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka Permasalahan yang diambil dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah yang menjadi kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup masalah menggambarkan luasnya cakupan lingkup penelitiannya yang akan dilakukan. Ruang lingkup masalah dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasan. Karena luasnya cakupan permasalahan yang akan dibahas, maka ruang lingkup dalam permasalahan pertama akan dibatasi pada penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin dan kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian penulisan proposal ini diharapkan mampu memberi manfaat dalam hal:

- b. Secara Teoritis

- 1) Bagi peneliti

Serbagai bahan acuan dan penambah wawasan khususnya penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

- 2) Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk peneliti lain dan akademisi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya .

- 3) Bagi Universitas Muhammadiyah Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang berguna bagi mahasiswa Fakultas Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang

- c. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi umpan balik (*feedback*) atas penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin secara optimal.

E. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Penegakan Disiplin

Kaitannya dengan kedisiplinan, Santoso juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka teori penegakan disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu Penegakan Disiplin Preventif dan Penegakan Disiplin Represif⁵. Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan⁶. Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Menurut Wirjo ukuran tingkat disiplin pegawai, adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya⁷. Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolok ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

⁵Santoso Sastropetro, 2015, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni, hlm 8

⁶ I.G. Wursanto, 2015, *Managemen Kepegawaian*. Kenisius, Yogyakarta, hlm 12

⁷ Wirjo Surachmad, 2018, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, hlm 19

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
- b. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. Di dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :
 - 1) Mentaati segala peraturan perundangundangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
 - 2) Melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
 - 3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya.
 - 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

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

b. Teori Sanksi Disiplin

Sanksi (*punishment*) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan.⁸ Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan

⁸Sahwitri Triandani, 2014, *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*, Pekanbaru: LPPM, hlm. 39

dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi.⁹

Teori-teori tentang sanksi hukuman pelanggaran menurut Good dan Grophy seorang ahli psikologi¹⁰ mengenai hukuman sebagai berikut:

1) Teori kesenggangan

Teori ini menyatakan bahwa dengan diberikannya hukuman kepada subjek yang melakukan kesalahan tindakan akan menyebabkan hubungan rangsang-reaksi antara tindakan salah dengan hukuman menjadi renggang.

2) Teori penjeratan

Teori ini menyatakan bahwa jika subjek mendapat hukuman tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang menyebabkan timbulnya hukuman semula.

3) Teori sistem motivasi

Teori ini menyatakan bahwa jika individu mendapat hukuman maka akan terjadi perubahan dalam sistem motivasi tersebut dalam diri individu.

Sanksi hukuman disiplin bagi setiap pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik para Pegawai Negeri yang melakukan pelanggaran. Sebelum pegawai dijatuhi hukuman terlebih dahulu pejabat yang berwenang mempelajari dengan teliti hasil-hasil pemeriksaan serta wajib memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

1. Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

⁹Ahmad Ali Budaiwi, 2012, *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak*, Jakarta: Gema Insani, hlm 30

¹⁰Good, Thomas L., and Jere E. Brophy. 2014. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. Fourth Edition. London: Longman, hlm.13

- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- 3. Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari:
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan
 - c) jabatan setingkat lebih rendah;
 - d) Pembebasan dari jabatan;
 - e) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
 - f) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara,
- 7) Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
- 8) Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 9) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 10) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- 11) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 12) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 13) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 14) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- 15) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 16) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;

- 17) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 18) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri

Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010:

- 1) Menyalahgunakan wewenang;
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan
- 13) Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil;
 - c) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain; dan/atau
 - d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara;
- 14) Memberikan dukungan kepada calon Presiden /Wakil Presiden dengan cara:
 - a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau

- b) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- c) 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
- d) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - (1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - (2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - (3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - (4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Tingkat hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari:

- a) Tingkat hukuman disiplin ringan;
- b) Tingkat hukuman disiplin sedang;
- c) Tingkat hukuman disiplin berat.

2. Kerangka Konsepsional

- a. Sanksi secara umum adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan dan sanksi secara khusus adalah pemberian tindakan-tindakan

hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang.

- b. Penegakan sanksi adalah penegakan hukum melalui penjatuhan sanksi dijatuhkan oleh pejabat Tata Usaha Negara
- c. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya¹¹.
- d. Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bertitik tolak dari landasan teori yang diacu dalam pengkajian permasalahan maka dapat di muat suatu kerangka berpikir atau kerangka teori atas dasar acuan teori-teori yang telah di sebutkan atau diuraikan tersebut di atas, bahwa penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.¹² Penelitian empiris menggunakan data primer dalam mengkaji dan

¹¹ Wirjo Surachmad, *Op.Cit*, hlm 19

¹² Soerjono Soekanto, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, hlm. 6.

menelusuri norma-norma serta peraturan-peraturan yang mengatur kode etik disiplin. Hasil kajian dipaparkan secara lengkap, jelas, rinci dan sistematis mengenai pembahasan permasalahan.¹³

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan sosiologis. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu memberikan gambaran dan menganalisa penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin yang terjadi selama ini, serta memberikan gambaran dan menganalisa penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi dokumen, dan *Focus Group Discussion*. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin, dengan sumber informasi berasal dari para pengawas Badan Kepegawaian Daerah (BKD), staf dan ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data Penelitian

Penelitian ilmu hukum dengan aspek empiris ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah dalam hal ini data atau sumber yang diperoleh bersumber dari survei langsung ke lapangan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin; penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten

¹³ Peter Mahmud Marzuki, 2018, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, hlm. 29 .

Musi Banyuasin. Data sekunder diperoleh dari dari peraturan perundang-undangan sebagai norma hukum positif yang menjadi dasar penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer. Sumber data primer berasal dari wawancara dengan Nara sumber dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin dan pihak-pihan pengawas dari pemerintah.
2. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari seumber yang pertama, melainkan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Seperti data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian laporan, buku harian, surat kabar, makalah, dan lain sebagainya.¹⁴ Bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, dan peraturan perundang-undangan. Bahan hukum dalam penelitian ini bersumber dari:
 - a) Undang-Undang 23 Tahun 2014 penyelenggaraan kinerja Pemerintahan Daerah
 - b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Sekretariat DPRD

¹⁴ Zainuddin Ali, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 42

- d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data, dilakukan dengan cara penelitian empiris (*Field Research*).

- a. Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data primer dengan melakukan observasi dan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara atau *Interview* Wawancara merupakan suatu proses interaksi untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan, metode ini digunakan untuk menilai keadaan seseorang dan merupakan tulang punggung suatu penelitian survai, karena tanpa wawancara maka akan kehilangan informasi yang valid dari orang yang menjadi sumber data utama dalam penelitian.¹⁵ Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin (*interview guide*), yaitu peneliti bebas mengadakan wawancara dengan tetap berpijak pada catatan-catatan mengenai pokokpokok yang akan ditanyakan. Melalui teknik ini, peneliti melakukan wawancara langsung. Untuk memperoleh data primer, dilakukan dengan penelitian terhadap responden, dengan melakukan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terbuka sebagai pedoman terhadap pihak yang berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

¹⁵Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 2012, *Metodologi Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, hlm.145.

- b. Studi Pustaka (*Library Research*). Studi kepustakaan ini bertujuan mencari dan mendapatkan data sekunder yang dilakukan dengan cara membaca, mencatat dan menganalisis bukubuku atau literatur-literatur, peraturan-peraturan, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Studi pustaka dapat melalui Dokumentasi. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku, majalah, catatan dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer.

5. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan secara tekstual, lalu dikonstruksikan secara kualitatif, untuk selanjutnya ditarik suatu kesimpulan. Dalam melaksanakan pengolahan data yang telah diperoleh maka penulis melakukan kegiatan-kegiatan antara lain¹⁶ :

- a. Editing yaitu memeriksa kembali mengenai kelengkapan, kejelasan dan kebenaran data yang telah diterima serta relevasinya sebagai peneliti.
- b. Klasifikasi data yaitu mengklasifikasikan jawaban para responden menurut jenisnya. Klasifikasi ini dilakukan dengan kode tertentu agar memudahkan dalam menganalisa data.
- c. Sistematika data yaitu menyusun data sesuai dengan bidang telaah atau pokok bahasan dengan makna untuk memudahkan dalam menganalisa data.

¹⁶Ibid, hlm.12.

6. Teknik Analisi Data

Data yang telah diperoleh, lalu diolah kemudian dianalisa secara kualitatif yaitu dilakukan dengan menggambarkan data yang dihasilkan dalam bentuk uraian kalimat atau penjelasan. Dari analisis data tersebut dilanjutkan dengan menarik kesimpulan secara induktif yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan pada faktafakta yang bersifat umum, kemudian dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan yang bersifat khusus yang merupakan jawaban dari permasalahan berdasarkan hasil penelitian dan selanjutnya diberikan beberapa saran.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari empat bab yaitu:

- BAB I PENDAHULUAN
 - A. Latar belakang
 - B. Permasalahan
 - C. Ruang lingkup
 - D. Tujuan dan kegunaan penelitian
 - E. Kerangka teori dan kerangka konseptual
 - F. Metode penelitian dan
 - G. Sistematika penulisan.

- BAB II TINJAUAN PUSTAKA
 - A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
 - B. Tinjauan umum tentang Disiplin PNS
 - C. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
 - D. Disiplin Pegawai Negeri Menurut Peraturan Perundang-undangan
 - E. Tata Cara Pemeriksaan PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin dan
- B. Kendala-kendala dalam penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Banyuasin.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Achmad Ichsan, 2016, *Tata Administrasi Kekaryawanan: Dasar-dasar Sosio Analitis*, Jakarta, Djambatan
- Ahmad Ghufron, 2015, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Ahmad Ali Budaiwi, 2012, *Imbalan dan Hukuman Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak*, Jakarta: Gema Insani
- Avin Fadilla Helmi, 2016, *Disiplin Kerja*, Buletin psikologi fakultas psikologi universitas Gajah Mada. IV
- C.S.T Kansil, 2015, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradya Paramitha, Jakarta
- Ellydar Chaidir, 2015, *Sistem Pemerintahan Negara Republik Indonesia Pasca Perubahan Undang-undang Dasar 1945*, Yogyakarta, Total Media
- Good, Thomas L., and Jere E. Brophy. 2014. *Educational Psychology: A Realistic Approach*. Fourth Edition. London: Longman
- Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Rangkang Education
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- I.G. Wursanto, 2015, *Managemen Kepegawaian*. Kenisius, Yogyakarta
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 2012, *Metodologi Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,
- Moch. Faisal Salam, 2007, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Peter Mahmud Marzuki, 2018, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana.
- Philipus Hadjon, 2012, *Pengantar Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada Press
- Ridwan H.R, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Sahwitri Triandani, 2014, *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*, Pekanbaru: LPPM

Soerjono Soekanto, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta

Wirjo Surachmad, 2012, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta

Wursanto, 2013, *Manajemen Kepegawaian* , Jakarta, Kanisius

Santoso Sastropoetro, 2015, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni

Wirjo Surachmad, 2018, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta

W.J.S. Poerwadarminta, 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang 23 Tahun 2014 penyelenggaraan kinerja Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Sekretariat DPRD

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Jurnal, Internet dan Sumber Lainnya

Gusti Lanang Rakayoga, *Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jurnal IUS, Vol II, No. 5, Agustus 2014, hlm. 7. Jurnalius.ac.id diakses pada 6 Maret 2020.

Prawatya, Dipta Adi. 2012. *'Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi'*. (Tesis pascasarjana tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang)

Putra, S. P., Asmony, T., & Nasir, M. 2016. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu*. JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala, 1 (1)

Sri Hartini, 2015, *Kebijakan Netralitas Politik Pegawai Negeri Sipil dalam Pemilukada (Studi di Jawa Tengah)*, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum

Suryani wagiarti. 2013. *Analisis Implementasi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat*, (Tesis pascasarjana tidak diterbitkan, program pascasarjana magister administrasi publik universitas terbuka Jakarta).

Tedi Sudrajat. 2012. *Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian*. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. vol 8. no 3