PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Skripsi

Oleh

Beby Bella Adelya

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

ABSTRAK

PENEGAKKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Beby Bella Adelya

Penegakkan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih sangat rendah antara lain tidak masuk kerja, dan penyalahgunaan wewenang. Seharusnya seorang pemimpin pada suatu dinas atau bagian memiliki kewenangan untuk menindak atau memberi teguran kepada anak buahnya yang tidak disiplin atau yang melakukan pelanggaran, akan tetapi tidak banyak pemimpin yang menegakkan peraturan ini. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Lampung Tengah. Permasalahan penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah (2) Apa faktor-faktor penghambat dalam penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah?. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum normatif dan empiris. Jenis data terdiri dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisplinan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan.. (2) Hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisplinan adalah yang kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat/atasan yang berwenang seperti teguran lisan yang hanya dianggap angin lalu oleh oknum ASN yang melanggar kode etik kedisiplinan.

Kata Kunci : Disiplin, ASN, Lampung Tengah

PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Beby Bella Adelya

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

Judul Skripsi : **PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH.**

Nama Mahasiswa : *Beby Bella Adelya*

No. Pokok Mahasiswa : **1542011089**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Eka Deviani, S.H., M.H.	**Ati Yuniati, S.H., M.H.**
NIP. 197310202005012002	NIP. 197806292005012001

2. Ketua Bagian Hukum Perdata

Eka Deviani, S.H., M.H
NIP. 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Eka Deviani, S.H., M.H.** .....

Sekretaris/Anggota : **Ati Yuniati, S.H., M.H.** .....

Penguji Utama : **Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D** .....

2. Dekan Fakultas Hukum

Dr. M. Fakih, S.H., M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **20 Juni 2022**

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Beby Bella Adelya dilahirkan di Bandar Jaya, 24 Desember1997. Penulis adalah anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Zubir Alamsyah dan Ibu .

Pada tahun 2002, penulis mengawali pendidikan di TK Kristen Pamerdisiwi, Bandar Jaya, Terbanggi Besar.. Kemudian penulis menempuh Pendidikan sekolah dasar di SD Kristen 3 Bandar Jaya dan lulus pada tahun 2009. Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Terbanggi Besar dan lulus pada tahun 2012, Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Simpang Agung dan lulus pada 2015. Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Lampung pada tahun 2015.

Pada Juli-Agustus 2021 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Lempuyang, Kecamatan Way Pengubuan, Lampung Tengah. Penulis Aktif dalam berbagai kegiatan desa dan mengamalkan ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan kepada masayarakat desa Lempuyang.

MOTTO

"Selalu lakukan yang terbaik dan bersiap untuk yang terburuk"

(Ferry Irwandi)

"Semakin indah suatu kalimat, semakin meragukan kebenarannya "

(Beby Bella Adelya)

Ketika dunia jahat kepadamu, maka berusahalah untuk menghadapinya, karena tidak ada orang yang membantumu jika kau tidak berusaha.

(Rorouna Zorro)

Persembahan

Alhamdulillahirobbil alamin, Segala puji untuk Mu Allah SWT atas segala kemudahan limpahan rahmat dan karunia yang engkau berikan selama ini

Dengan Bangga Kupersembahkan Karya ini Sebagai Tanda Bakti Cinta Tulus Kepada :

- **Kekuatan dan Motivasi terbesar dalam hidupku: Ayah dan Ibuku tercinta Zubir Alamsyah dan Ellya Rossa**

Kepada Saudara dan Sahabat-sahabat setiaku terimakasih atas supportnya baik itu moril or materil. Terakhir, untuk seseorang yang Selalu mendampingiku saat penelitian
Doni Zulfikar

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

Sebagai langkah awal untukku belajar dan berkarya dan yang mendewaskan aku dalam berfikir agar lebih baik dari pada sebelumnya dan membanggakan.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, salawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW dan para pengikutnya. Berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, yang telah diberikan kepada peniliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini berjudul '**PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH".** Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H.,M.H., selaku Pembimbing I dan Ketua Jurusan Hukum Administrasi Negara, atas bimbingan, nasihat, kebaikan hatinya dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan skripsi ini dapat terselesaikan..
2. Ibu Ati Yuniati, S.H.,M.H., selaku Pembimbing II dan juga selaku dosen Pembimbing Akademik atas bimbingan, motivasi, ketersediaan waktunya di sela-sela kesibukannya dan saran yang diberikan dalam proses penyusunan sampai dengan skripsi ini dapat terselesaikan.

3. Bapak Agus Triono, S.H.,M.H. Ph.D, selaku Penguji Utama yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membantu memperbaiki dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Agung Budi Prasetyo,S.H.,M.H selaku Dosen Pembahas II pada ujian komprehensif skripsi atas ketersediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
6. Ayah dan Ibuku yang telah sabar membesarkan dan mendidikku yang tak henti memberikan doa dan perhatian, motivasi serta kebahagiaan yang telah diberikan
7. Kakak kandungku Juliana Gini Safitri yang tak henti memberikan doa, masukan, perhatian, dan kebahagiaan yang telah diberikan.
8. Seluruh dosen dan karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi saya untuk terus melangkah maju.
9. Spesial untuk yang tersayang Doni Zulfikar terimakasih sudah mensuport, mendampingi dan membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
10. Ibuku Ellya Rossa dan Ayahku Zubir Alamsyah yang telah memberikan doa dan semangat untuk menjalankan kehidupan ini dan menemaniku untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman KKN Sarah, Nidia, Indah, dkk yang berjuang bersama dalam menyelesaikan Program Kerja KKN di Kecamatan Way Pengubuan, Desa Lempuyang, Lampung Tengah.
12. Terima kasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Hukum Universitas Lampung.
13. Semua pihak yang telah membantu, memberikan, motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya.
14. Untuk adik sepupuku Aldo dan Eja ada yang harus kalian tau bahwa IPK bukan tolak ukur untuk menjadi seseorang itu sukses. Terimaksih yang sudah rela dimarahin, rela disuruh, rela direpotin, inget walaupun begajulan kalian harus tetep sopan dan santun.
15. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah bertahan sampai saat ini, semoga kelak badan ini membawa ke tempat persinggahan yang paling nyaman berdasarkan takdir

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Juni 2022

Peneliti,

Beby Bella Adelya

DAFTAR ISI

Halaman

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 01
1.2 Permasalahan dan Tujuan Penelitian..... 04
1.2.1 Permasalahan Penelitian…… 04
1.2.2 Tujuan Penelitian…….…….. 04
1.3 Ruang Lingkup dan Kegunaan Penelitian.....05
1.3.1 Ruang Lingkup Penelitian……..……... 05
1.3.2 Kegunaan Penelitian…….. 05

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang ASN……..... 06
2.1.1 Pengertian ASN…… 07
2.1.2 Kewajiban dan Fungsi ASN…….. 08
2.1.3 Larangan Bagi ASN…….. 12
2.2 Disiplin ASN…… 13
2.2.1 Pengertian Disiplin ASN……... 13
2.2.2 Sanksi Bagi ASN Menurut Peraturan Disiplin ASN….....16
2.2.3 Kode Etik Kedisiplinan ASN..... 21
2.2.4 Penegakan Disiplin…….....27
2.3 Dasar Hukum Penegakkan Disiplin ASN….……... 29
2.4 Macam Macam Penegakkan Disiplin ASN……...…….. 31

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pendekatan……..……..... 30
3.2 Sumber Data…….30
3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data……32
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data……...32
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data…….. 33
3.4 Analisis Data…… 33

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah….. 38
4.2 Penegakkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di
Lampung Tengah…… 40

4.3 Faktor-Faktor Penghambat Dalam Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Lampung Tengah……. 47

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan……. 50

5.2 Saran……... 50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

Basuki, Johanes. 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*. Depok: PT Raja Grafindo.

Hartini, Sri, dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Komorotomo, Wahyudi. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampung, Universitas. 2007. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Lampung University Press, Lampung.

Mulyadi, Dedy. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta.

Nawawi, Zaidan. 2015. *Manejemen Pemerintahan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

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

Rachmat dan Gunawan Dadang. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, M. Victor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soemitro, Hanitijo Ronny. 1998. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Thoha, Miftah. 2017. *Ilmu Admistrasi Publik*. Depok: PT Khaisma Putra Utama.

Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

b. Peraturan Perundang-undangan

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah

c. Sumber Lain

Dwi Heri Sudaryanto. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negri Malang.

Engelbrecht, A.S., dan Strümpher, “Keadilan yang dirasakan prosedur disiplin di sektor pelayanan publik: sebuah studi eksplorasi”, SA Journal of Human Resource Management, Vol.6 (2).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Repulik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Konsep negara hukum telah membawa Indonesia menjadi negara hukum modern yang berkembang pesat sampai sekarang ini. Tujuan nasional yang hendak dicapai oleh Bangsa Indonesia tercantum pada Pembukaan UUD 1945 alinea IV yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 Angka (1) Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai ASN terdiri atas PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut PPPK). PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan undang-undang ini.[1]

ASN menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg, ASN adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.[2]

Dalam pelaksanaan tugas ASN, diperlukan pengawasan oleh pihak pimpinan, karena dengan adanya pengawasan maka akan tercipta suatu kedisiplinan kerja bagi karyawan. Disiplin mempunyai dampak kuat tehadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Apabila disiplin pegawai semakin tinggi maka tujuan dari organisasi akan tercipta dengan hasil yang optimal, namun sebaliknya apabila disiplin rendah maka menghasilkan ketidakefisienan dan bukan efisiensi.

---

[1] Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara .
[2] Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.31.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan Pasal 86 yang menyatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas ASN wajib mematuhi aturan disiplin ASN, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenasi disiplin [3] sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Angka 4 menyatakan disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan disiplin ASN yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur saksi, larangan dan kewajiban. Apabila kewajiban – kewajiban tidak di taati atau dilanggar oleh ASN.[4]

Salah satu sanksi kedisiplinan ASN yaitu dalam pasal 11 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang menyatakan "Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun," [5] dengan munculnya regulasi terbaru itu, ASN harus lebih disiplin lagi dalam bekerja. Ketidakhadiran tanpa keterangan akan diakumulasikan dalam periode waktu tertentu, yang akan berimbas pada

[3] Pasal 86 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
[4] Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri SIpil.
[5] pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

penjatuhan hukuman disiplin. Mulai dari teguran, pemotongan tunjangan kinerja, penurunan jabatan, hingga pemberhentian.

Menurut Engelbrecht bahwa disiplin bukan hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi meminimalkan masalah disiplin dimasa yang akan datang melalui hubungan positif atasan dengan bawahan.[6] Kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan dilakukan oleh hampir semua tingkatan ASN. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat.Disiplin merupakan pendidikan atau latihan kepada para pegawai yang telah menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin sangat dipengaruhi akan budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang yang ada dilingkungan organisasi.

Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Sedangkan Disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pemcapaian organisasi sedangkan Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Sebab dari ketidak berkualitasnya pelayanan publik, jika didefinisikan bermuara pada persoalan konflik kepentingan, korupsi birokrasi yang berbelit-belit dan yang penting juga adalah

[6] Engelbrecht, A.S., dan Strümpher, “Keadilan yang dirasakan prosedur disiplin di sektor pelayanan publik: sebuah studi eksplorasi”, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol.6 (2), hlm. 18.

kualitas moral jujur, adil dan fair, seorang ASN, mulai dari pejabat sampai pelaksana pelayanan publik *(street level bureaucrat).*[7]

Pemerintah sudah menaikan gaji, tunjangan serta memperbaharui regulasi sebelumnya dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PP ini menggantikan PP Nomor 53 Tahun 2010 yang sama-sama mengatur disiplin PNS. Pada PP No 94 Tahun 2021 yang baru, ASN yang tidak masuk kerja bisa diberikan sanksi seperti diberhentikan, hal tersebut mencerminkan pemerintah telah seius dalam penegakkan disiplin ASN tetapi tetap saja terjadi pelanggaran, kemungkinan faktor utama yang menjadi kendala kedisiplinan ASN itu terletak di diri aparatur itu sendiri. Tindakan yg menyimpang seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, serta pemborosan keuangan negara, pungutan liar (pungli), dan banyak sekali bentuk pelanggaran tadi akan selalu terjadi, Jika pada diri ASN belum terbentuk suatu kesadaran serta suatu etika yang dituangkan pada nilai-nilai perilaku kedinasan.

Faktor pelanggaran disiplin ASN, bisa saja dikarenakan oleh hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sebagaimana diketahui bahwa kebutuhan manusia pada masa kini ini semakin kompleks, akan tetapi mungkin kebutuhan sehari-hari yang semakin kompleks tersebut bukan merupakan satu-satunya faktor penyebab terjadinya pelanggaran yang terjadi dilingkungan ASN.

Faktor kedisiplinsn memiliki peran penting dalam pelaksanaan pegawai, Seorang pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada didalam lingkungan kerja

---

[7] Dedy Mulyadi. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta, halaman 47

dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Demikian juga pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Akan bekerja baik walaupun tidak diawasi oleh atasannya

Masalah dalam penegakan disiplin yaitu kurangnya dorongan pegawai dalam mentaati standar dan peraturan sehingga terjadi pelanggaran, kurangnya memahami dan mengetahui standar, kurangnya partisipasi dalam menyusun standar dan aturan yang jelas. Sedangkan Masalah dalam penegakan disiplin korektif kurangnya pengetahuan pegawai tentang kantor, peraturan dan kebijakan yang telah ada merupakan penyebab banyaknya tindakan indisipliner. Berbagai macam upayah pimpinan untuk melakukan suatu hal agar dapat mengatasi permasalahan tersebut. Seperti melakukan orientasi para pegawai baru tentang profil kantor. Peraturan kantor dan standar operasional prosedur di setiap bagian kantor. Oleh karena itu aturan dan standar sudah dipahami dan diketahui semua pegawai, untuk itu kemungkinan tidak ada pelanggaran.

Pelanggaran yang semakin tinggi dan disiplin ASN di Lampung Tengah masih sangat rendah antara lain tidak masuk kerja, memakai narkotika, sampai penyalahgunaan wewenang. Seharusnya seorang pemimpin pada suatu dinas atau bagian memiliki kewenangan untuk menindak atau memberi teguran kepada anak buahnya yang tidak disiplin atau yang melakukan pelanggaran, akan tetapi tidak banyak pemimpin yang menegakkan peraturan ini. Hal ini juga terjadi di akhir tahun 2021 yaitu dipecatnya ASN yang korupsi di Indonesia sebanyak 2357 dan

97 diantaranya berasal dari provinsi Lampung. Kasus ini mencerminkan bahwa disiplin ASN masih rendah termasuk di provinsi Lampung itu sendiri. [8]

Dari uraian diatas terkait dengan pentingnya penegakkan disiplin bagi ASN penulis tertarik menulis judul "**Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Lampung Tengah".**

1.2 Permasalahan dan Tujuan Penelitian

1.2.1 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apa faktor-faktor penghambat dalam penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah?

1.2.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam penegakan disiplin terhadap ASN di Kabupaten Lampung Tengah.

1.3 Ruang Lingkup dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Penelitian

[8] https://netizenku.com/akhir-tahun-ini-2-357-pns-korup-dipecat-lampung-97-orang/

1. Bidang keilmuan penelitian ini masuk dalam bidang Hukum Administrasi Negara yaitu mempelajari tentang penegakan disiplin terhadap ASN.
2. Ruang lingkup penelitian ini meliputi kajian yang berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara terutama tentang penegakan disiplin bagi ASN khususnya di Kabupaten Lampung Tengah.

1.1.3 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi bagi bidang Ilmu Hukum Administrasi Negara, khususnya dalam mempelajari penegakan disiplin terhadap ASN.

2. Kegunaan Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Inspektorat Pengawas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

Secara normatif, keberadaan pemerintah merupakan salah satu unsur dari tiga unsur penting berdirinya sebuah negara modern, di samping rakyat dan wilayah. Oleh rakyat yang bersangkutan, sebuah organiasi pemerintah diberikan kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan guna melayani kepentingan rakyat sebagai salah satu tugas pokoknya. Dalam menjalankan tugas tersebut sebuah pemerintahan harus mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tercapai ketertiban dalam proses pelaksanaanya.[9]

Erat hubungannya dengan instansi ialah soal kedisplinan yang merupakan alat untuk menghidupkan dan menggerakan organisasi sehingga dengan demikian tercapailah tujuan-tujuan suatu institusi. Biasanya istilah yang pertama menunjuk kepada semua pegawai suatu instansi dan yang kedua melukiskan prosedur-prosedur administratif mengenai pengupahan, pengaturan dan penggantian ASN ini. Dengan kata lain, baik dari sudut pandangan pemimpin administrasi maupun warga negara yang menaruh perhatian terhadap apa yang sedang berlangsung. ASN adalah semua pengetahuan dan prosedur yang dipergunakan untuk

[9] Zaidan Nawawi. 2015. *Manejemen Pemerintahan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, halaman 17

memperlengkapi organisasi dengan staf dan boleh diperluas hingga melingkupi semua hal kejuruan didalam suatu jenis lapangan pekerjaan tertentu.[10]

2.1.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa "pegawai" berarti "orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)", sedangkan "negeri" berarti negara atau pemerintahan. Jadi, ASN adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.[11]

ASN di dalam Hukum Islam diistilahkan dengan (pengikut). Dimana pengikut diwajibkan untuk mentaati terhadap perintah dan aturan yang dibuat oleh pemimpin. Sebagaimana manusia dalam kehidupannya memerlukan suatu aturanaturan atau susunan hukum yang mengikat dengan tujuan segala perbuatan yang menyimpang berjalan sesuai dengan aturan yang ada dan telah ditentukan. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan aturan dan waktu dengan sebaikbaiknya, maka perbuatan itu akan membuat melarat, oleh karena itu hendaknya dapat menggunakan aturan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk aturan dan waktu di dalam bekerja.

ASN bukan sekedar mengelola atau administrasi kepegawaiaan akan tetapi merupakan sebutan bagi organisasi kepegawaiaan yang mengutamakan suatu profesi jabatan bagi aparatur negara yang berlandaskan atas kompentansi

---

[10] *Ibid,* halaman 15
[11] Sri Hartini. *Op. Cit*., halaman 32

profesionalitas dan merit system.[12] Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan ASN adalah penting dan menentukan karena ASN merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Sehingga untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon ASN,apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis.

Pegawai bukan hanya Pegawai Negeri saja, melainkan Pegawai yang bekerja pada perusahan-perusahaan swasta yang tidak mempunyai hubungan dinas publik, yang semuanya itu diatur di dalam hukum Perburuhan, yang tidak ada kaitannya atau tidak ada hubungannya dengan Hukum Kepegawaian. Hukum Kepegawaian tidak mempelajari tentang Hukum perburuhan dilihat dari substansi Pegawai itu sendiri. Pegawai Negeri mempunyai hubungan Dinas Publik, sedangkan Pegawai yang bekerja pada perusahaan–perusahaan swasta tidak mempunyai Hubungan Dinas Publik. Penulis dalam hal ini tidak akan membahas pegawai dalam arti luas, namun khusus membahas mengenai Pegawai Negeri Sipil yang termasuk dalam ASN.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugas ASN harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat. Setiap ASN harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

---

[12] Miftah Thoha. 2017. *Ilmu Admistrasi Publik*. Depok: PT Khaisma Putra Utama, halaman 61

2.1.2. Kewajiban dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah atau janji ASN.
2. Mengucapkan sumpah atau janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, danatau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 3 ayat (1) menyatakan Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, pesatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan. Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturanperaturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka ASN berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan publik,
2. Pelayanan publik,
3. Perekat dan pemersatu bangsa.

Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 2, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan. Adapun kewajiban PNS tersebut dituangkan pada Pasal 3

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan Pemerintah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Tersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia).

Selain itu, sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4, PNS juga diwajibkan untuk:

1. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan.

4. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan Negara.
5. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
7. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
8. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
9. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan ini disebutkan juga bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja diatur dalam peraturan menteri.

2.1.3 Larangan Bagi ASN

Larangan bagi PNS, yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 5, adalah sebagai berikut:

1. Menyalahgunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan.

3. Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain.
4. Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
5. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK.
6. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
7. Melakukan pungutan di luar ketentuan.
8. Melakukan kegiatan yang merugikan Negara.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
11. Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan.
12. Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan.
13. Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
14. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

2.2. Disiplin ASN

2.2.1. Pengertian Disiplin ASN

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya[13].

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

---

[13] Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 8

M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku".[14] Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yan menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban".[15]

Disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu:[16]

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapacpengertian sebagai berikut:[17]

---

[14] Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), hlm. 153.
[15] Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Bandung: Pradnya Paramita, 1994), hlm. 25
[16] *Ibid*

1. Kata disiplin dilihat dari segi *(terminologis)* berasal dari kata latin *"discipline"* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan *(Obedience)* terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman *(punishment)* yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan *(control behaviou).*

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui

---

[17] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 146.

penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

2.2.2. Sanksi Bagi ASN Menurut Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Aturan sanksi disiplin bagi ASN di Kabupaten Lampung Tengah diatura dalam Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021 Pasal 6 sebagaimana berikut :

1. Pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan sanksi Disiplin sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Mekanisme penjatuhan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin Pegawai.
3. Sanksi yang telah dijatuhkan kepada PNS dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi penilaian prestasi kerja, perilaku kerja dan pembinaan karier PNS yang bersangkutan.[18]

Ucapan, tulisan atau perbuatan ASN yang melanggar hal-hal yang diwajibkan atau larangan seperti yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan atau Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pelanggaran disiplin. Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 diatur bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. Apabila Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mentaati kewajiban

[18] Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021 Pasal 6

dan larangan yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah tersebut, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman yang juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bentuk sanksi atau hukuman yang diberikan yaitu:

1. Hukuman Disiplin Ringan
    a. Tegoran lisan
    b. Tegoran tertulis
    c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman Disiplin Sedang
    a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
    b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
    c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun (sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 merupakan hukuman disiplin berat).
3. Hukuman Disiplin Berat
    a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
    b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
    c. Pembebasan dari jabatan.
    d. Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
    e. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS.

Pada prinsipnya Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin melalui beberapa prosedur berikut ini

sebagaimana ketentuan Pasal 26 s/d Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidakhadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
4. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir jugamaka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat buktidan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
5. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplinsetiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
6. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan dari: a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

7. Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) PP No.94 2021, dapat dilakukan pemotongan tunujangan, penurunan jabatan hingga pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
8. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
9. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
10. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan maka berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
11. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan
12. Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.
13. Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
14. PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
15. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis

hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

16. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
17. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.
18. Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan paling lambat 14 (empatbelas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
19. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.
20. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
21. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada angka (1) berlaku sampai

dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud tidak ada,maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

2.2.3. Kode Etik Kedisiplinan ASN

Etika berasal bahasa Latin *Ethos* artinya kebiasaan atau watak. Dalam bahasa Yunani kuno *ethikos* berarti timbul dari kebiasaan adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaiaan moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.[19]

Nilai-nilai yang terdapat dalam etika dan moral sangat spesifik secara spiritual mencerminkan keluhuran budi manusia yang wajib dijadikan pedoman paling asasi dari tindakan-tindakan manusia, baik secara pribadi selaku aparatur pemerintahan maupun sebagai anggota masyarakat. Moral adalah sesuai dengan ide umum tentang tindakan manusia, yang baik dan wajar sesuai dengan ukuran tindakan yang oleh umum diterima, meliputi kesatuan sosial atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, jelas selain persamaan anatara etika dan moral, ada juga perbedaaanya yaitu jika etika lebih banyak teoretis, moral lebih banyak bersifat praktis.[20]

---

[19] Johanes Basuki. 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*. Depok:PT Raja Grafindo, halaman 155

[20] Rachmat dan Dadang Gunawan. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia, halaman 294

Kode etik merupakan suatu tatanan etika yang telah esai disepakati oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka, masuk dalam kategori norma hukum. Kode etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik pegawai ASN merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku bagi seluruh pegawai ASN, dengan tujuan agar profesionalisme pegawai tersebut memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada penggunanya/ masyarakat dan adanya kode etik pegawai tersebut akan melindungi perbuatan yang tidak profesional.[21]

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas dan nilai yang menajdi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dal bersikap, berperilaku dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut. Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki keterikatan. Dalam lingkungan keluarga, kehidupan pribadi dibatasi oleh ketentuan-ketentuan ataupun pedoman hidup baik yang berasal dari adat maupun agama. Dalam kehidupan bermayarakat yang menjadi patokan adalah hukum positif yang proses penerapannya untuk memelihara dan menumbuhkan rasa keadilan, sedangkan di dalam kehidupan profesi, martabat serta kehormatan anggota ditentukan oleh kode etik.[22] Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang kode etik ASN adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan ASN di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

---

[21] Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo, halaman 222
[22] Sri Hartini. *Op.Cit*., halaman 48-49

Etika pemerintahan sebaiknya dikembangkan dalam upaya pencapaiaan misi. Artinya, setiap tindakan yang tidak sesuai, tidak mendukung, apalagi yang menghambat pencapaiaan misi, dipandang sebagai pelanggaran etik. Pegawai pemerintah yang malas masuk kantor, tidak secara sungguh-sungguh menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya, dapat dianggap melanggar etika profesinya.[23]

Secara umum fungsi etika pemerintahan dalam praktik penyelenggaraan pemerintah ada dua yaitu:[24]

1. Pedoman, referensi, acuan, penuntun, dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
2. Acuan untuk menilai keputusan dan/atau tindakan pejabat pemerintahan tersebut baik atau buruk, terpuji atau tercela.

Penjelasan tentang etika pemerintahan, dapat dikemukakan bahwa pada hakikatnya sumber etika pemerintahan dapat berasal dari peraturan perundangan, nilai keagamaan dan nilai sosial budaya yang berasal dari kehidupan kemasyarakatan, serta berasal dari adat kebiasaan dan yang sejenis dengan itu.[25]

Kode etik dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode Etik merupakan pola aturan atau cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standar perilaku anggotanya. Nilai

---

[23] Rachmat dan Dadang Gunawan. *Op.Cit.*, halaman 295
[24] Rachmat dan Dadang Gunawan. *Op.Cit.*, halaman 296
[25] *Ibid.*, halaman 297

professional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat. Nilai profesional dapat disebut juga dengan istilah asas etis mengemukakan empat asas etis, yaitu menghargai harkat dan matabat, peduli dan bertanggung jawab, integritas dalam hubungan, tanggung jawab terhadap masyarakat. Undang-Undang Kode Etik ASN adalah serangkaian norma-norma yang memuat hak dan kewajiban yang bersumber pada nilai-nilai etik yang dijadikan sebagai pedoman berfikir, bersikap, dan bertindak dalam aktivitas sehari-hari yang menuntut tanggung jawab suatu profesi.

Nilai dasar Serta Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila;
2. Setia mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3. Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia;
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
6. Meciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
10. Memberikan layanan kepada publik secaraa jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;

11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Mengenai larangan Bagi ASN diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.yaitu:

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. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi; atau
10. Mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Majelis Kode Etik adalah untuk memperoleh obyektivitas dalam menentukan seorang Pegawai Negeri Sipil melanggar kode etik, maka pada setiap instansi dibentuk Majelis Kode Etik. Majelis Kode Etik dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Majelis Kode Etik bersifat temporer, yaitu hanya dibentuk apabila ada Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran terhadap kode etik. Dalam hal instansi Pemerintah mempunyai instansi vertikal di daerah, maka Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain di daerah untuk menetapkan pembentukan Majelis Kode Etik.

Majelis Kode Etik adalah untuk memperoleh obyektivitas dalam menentukan seorang ASN melanggar kode etik, maka pada setiap instansi dibentuk Majelis Kode Etik. Majelis Kode Etik dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Majelis Kode Etik bersifat temporer, yaitu hanya dibentuk apabila ada ASN yang disangka melakukan pelanggaran terhadap kode etik. Dalam hal instansi Pemerintah mempunyai instansi vertikal di daerah, maka Pejabat Pembina

Kepegawaian dapat mendelegasikan wewenangnya kepada pejabat lain di daerah untuk menetapkan pembentukan Majelis Kode Etik

Pertama-tama perlu dingat bahwa kode etik tidak membebankan sanksi hukum atau paksaan fisik. Kode etik juga dirumuskan dengan asumsi bahwa tanpa sanksi-sanksi atau hukuman dari pihak luar, setiap orang tetap mentaatinya. Jadi dorongan untuk mematuhi perintah dan kendali untuk menjauhi larangan dalam kode etik bukan dari sanksi fisik melainkan dari rasa kemanusiaan, harga diri, martabat dan nilai-nilai filosofis[26]

2.2.4. Penegakan Disiplin

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin *"Disciplina"* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat.[27]

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

---

[26] Wahyudi Komorotomo. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 399

[27] Dwi Heri Sudaryanto. *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil,* Jurnal Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negri Malang, halaman 2

kepadanya.[28] Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai Adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin pada dirinya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. ASN yang menyadari akan tanggung jawabnya adalah mereka yang patuh akan kewajiban dan menjahui semua larangan dalam tanggung jawab sebagai ASN untuk memenuhi karakter ASN yang baik. Dengan maksud untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melanggar atas kewajiban dan larangan akan dikenakan berupa hukuman disiplin.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri SIpil., maka yang dimaksud dengan Disiplin ASN adalah Kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang

[28] Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ini merupakan pengaturan kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidakcditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap ASN yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh ASN yang dijatuhi hukuman sebagai tindakan yang tidak adil, maka ia dapat mengajukan keberatan kepada pejabat atasan, dan dalam hal-hal tertentu dapat disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik ASN itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh ASN yang bersangkutan.

2.3. Dasar Hukum Penegakkan Disiplin ASN

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan ASN, serta untuk mewujudkan ASN sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin ASN adalah sebagai berikut :

1. Norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri SIpil.
4. Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021 Pasal 6

2.4. Macam Macam Penegakkan Disiplin ASN

Hukuman disiplin bisa bersifat ringan, sedang, atau bahkan berat tergantung pelanggaran disiplin yang terjadi. Berdasarkan pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jenis-lenis Hukuman Jenis disiplin hukuman yang termaktub dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 berupa sebagai berikut. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari ;

1. Hukuman disiplin ringan, jenis hukuman disilin ringan sebagaimana dimakksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari;
    a. Teguran lisan,
    b. Teguran tertulis dan
    c. Pernyataan tidak setuju secara tertulis.

2. Hukuman disiplin sedang, jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari;
    a. Penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun,
    b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan
    c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman disiplin berat, Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari,
    a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun,
    b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,
    c. Pembebasan dari jabatan,
    d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
    e. Pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan Masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Pendekatan secara yuridis normatif dilakukan dengan cara menelaah mengenai beberapa hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi, pandangan, doktrin-doktrin hukum, peraturan hukum, dan sistem hukum yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti atau dibahas, sering disebut *library research*. Selanjutnya Pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan di lapangan mengenai pelaksanaan penegakan disiplin ASN yang diimplementasikan di Kabupaten Lampung Tengah.

3.2. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskripsi analisis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.[29] Deskriptif karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang penegakan sanksi administratif disiplin ASN. Sedangkan analisis karena dari data- data yang

---

[29] Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,1988), hlm. 35

diperoleh akan dilakukan analisis terhadap penegakan disiplin ASN di Kabupaten Lampung Tengah.

Untuk mendapatkan data yang objektif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan :

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara dengan Subbagian Umum Kepegawaian dan Bagian yang terlibat langsung dalam mengawasi penegakkan disiplin ASN yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kenyataan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari pustaka berupa peraturan perundang-undangan yang ada maupun melaui pendapat para sarjana atau ahli hukum. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari:

   a. Bahan hukum primer penelitian ini antara lain: Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, dan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini;
   b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan

makalah-makalah yang membahas mengenai penegakan terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh ASN.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk melakukan pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

   Studi kepustakaan merupakan usaha mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari, mencatat, dan menyalin bahan-bahan berupa buku, Peraturan Perundang-undangan, laporan hasil penelitian, surat-surat keputusan maupun literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Studi Lapangan

   Studi lapangan merupakan suatu usaha pengumpulan data primer dengan cara melakukan kegiatan penelitian lapangan secara langsung dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Teknik yang digunakan yaitu dengan melakukan wawancara terbuka dengan memberikan beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan terhadap informan maupun pihak- pihak yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.3.2. Prosedur Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul diolah dengan cara sebagai berikut:

1. Seleksi data, yaitu penelitian terhadap seluruh data terkumpul untuk dilakukan penyeleksian sesuai dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.
2. Klasifikasi data, yaitu pengelompokan terhadap data sesuai dengan kerangka pembahasan yang sudah ditentukan.
3. Penyusunan data, yaitu pensistematisasian data sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3.4. Analisis Data

Keseluruhan data yang sudah dikumpulkan dan telah dilakukan pemeriksaan, kemudian dilakukan analisis dengan menggunkan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan memberikan arti terhadap data yang disajikan dalam bentuk kalimat untuk selanjutnya ditarik kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian terhadap Penegakkan Disiplin ASN di Kabupaten Lampung Tengah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisplinan dijalankan menurut aturan yang telah ditetapkan. Aturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Hambatan pelaksanaan penegakan disiplin terhadap aparatur sipil negara yang melanggar kode etik kedisplinan adalah yang kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat/atasan yang berwenang seperti teguran lisan yang hanya dianggap angin lalu oleh oknum ASN yang melanggar kode etik kedisiplinan.

5.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas terhadap ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya.

2. Adanya pengawasan dan pembinaan secara dini di lingkungan kerja mengenai kedisiplinan.
3. Melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi bisa melalui Pendidikan Dan Latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman peraturan yang berkaitan disiplin ASN.
4. Perlu diadakan rapat intern setiap bulannya dimana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Selain pimpinan pemberian motivasi dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja maupun motivator.
5. Adanya reward and punishment. Reward tidak harus berbentuk uang tetapi dapat juga dapat berupa pujian ataupun penghargaan sebagai karyawan teladan. Sementara itu bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

Basuki, Johanes. 2018. *Administrasi Publik Telaah Teoretis dan Empiris*. Depok: PT Raja Grafindo.

Hartini, Sri, dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

Kadarisman. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Komorotomo, Wahyudi. 2014. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampung, Universitas. 2007. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Lampung University Press, Lampung.

Mulyadi, Dedy. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Alfabeta.

Nawawi, Zaidan. 2015. *Manejemen Pemerintahan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

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

Rachmat dan Gunawan Dadang. 2016. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, M. Victor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soemitro, Hanitijo Ronny. 1998. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Thoha, Miftah. 2017. *Ilmu Admistrasi Publik*. Depok: PT Khaisma Putra Utama.

Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

b. Peraturan Perundang-undangan

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah

c. Sumber Lain

Dwi Heri Sudaryanto. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Vol. 04 Nomor 3 Desember 2017, Fakultas Hukum Universitas Negri Malang.

Engelbrecht, A.S., dan Strümpher, “Keadilan yang dirasakan prosedur disiplin di sektor pelayanan publik: sebuah studi eksplorasi”, SA Journal of Human Resource Management, Vol.6 (2).