

**PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP APARATUR SIPIL  
NEGARA PEMERINTAH KOTA PALEMBANG YANG MELANGGAR  
DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE***



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**Febriyadi Putra  
NIM. 502018108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS HUKUM**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriyadi Putra  
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 01 Februari 2001  
Status : Mahasiswa Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
NIM : 502018108  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul:

**PENEGAKKAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA PALEMBANG YANG MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE*** Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, Agustus 2022



Yang menyatakan,

**Febriyadi Putra**  
NIM. 502018108

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTAPALEMBANG YANG MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE***



Nama : Febriyadi Putra  
NIM : 502018108  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara

Pembimbing,

1. Edy Kastro, M.Hum

(  )

2. Eni Suarti, SH., MH.

(  )

Palembang, 27 Agustus 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : Hendri S, SH., M.Hum

Anggota : 1. Rosmawati, SH., M.H.

2. Koesrin Nawawie A., S.H., MH

(  )  
(  )  
(  )

Disahkan Oleh  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Palembang



Dr. Nur Husni Emilson, SH., SpN., MH.  
NBM/NIDN : 858994/0217086201

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS HUKUM

---

Lampiran : Outline Skripsi  
Perihal : Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi  
Kepada : Yth. Ibu  
Pembimbing Akademik Fakultas Hukum UMP  
Di Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febriyadi Putra

Nim : 50 2018 108

Program kekhususan : Hukum Tata Negara

Pada semester VII (Ganjil/Genap) tahun kuliah 2021/2022  
sudah menyelesaikan beban studi yang meliputi MPK, MKK  
MKB, MPB, MBB (145 SKS)

Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penelitian  
Hukum dan penulisan skripsi dengan judul :

**PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRASI  
TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA YANG  
MELANGGAR DISIPLIN**

Demikianlah atas perkenaan Bapak diucapkan terima kasih,  
wassalam, wr. wb

Palembang, September 2021  
Pemohon,



Febriyadi Putra

Rekomendasi PA. Ybs :

---

Pembimbing Akademik,



Eni Surti, SH.,MH

## **MOTTO:**

*“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”*

*Ali Bin Abi Thalib*

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”*

*Ali Bin Abi Thalib*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta*
- ❖ Kedua Kakak tersayang*
- ❖ Seluruh keluargaku tersayang*
- ❖ Sahabat-sahabatku tersayang*
- ❖ Almamaterku*

## **ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun, pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh ASN. Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan organisasi, karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja ASN antara lain : ketaatan/kepatuhan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan *Good Governance* dan Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin.

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif (*legal research*). Yang didukung dengan data dan wawancara dengan narasumber sebagai pelengkap. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang menelaah hukum sebagai kaidah yang dianggap sesuai dengan penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum tertulis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin telah menurunkan tingkat pelanggaran disiplin yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi administrasi tersebut cukup efektif. Penegakan Sanksi Administrasi tersebut dilaksanakan berdasarkan Peraturan-Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara; Keputusan Walikota Palembang Nomor 00S/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN; dan Keputusan Walikota Palembang Nomor 006/PTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN. Sedangkan Kendala dalam pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak mask kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang terletak pada faktor penegak hukum/aparatur dan faktor budaya. Dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempt karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing

**Kata kunci** : Sanksi Administrasi, Aparatur Sipil Negara, *Good Governance*.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr.wb*, Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita sepanjang zaman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang. Skripsi ini berjudul **"PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA PALEMBANG YANG MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE*."**

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan pengarahan dari dosen Pembimbing serta bantuan dari berbagai pihak yang semuanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Namun, keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis tidak melepaskan kemungkinan skripsi ini jauh dari sempurna. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mohon maaf atas kekurangan yang ada, serta senantiasa mengharapkan bimbingan dari bapak/ibu sekalian dan dengan hati terbuka akan menerima masukan dari semua pihak untuk kesempurnaan penulisan lebih lanjutnya.

Pada kesempatan yang baik ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan serta bantuan kepada penulis, khususnya terhadap:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajarannya;
2. Dr. Nur Husni Emilson, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
3. M.Soleh Idrus S.H M.S Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
4. Wakil Dekan II, III, dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
5. Yudistira Rusyidi, S.H, M.Hum., selaku Ketua Prodi Strata 1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
6. Drs. Edy Kastro, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 Saya membimbing dan menyarankan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Eni Suarti, SH., MH. selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 Saya membimbing dan menyarankan dalam penyusunan skripsi ini;
8. Helwan Kasrah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis;
9. Sahabat-sahabat penulis selama menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
10. Vivi Anggraini S,M selaku kekasih saya yang memberi dukungan selama menyelesaikan skripsi ini;

Semoga penulisan skripsi in memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya, akhirnya segala kritik dan saran penulis terima guna perbaikan di masa mendatang. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Palembang, Agustus 2022  
Hormat penulis,

**Febriyadi Putra**  
(502018108)



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Ruang Lingkup dan Tujuan .....	7
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	8
E. Kerangka Konseptual .....	8
F. Metode Penelitian .....	9
G. Sistematika Penulisan	
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Aparatur Sipil Negara(ASN ) .....	13
B. Tinjauan Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).....	21
C. Pembinaan Aparatur Sipil Negara.....	31
D. Tinjauan Tentang Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)....	34

E. Sanksi-Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	36
--	----

**BAB III: PENEGAKAN SANKSI ADMINISTRASI TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA PALEMBANG YANG MELANGGAR DISIPLIN DALAM UPAYA MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE***

A. Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan <i>Good Governance</i> .....	41
B. Kendala-Kendala Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.....	47

**BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	55

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
-----------------------------	-----------

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang.**

Sejak diterbitkannya Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah disebut sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat Pegawai ASN). Dalam Undang-Undang ini, disebutkan secara tegas bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai ASN yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun pelaksanaan Manajemen ASN berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan.

“Tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, seimbang material dan spiritual berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan Nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.”<sup>1</sup>

“Tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri sipil (sebagian dari aparatur negara) pegawai ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh H. Nainggolan.”<sup>2</sup>

---

1. Moh. Mahfud MD, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1998, hlm, 23.

2. H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, PT. Pertia, 1987, hlm, 23.

“Bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945.”<sup>3</sup>

Perlu diketahui pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 selanjutnya disebut Undang-Undang ASN, yaitu sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan diatas bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan sumber daya manusia (selanjutnya disingkat SDM).

“Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kalitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Marsono, *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, Jakarta, Ikhtiar, 1974, hlm 66.

<sup>4</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gaya Media, 2004, hlm, 329,

“Permasalahan lainnya seperti Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak masyarakat di Indonesia.”<sup>5</sup>

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh ASN, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun, pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh ASN. Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan organisasi, karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja ASN antara lain : ketaatan/kepatuhan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran ASN sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat produktivitas ASN di negara berkembang termasuk Indonesia dianggap masih rendah, tentunya anggapan ini tidak boleh digeneralisasikan untuk semua instansi ataupun semua individu ASN, untuk itu pada tanggal 6

---

<sup>5</sup> Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006, hlm, 7..

Juni 2010 Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah (selanjutnya disingkat PP) RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PP RI Nomor 53 tahun 2010 ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi PP RI Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, diantaranya :

1. Kondisi disiplin PNS yang masih belum optimal;
2. Telah hampir 30 (tiga puluh) tahun masa berlakunya;
3. Beberapa substansi materi sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan lingkungan strategis yang terus berkembang;
4. Penerapan jenis hukuman disiplin sangat variatif.

Sedangkan tujuan diberlakukannya PP RI Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, diantaranya ;

1. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi;
2. Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS;
3. Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS;
4. Meningkatkan kedisiplinan PNS;
5. Mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

“Perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin secara nasional dilingkungan aparatur negara khususnya PNS. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Op. Cit*, hlm, 241

Pemerintah Kota Palembang sebagai salah satu Daerah Otonom yang menyelenggarakan Pemerintahan memiliki jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 11.507 (Sebelas Ribu Lima Ratus Tujuh) Orang, yang terdiri dari golongan I – IV dengan rincian sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel 1 .**

**PNS Pemkot Palembang Berdasarkan Golongan/Pangkat**

JENIS KELAMIN	GOL I	GOL II	GOL III	GOL IV	JUMLAH
LAKI-LAKI	77	670	1.874	832	3.453
PEREMPUAN	11	794	3.392	3.857	8.054
JUMLAH	88	1.464	5.266	4.689	11.507

Sumber data : BKDPSPDM Kota Palembang Tahun 2019.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pembinaan ASN dilingkungan Pemerintah Kota Palembang adalah menjadi tugas dari Sekretaris Daerah Kota Palembang. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) PP RI Nmor 53 Tahun 2010 bahwa yang termasuk pelanggaran disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Berikut adalah data ASN Pemerintah Kota

palembang yang melanggar disiplin tahun 2018, sesuai kategorinya sebagaimana tabel berikut :

TABEL 2 .

PNS Pemkot Palembang Yang Terkena Sanksi Tahun 2019.

RINGAN	SEDANG	BERAT	JUMLAH
198	3	2	203

Sumber Data : BKDPSPDM Kota Palembang Tahun 2019.

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa pelaksanaan penegakan sanksi Administrasi terhadap PNS pada Pemerintah Kota Palembang telah dijalankan mengikuti Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan keberatan atas sanksi yang diberikan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin pada umumnya belum dipahami oleh para PNS yang terkena sanksi disiplin, hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh instansi/ pejabat pembina Pada Pemerintah Kota Palembang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “Penegakan Sanksi Administrasi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang Yang Melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan *Good Governance*.”



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan judul Skripsi tersebut di atas, maka beberapa permasalahan pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penegakan Sanksi Administarsi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin Dalam Upaya Mewujudkan *Good Governance* ?
2. Apakah Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penegakan Sanksi Administarsi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin?

## **C. Ruang Lingkup**

Sebagai pembatasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka ruang lingkup dari penelitian Skripsi ini adalah menyangkut penegakan sanksi Administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melakukan pelanggaran disiplin dan Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penegakan Sanksi Administarsi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin, namun tidak tertutup kemungkinan menyinggung hal-hal lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

## **D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Menganalisis dan menjelaskan Penegakan sanksi Administrasi terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin Dalam upaya mewujudkan *Good Governance*.
- b) Menganalisis dan menjelaskan Kendala-kendala yang dihadapi dalam Penegakan Sanksi Administarsi Terhadap Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Palembang yang melanggar Disiplin.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar kegunaan penelitian ini adalah :

### **a. Kegunaan Teoritis**

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Hukum Administrasi Negara, yang diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan untuk menambah bacaan-bacaan yang mungkin sudah ada khususnya yang menyangkut masalah ukum Kepegawaian.

### **b. Kegunaan Praktis**

Secara praktis penulisan ini berguna sebagai bahan pemikiran dan masukan bagi Penyelenggara Pemerintahan, terutama aparatur sipil negara, maupun pejabat pemerintahan dan Praktisi Hukum.

## **E. Kerangka Konseptual**

Untuk memberikan kesatuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang berhubungan dengan judul Skripsi ini, maka di bawah ini akan diuraikan kerangka konseptual sebagai berikut :

1. Penegakan sanksi Administrasi adalah penegakan hukum nonjudisial, artinya penjatuhan sanksi dijatuhkan oleh pejabat Tata Usaha Negara, atau dengan kata lain penjatuhan sanksi tidak melalui proses sidang di Pengadilan.
2. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. (Pasal 1 Ayat (1) UU RI Nomor 5 Tahun 2014).
3. Pelanggaran Disiplin adalah ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. (Pasal 1 Ayat (3) PP RI Nomor 53 Tahun 2010).
4. *Good Governance* adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggung jawabkan secara bersama-sama, sehingga suatu konsensus yang dicapai oleh Pemerintah, Warga Negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan suatu negara.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normative yang didukung dengan data dan dokumentasi sebagai pelengkap. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang menelaah hukum sebagai kaidah yang dianggap sesuai dengan penelitian yuridis normatif.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan penulis dalam penulisan Skripsi ini adalah data sekunder. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan bahan ilmu pengetahuan hukum mengikat yang terdiri dari bahan hukum antara lain :

a. Bahan hukum primer yaitu terdiri dari ketentuan perundang-undangan :

1. UUD 1945.
2. Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
3. Undang-Undang RI No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU RI Nomor 8 Tahun 1974;
4. Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
5. Peraturan pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil.
6. Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
7. Dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan hukum kepegawaian dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berhubungan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer antara literatur dan referensi, misalnya artikel-

artikel ilmiah, buku-buku, dan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah hukum anak.

- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, bibliografi, ensiklopedia dan sebagainya.

### **3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data**

#### **1. Prosedur Pengumpulan Data**

Studi kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder. Sehubungan dalam hal ini penulis melakukan serangkaian kegiatan studi dokumenter dengan cara membaca, mencatat, mengutip buku-buku atau referensi dan menelaah peraturan perundang-undangan, Sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara yang pertanyaannya sudah dipersiapkan terlebih dahulu.

#### **2. Prosedur Pengolahan Data**

Dari data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun dari studi kepustakaan digunakan metode-metode antara lain :

- a. Seleksi data yaitu data yang diperoleh, diperiksa dan diteliti mengenai kelengkapannya, kejelasan, kebenaran, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahannya.
- b. Klasifikasi data yaitu menempatkan data-data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan sesuai dengan pokok bahasan.

- c. Penyusunan data yaitu dengan menyusun dan menempatkan data pada setiap pokok bahasan secara sistematis sesuai dengan tujuan penulisan.

#### **4. Analisis Data**

Analisis data dengan cara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data ke dalam bentuk kalimat yang sistematis sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan menjawab permasalahan yang ada dalam penulisan Skripsi ini. Penarikan kesimpulan itu dimaksudkan agar ada pengerucutan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara pembuatan penulisan dengan metode khusus umum,

#### **G. Sistematika Penulisan**

Rencana penulisan skripsi ini akan disusun secara keseluruhan dalam 4 (empat) Bab sistematika sebagai berikut :

- |                |   |
|----------------|---|
| <b>BAB I</b>   | <b>: Pendahuluan</b>  |
|                | Berisi dalam menguraikan latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, metode penelitian, serta sistematika penulisan |
| <b>BAB II</b>  | <b>: Tinjauan Pustaka</b>   |
|                | Berisi paparan tentang kerangka teori yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas                                 |
| <b>BAB III</b> | <b>: Pembahasan</b>   |

Berisikan tentang penegakan sanksi administrasi terhadap aparat sipil negara pemerintah kota Palembang yang melanggar disiplin dalam upaya mewujudkan good governance

#### BAB IV : Penutup

Bab ini penulis menarik kesimpulan dari uraian-uraian yang dijabarkan pada skripsi ini, serta memberikan saran

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Gaya Media.
- A., Siti Soetami , 1990. *Hukum Administrasi Negara II*. Semarang, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.
- Burhan Bungin, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Dolet Unaradjan, 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Faustino Cardoso, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Gering Supriyadi, dan Trio Guno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Hadjon Philipus M. dkk. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction To The Indonesian Administrative Law)*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Kristian Widya Wicksono, 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- M. Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter, Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta, Yuma Presindo, 2010
- Moekiyat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Moh. Mahfud. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta, Liberrty.
- Muchsan. 1994. *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*. Yogyakarta, Liberty.
- Nainggolan. H. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta, PT Pertja



Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.

Retno Sri Harini, *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP, Disampaikan Pada Orientasi Peningkatan Kemampuan Tenaga Teknis Administrasi Kepegawaian Dari 4 (Empat) Lingkungan Peradilan Tingkat Banding Dan Tingkat Pertama Kelas I.A Seluruh Indonesia Tahun Anggaran 2007*. Cilegon, 3-6 Desember 2007.

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006,

Ronny Hanitijo Soemitro, 1988. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Soegeng Prijodarminto, 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung, Pradnya Paramita

Soerjono Soekanto, dan Sri Mamuji. 1986. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta, Rajawali.

-----, 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia.

Sumarto Hetifa Sj., *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Bandung, yayasan Obor, Indonesia, 2000

-----, 2005. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, Ghalia Indonesia.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

UUD 1945.

Undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian  
Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974

Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin  
Pegawai Negeri sipil.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil.