

# **SKRIPSI**

## **IMPLEMENTASI HUKUMAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

*(Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum)*



**Nama : Ade Yoviana**  
**NPM : 160408002**  
**Jurusan : Hukum Tata Negara**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
(UNIKS)  
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

IMPLEMENTASI HUKUMAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DIDINAS  
PERTANIAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI BERDASARKAN UNDANG –  
UNDANG NO 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

NAMA : ADE YOVIANA

NPM : 160408002

BIDANG KAJIAN : HUKUM TATA NEGARA

Telah dipertahankan Di Depan Tim Penguji pada tanggal 29 Oktober 2021 dan dinyatakan  
lulus

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

AFRINALD RIZHAN, SH.,MH

NIDN: 1010048801

Anggota  


ITA IRYANTI, SH., MH

NIDN: 1019098102



APRINELITA, SH.,MH

NIDN: 1030048403

Anggota



HALMADI ASMARA, SH., MH

NIDN: 1019128702

Anggota



M. IOBAL, SH., MH

NIDN: 1010088503

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Islam Kuantan Singingi

RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si

NIDN : 1030058403

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI HUKUM DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
DINAS PERTANIAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.5 TAHUN 2014 TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA**

**NAMA** : ADE YOVIANA  
**NOMOR MAHASISWA** : 160408002  
**BIDANG KAJIAN UTAMA** : HUKUM TATANEGARA

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing I**

**Tanggal** 20-10-2021



**ITA IRYANTI, SH.,MH**  
NIDN. 1019098102

**Pembimbing II**

**Tanggal** 27-10-2021



**APRINELITA, SH.,MH**  
NIDN. 1030048403



**Mengetahui :**  
**Ketua Program Studi**

**APRINELITA, SH.,MH**  
NIDN. 1030048403

## ABSTRAK

Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas dalam Undang –undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dilapangan, banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap tugasnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Kuansing tetapi tidak mendapatkan penegakan hukuman disiplin, serta meskipun sudah ditegakkan aturan disiplin namun tidak sesuai dengan amanah peraturan perundang-undangan yang mengatur hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan permasalahan di atas maka diperoleh rumusan masalah : (1) Bagaimanakah Implementasi hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ; (2) Apa saja faktor penghambat atas penegakan hukuman disiplin PegawaiNegeri di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi research dengan data primer yang diperoleh dari responden secara langsung, dan data sekunder berpedoman kepada peraturan perundang-undangan. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan metode penelitian yang dilaksanakan, maka diperoleh hasil penelitian yaitu implementasi penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan secara maksimal, masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran hukuman disiplin tersebut di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yang tidak ditindak lanjuti secara tegas dan Faktor-faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya penegakan hukuman disiplin dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah diantaranya ; Kurangnya sarana dan prasarana, Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas, Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, Kurangnya sistem pengawasan, serta banyaknya pegawai yang berkilah apabila dilakukan pemeriksaan.

**Kata Kunci : Hukuman Disiplin – Aparatur Sipil Negara**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Alhamdulillah Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas ridhonya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah **“Implementasi Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi”**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah skripsi di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi . Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras, kegigihan, dan kesabaran, dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun disadari karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta disekeliling saya yang mendukung dan membantu. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada:

1. Dr. H. Nopriadi,S.K.M., M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Ita Iryanti, SH., MH dan Aprinelita, SH.,MH selaku Dosen pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, nasehat, motivasi dan berbagai pengalaman kepada peneliti dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
4. Muhammad Iqbal, SH.,MH selaku Kaprodi Ilmu Hukum yang telah memberikan motivasi dan membantu lancarnya Sidang Skripsi ini
5. Segenap Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Kuantan Singingi dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
6. Orang tua dan seluruh keluarga serta rekan-rekan yang tak henti – hentinya memberikan dukungan serta do’a serta membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini.

Harapan saya skripsi ini semoga dapat berguna bagi pihak-pihak yang terkait, lingkungan Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Kuantan Singingi serta para pembaca pada umumnya.

Teluk Kuantan, 25 Oktober 2021

Penulis

Ade Yoviana

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                          | <b>i</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                       | <b>1</b>  |
| A. Latar belakang masalah .....                      | 1         |
| B. Rumusan masalah .....                             | 11        |
| C. Tujuan Penelitian .....                           | 12        |
| D. Kerangka Teori, Konseptual & Kerangka Pikir ..... | 13        |
| 1. Teori Hukum Administrasi Negara .....             | 13        |
| 2. Teori Good Governance .....                       | 16        |
| 3. Teori Hukum Kepegawaian .....                     | 21        |
| E. Konseptual Operasional .....                      | 27        |
| F. Metode Penelitian .....                           | 29        |
| 1. Jenis dan Sifat Penelitian .....                  | 29        |
| 2. Lokasi Penelitian .....                           | 30        |
| 3. Populasi dan Responden .....                      | 31        |
| 4. Data dan Sumber Data .....                        | 31        |
| 5. Alat Pengumpul Data .....                         | 32        |
| 6. Analisis Data .....                               | 33        |
| <b>BAB II TINJAUAN UMUM .....</b>                    | <b>34</b> |
| <b>A. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil .....</b>   | <b>34</b> |
| 1. Pengertian, Hak, dan Kewajiban PNS .....          | 34        |
| 2. Hukuman terhadap pelanggaran Displin PNS .....    | 40        |

**B. Tinjauan Umum Jenis Dan Peranan lembaga pengelola**

**Kepegawaian .....52**

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)..... 53
2. Badan Kepegawaian Negara ..... 53
3. Badan Kepegawaian Daerah ..... 56
4. Tinjauan Umum Tentang Dinas Pertanian Kab. Kuansing ..... 57

**BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN . ..... 62**

1. Implementasi Hukuman Disiplin ASN di Dinas Pertanian Kab. Kuansing  
berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN..... 62
2. Faktor Penghambat atas Penegakan Hukuman Disipli PNS di Kantor  
Dinas Pertanian Kab. Kuantan Singingi ..... 74

**BAB IV PENUTUP . ..... 83**

1. Kesimpulan ..... 82
2. Saran ..... 82

**DAFTAR PUSTAKA .....ii**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bertujuan untuk mewujudkan tata kehidupan bangsa, negara dan masyarakat yang tertib, bersih, makmur dan berkeadilan, jadi dapat ditegaskan bahwa negara Indonesia merupakan negara hukum.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Sebagaimana telah diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, aparatur negara dalam meningkatkan kualitas Aparatur Negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memperlakukan sistem karir berdasarkan Prestasi Kerja Prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka Aparatur Negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.<sup>1</sup>

Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat

---

<sup>1</sup> Diakses pada : <http://www.lawdescription.com/index>. Tanggal 3 januari 2020, Pukul 13.00 wib

serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas dalam Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.<sup>2</sup>

Sedangkan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Menurut Nainggolan yaitu bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara.<sup>3</sup> Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara melakukan perubahan besar terhadap pengelolaan Aparatur Negara. Setidaknya ada 3 perubahan mendasar yang diusung oleh Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Perubahan sistem manajemen aparatur dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa kegiatan administratif kepegawaian kepada *Human Resource Management* yang menganggap Aparatur Negara adalah SDM dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai dan dikembangkan dengan baik.

---

<sup>2</sup>Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

<sup>3</sup>Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, PT Pertja, Jakarta, 2011, Hlm 23

2. Perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan.
3. Meningkatkan perlindungan Aparatur Sipil Negara dari intervensi politik.

Sebelum dibahas lebih lanjut, perlu diketahui pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut:<sup>4</sup>

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 sebagai pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan di atas bahwa Aparatur Sipil Negara 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

---

<sup>4</sup>Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

besarnya jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang dapat ditempuh.<sup>5</sup>

Permasalahan lainnya seperti pegawai Aparatur Sipil Negara 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 publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.<sup>6</sup>

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu penyusunan Aparatur Negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Dapat diketahui bahwa kedudukan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya

---

<sup>5</sup>Ambar Teguh Sulistiani, memahami *Good Governance* Dalam Perspektif Sumber Daya manusia, penerbit Gaya Media, Yogyakarta, 2004, Hlm 329

<sup>6</sup>Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, Hlm 7

<sup>7</sup>Ibid, Hlm 9

misi dari pemerintah tergantung dari Aparatur Negara karena pegawai negeri merupakan Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 memenuhi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara material dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai Aparatur Sipil Negara.<sup>8</sup>

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh Kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu-padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna dan berhasil guna, kualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara, Api negara, serta Abdi masyarakat. untuk mewujudkan pegawai negeri

---

<sup>8</sup>Astrid S. Susanto, Komunikasi Dalam Teori dan Praktek, Bina aksara, Jakarta, 2011, Hlm 45

sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem Prestasi Kerja. sistem Karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana pengangkatan pertamanya didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, Sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, Pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya.

Pegawai Aparatur Sipil Negara bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinas lah yang harus diutamakan.

Pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam langkah penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan

pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan aparatur negara sendiri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

“Dalam praktek, Aparatur Sipil Negara Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berpikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan kepada bagian bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu”.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan kerjasama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas.<sup>10</sup> Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Pembinaan tugas Aparatur Sipil Negara diatur dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 31 ayat 1 yaitu KASN bertugas:<sup>11</sup>

- a. Menjaga netralitas pegawai ASN.
- b. Melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN.

---

<sup>9</sup>S. Moenir, Pendekatan Manusia dan organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta, 2011, Hlm 42

<sup>10</sup>Diakses pada : <http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, Tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

<sup>11</sup>Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- c. Melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada presiden.

Sedangkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 31 ayat 2 berbunyi dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 KASN dapat :<sup>12</sup>

- a. Melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah.
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa.
- c. Menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- d. Melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
- e. Melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Agar pegawai Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik pegawai Aparatur Sipil Negara pusat maupun pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di tingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>12</sup>Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

berlaku bagi pegawai Aparatur Sipil Negara Pusat berlaku pula pada pegawai negeri yang ada di tingkat daerah, kecuali ditentukan oleh Undang-Undang.<sup>13</sup>

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Sipil Negara meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara Baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdaya guna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945, negara dan pemerintah”terkait dengan pembinaan pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-UndangNo 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan pada pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.<sup>14</sup>

Dari hasil survei yang penulis lakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi jumlah pegawai pada tahun 2019 berjumlah 195 orang sedangkan jumlah pegawai pada tahun 2020 berjumlah 178 orang, namun yang melanggar ketentuan disiplin yang ditindaklanjuti penegakan hukumnya pada tahun 2019 hanya sebanyak 3 (tiga) orang sedangkan tahun 2020 berjumlah 4(empat) orang Pelanggaran disiplin Yang dilakukan Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi mengalami peningkatan dari tahun

---

<sup>13</sup>Diakses pada : <http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, Tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

<sup>14</sup>Ibid, Hlm 43

sebelumnya. Adapun pelanggaran disiplin yang dilakukan Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi dalam bentuk ringan, sedang dan berat. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Tahun Hukuman Disiplin Dari Tahun 2019-2020**

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) |        |        |       | Total |
|-------|------------------------|--------|--------|-------|-------|
|       |                        | Ringan | Sedang | Berat |       |
| 2019  | 195                    | 3      | -      | -     | 3     |
| 2020  | 178                    | 2      | 1      | 1     | 4     |
|       |                        |        |        |       |       |

*Sumber: Kantor Dinas Pertanian Kab.Kuansing tahun 2019 - 2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat penerapan sanksi pada pelanggaran pelaksanaan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu pelanggaran ringan seperti tidak hadir selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan resmi dan jelas, dengan menggunakan seragam pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di tempat-tempat ramai/pasar/supermarket/ mempercepat jam pulang atau terlambat masuk kantor. Pelanggaran sedang yaitu tidak masuk kerja selama 7 hari berturut-turut tanpa alasan yang resmi dan juga menggunakan seragam pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) saat kampanye ataupun acara non resmi lainnya. Sedangkan, pelanggaran berat seperti menyalahgunakan jabatan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), tidak masuk kerja selama 10 hari berturut-turut serta melakukan tindak kriminal dengan seragam dinas. Dalam hal ini penulis memfokuskan pada penjatuhan hukuman disiplin berat itu dikenakan sanksi pembebasan dari Jabatan Fungsional ASN.

Berdasarkan latar belakang tersebut, banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap tugasnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Kuansing tetapi tidak mendapatkan penegakan hukuman disiplin, serta meskipun sudah ditegakkan aturan disiplin namun tidak sesuai dengan amanah peraturan perundang-undangan yang mengatur hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pegawai Aparatur Sipil Negara terkait dengan disiplin pegawai negeri di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan pelanggaran salah satunya banyaknya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mangkir selama jam kerja dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin. Seharusnya Pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan, maka dari itu penulis ingin menuangkandisiplin Pegawai Negeri dengan judul penelitian yaitu **“Implementasi Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

## **B. Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Implementasi hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

2. Apa saja faktor penghambat atas penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi?

### **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Implementasi hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat atas penegakan hukuman disiplin pegawai negeri di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat penulis dengan adanya penelitian ini, berapa watt ditinjau dari 2 segi yaitu segitiga kritis dan praktis untuk :

1. Manfaat Teoritis
  - 1) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku perkuliahan dan membandingkannya dengan praktek di lapangan.
  - 2) Sebagai sarana dalam mengembangkan wacana dan pemikiran sebagai mahasiswa dalam bentuk karya ilmiah bagi Universitas Islam Kuantan Singingi khususnya prodi Ilmu Hukum.
2. Manfaat Praktis
  - 1) Memberikan sumbangan pemikiran dan menambah ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum dan khususnya dalam hukum tata negara.
  - 2) Hasil penelitian ini sebagai bahan ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya bidang Hukum Tata Negara.

3) Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

#### **D. Kerangka Teori**

##### **a. Teori Hukum Administrasi Negara**

Hukum pajak merupakan bagian dari Hukum Administrasi Negara karena itu sekarang ada yang menghendaki agar kompak yaitu bisa berdiri sendiri. Kenyataannya sampai saat ini ini pajak sudah berdiri sendiri di samping Hukum Administrasi Negara, karena hukum pajak juga mempunyai tugas yang bersifat lain pada hukum administrasi negara pada umumnya, yaitu hukum pajak juga dipergunakan sebagai alat untuk menentukan politik perekonomian negara.<sup>15</sup> Selain itu, umumnya hukum pajak juga mempunyai tata tertib dan istilah-istilah tersendiri untuk lapangan pekerjaannya.

Menurut Logemann mengatakan Hukum Administrasi Negara adalah seperangkat norma-norma yang berhubungan dengan Pejabat Administrasi Negara melakukan tugasnya dengan cara khusus.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Atmosudirdjo dan Prajudi, Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, Hlm 16

<sup>16</sup>Diakses pada : <http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, Tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

Menurut Adoel Djamali, buku administrasi negara adalah peraturan hukum yang mengatur administrasi, yaitu hubungan antara warga negara dan pemerintahnya yang menjadi sebab 3 negara itu berfungsi.

Sedangkan menurut Kusumadi Poedjosewojo, Hukum Administrasi Negara adalah keseluruhan aturan hukum yang mengatur bagaimana negara sebagai penguasa menjalankan usaha-usaha untuk memenuhi tugasnya.<sup>17</sup>

Dalam menjalankan tugasnya Hukum Administrasi Negara menganut asas-asas tertentu. Asas-asas Hukum Administrasi Negara, meliputi:<sup>18</sup>

1. Asas Yuridikitas (*rechtmatingheid*) merupakan setiap tindakan pejabat administrasi negara tidak boleh melanggar hukum (harus sesuai dengan rasa keadilan dan kepatutan).
2. Asas Legalitas (*wetmatingheid*) mengingat Indonesia adalah negara hukum, maka asas legalitas adalah hal yang paling utama dalam setiap tindakan pemerintah. Yang maksud dengan asas legalitas ialah setiap tindakan pejabat administrasi negara harus ada dasar hukumnya (ada peraturan dasar yang melandasinya).
3. Asas Diskresi yaitu kebebasan dari seorang pejabat administrasi negara untuk model keputusan berdasarkan pendapatnya sendiri tetapi tidak bertentangan dengan legalitas.

---

<sup>17</sup>Harbani Pasolong, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung, 2014, Hlm 36

<sup>18</sup>Diakses pada : <http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, Tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

Sumber hukum administrasi negara pada umumnya, dapat dibedakan menjadi dua yaitu:<sup>19</sup>

1. Sumber hukum material, yaitu sumber hukum yang turut menentukan isi kaidah hukum. Sumber hukum material ini berasal dari peristiwa-peristiwa dalam pergaulan masyarakat dan peristiwa-peristiwa itu dapat mempengaruhi bahkan menentukan sikap manusia.
2. Sumber hukum formal, yaitu sumber hukum yang sudah diberi bentuk tertentu. Agar berlaku umum, suatu kaidah harus diberi bentuk sehingga pemerintah dapat mempertahankannya.

Objek hukum Islam adalah pokok permasalahan yang akan dibicarakan. dengan Pengertian tersebut, dimaksud Hukum Administrasi Negara adalah pokok permasalahan yang akan dibicarakan dalam Hukum Administrasi Negara. menurut djokosoetono, Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang mengatur hubungan antara jabatan-jabatan dalam negara dan para warga masyarakat, maka dapat disimpulkan bahwa objek Hukum Administrasi Negara adalah pemegang jabatan dalam negara itu atau alat-alat perlengkapan negara dan warga masyarakat.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Soehino, objek hukum administrasi adalah sama dengan objek hukum tata negara, yaitu negara. Pendapat demikian dilandasi alasan bahwa negara dan hukum tata negara sama-sama mengatur negara. Namun,

---

<sup>19</sup>Diakses pada : <http://ziajaljavo.blogspot.co.id/2012/02/hukum-administrasi-pajak.html>, Tanggal 03 Januari 2020, pukul 14.00 wib

<sup>20</sup>Diakses pada : <http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, Tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

kedua hukum tersebut berbeda, yaitu hukum administrasi negara mengatur negara dalam keadaan bergerak sedangkan hukum tata negara dalam keadaan diam. Maksud dari istilah “negara dalam keadaan bergerak” adalah bahwa negara tersebut dalam keadaan hidup.

Hal ini berarti bahwa jabatan-jabatan atau alat-alat perlengkapan negara yang ada pada negara telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi masing-masing. Istilah “negara dalam keadaan diam” berarti bahwa negara itu belum hidup sebagaimana mestinya. Hal ini berarti bahwa alat-alat perlengkapan negara yang ada belum menjalankan fungsinya. Dari penjelasan di atas dapat diketahui tentang perbedaan antara hukum administrasi negara dan hukum tata negara.<sup>21</sup>

#### **b. Teori *Good Governance***

*Governance* diartikan sebagai mekanisme, praktik dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintahannya menjadi salah satu aktor dan tidak selalu menjadi faktor yang menentukan.<sup>22</sup> Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan

---

<sup>21</sup><sup>21</sup>Diakses pada : <http://ziajaljayo.blogspot.co.id/2012/02/hukum-administrasi-pajak.html>, Tanggal 03 Januari 2020-, pukul 14.00 wib

<sup>22</sup>Diakses pada : <http://www.lawdescription.com/index>. Tanggal 3 Januari 2020, Pukul 13.00 Wib

itu sendiri.<sup>23</sup> Dapat dikatakan bahwa *good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian, pemerintah daerah selalu dilakukan kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korupsi menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

Ciri-ciri *good governance* dalam dokumen kebijakan *United Nation Development Programme* (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri *good governance* yaitu:<sup>24</sup>

1. Mengikuti sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.
2. Menjamin adanya supremasi hukum.
3. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
4. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumberdaya pembangunan.

---

<sup>23</sup>Sumarto Hetifa Sj, Inovasi, Partisipasi dan Good Governance, Yayasan Obor Indonesia, Bandung, 2003, Hlm 1

<sup>24</sup>Ibid, Hlm 3

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis saat ini adalah pemerintahan yang menekankan pada pentingnya membangun proses pengambilan keputusan publik yang sensitif terhadap suara suara komunitas. Proses pengambilan keputusan bersifat hirarki berubah menjadi pengambilan keputusan dengan adil seluruh *stakeholder*.

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan dari birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintahpun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasikemasyarakatan sebagai kekuatan penyeimbang negara. Cita *Good Governance* kini sudah menjadi bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan ke depan. Karena peranan implementasi dari prinsip *good governance* adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para *stakeholders* dalam memenuhi kepentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga Administrasi Negara cara menyimpulkan ada 9 aspek fundamental dalam perwujudan *good governance*, yaitu:<sup>25</sup>

1. Partisipasi (*participation*), partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena tanpa partisipasi orang tua, pendidik (guru)

---

<sup>25</sup>Dede Rosyada, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, ICCE UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2000, Hlm. 182

ataupun supervisor tidak akan mampu bisa mengatasinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua.

2. Penegakan hukum (*rule of law*), penegakan hukum dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berisikan sanksi guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhi. Aturan-aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, melainkan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dengan seoptimal mungkin.
3. Transparansi (*transparency*), persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para stafnya atas segala hal yang terjadi, di mana salah satu dapat menimbulkan percakapan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik di bidang kebijakan, baik di bidang keuangan maupun bidang-bidang lainnya.
4. Responsif (*responsiveness*), salah satu untuk menuju cita *good governance* adalah responsif, yakni supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi, atasan juga harus bisa memahami kebutuhan masyarakatnya, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supervisor harus bisa menganalisa kebutuhan mereka, sehingga bisa membuat suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan-kepentingan bersama.

5. Konsensus (*consensus orientation*), aspek fundamental untuk cita good governance adalah pelatihan supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah pengambilan keputusan secara konsensus, Dimana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga. Sehingga kebutuhan itu memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.
6. Kesetaraan dan keadilan (*equity*), asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf di dalam perlakuannya, jika dalam suatu lembaga yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.
7. Efektivitas dan efisien, efektivitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektivitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalisasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga.
8. Akuntabilitas asas, akuntabilitas berarti pertanggungjawaban supervisor terhadap staf-stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk

mengurus beberapa urusan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor harus mempertanggungjawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun mentalitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.

9. Visi strategi (*strategic vision*), visi strategi adalah pandangan-pandangan strategi untuk menghadapi masa yang akan datang, perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkap bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Di sinilah diperlukan strategi strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada.

### **c. Teori Hukum Kepegawaian**

Dengan semakin berkembangnya konsep negara hukum di Indonesia negara semakin vital. sistem dan tujuan negara yang mendasari teori bernegara bangsa Indonesia kemudian dituangkan dalam hukum tertulis yang berhubungan dengan Hukum Administrasi Negara. Tujuan Hukum Administrasi Negara diarahkan pada perlindungan hukum bagi rakyat dalam bentuk pembinaan, pengayoman dan partisipasi.<sup>26</sup> Dalam hubungan dengan sumber daya manusia, di dalam administrasi pemerintahan terbagi menjadi dua bagian, yaitu pegawai negeri dan masyarakat yang merupakan dua organisasi aktivitas manusia yang mempunyai tujuan yang sama, namun di dalamnya terdapat perbedaan wewenang dalam pemerintahan. Dan wewenang secara hukum, sedangkan masyarakat tidak memiliki wewenang sehingga hanya mengandalkan kerelaan berpartisipasi dalam

---

<sup>26</sup>Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, Hlm 41

lingkup publik agar tujuan kemasyarakatan dapat terwujud.<sup>27</sup> Pihak pemerintah mempunyai tugas-tugas terhadap masyarakat dengan melaksanakan suatu kebijakan lingkungan dalam bentuk wewenang, yaitu kekuasaan yuridis akan orang-orang pribadi, badan-badan hukum dan memberikannya kepada Pegawai Negeri bawahan hak dan kewajiban yang dapat dan mereka pegang menurut hukum.

Sikap proaktif dari penyelenggaraan merupakan aspek penentu untuk dapat merealisasikan tujuan nasional. Berdasarkan hal tersebut, alat yang digunakan negara dalam pencapaian tujuan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek dari hukum kepegawaian. Dalam kajian teori, disebutkan bahwa terdapat hubungan antara Hukum Administrasi Negara dengan hukum kepegawaian yang disebut dengan *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) terhadap negara (pemerintah). Adapun *openbare dienstbetrekking* yang melekat pada hubungan-hubungan hukum kepegawaian itu lebih merupakan hubungan *subordinatie* antara atasan dengan bawahan.<sup>28</sup>

Pada beberapa pendapat tentang hubungan dinas publik, antara:<sup>29</sup>

1. Menurut Logemann hubungan dinas publik adalah bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan yang dalam melakukan suatu atau beberapa jabatan dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa

---

<sup>27</sup>Ibid, Hlm 43

<sup>28</sup>Burhanudin A. Tayibnapis, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2009, Hlm 348

<sup>29</sup>S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, liberty, Yogyakarta, 1987, Hlm 98

keuntungan lainnya. Hal ini berarti inti dari hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk kepada perangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatan dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah dimana sebaiknya pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.

2. Kajian hubungan dinas publik ini berkaitan dengan segi pengangkatan pegawai negeri. hubungan antar pegawai negeri dengan negara dari segi pengangkatan ini dikenal dengan teori *Contract Suigeneris*. Teori ini dikemukakan oleh Buys sebagai berikut: dalam *Contract Suigeneris*. Diisyaratkan pegawai negeri harus setia dan taat selama menjadi pegawai negeri, meskipun dia setiap saat dapat mengundurkan diri. Dari pendapat Buys ini dapat disimpulkan bahwa selama menjadi pegawai negeri sipil, mereka tidak dapat melaksanakan hak asasinya secara penuh. Oleh karena itu, apabila pegawai negeri sipil akan melaksanakan hak-hak asasinya secara penuh, pemerintah dapat menyatakan yang bersangkutan bukanlah orang yang diperlukan bantuannya oleh pemerintah. Pendapat Buys ditentang oleh Y. Helskrek mengemukakan pendapatnya sebagai berikut, jika hak asasi pegawai negeri itu dibatasi berarti pemerintah melakukan perbuatan inkonstitusional atau melanggar Undang-Undang Dasar. Dari

kedua pendapat tersebut, hukum kepegawaian atau pegawai negeri di Indonesia lebih cenderung menganut teori Buys.

3. Menurut Philipus M. Hadjon, kajian Hukum Administrasi lebih memandang hubungan hukum kepegawaian dimaksud sebagai hubungan *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) terhadap negara (pemerintah). *openbare dienstbetrekking* yang melekat pada hubungan kepegawaian itu lebih merupakan hubungan *subordinatie* antara bawahan dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan antara hukum kepegawaian dengan Hukum Administrasi Negara adalah:<sup>30</sup>

1. Objek Hukum Administrasi Negara adalah kekuasaan pemerintah.
2. Penyelenggaraan pemerintah sebagian besar yang dilakukan oleh pegawai negeri.
3. Tugas dan wewenang pegawai negeri berupa *public service* dituangkan dalam 3 ayat 1 Undang-Undang No 43 tahun 1999 yang menyatakan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, adapun dituangkan dalam pasal 11 Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang disebut juga Pegawai Negeri Sipil yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang

---

<sup>30</sup>Ibid, Hlm 101

dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Hubungan antara pegawai negeri dengan negara adalah hubungan dinas publik.
5. Sengketa kepegawaian merupakan sengketa tata usaha negara.

Inti dari uraian diatas adalah objek dari Hukum Administrasi Negara, ini kekuasaan pemerintahan dan dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh pegawai negeri. Jadi, objek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang dipelajari dalam hukum Administrasi Negara, cara yaitu hukum yang berlaku bagi pegawai negeri yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri. Jadi, kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri.

Berdasarkan kajian mengenai objek dari hukum kepegawaian, maka akan secara langsung berhubungan dengan lembaga yang merencanakan dalam bidang kepegawaian yang disebut sebagai Lembaga Kepegawaian. Perencanaan (*planning*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dan kegiatan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>31</sup> *Administrative planning* meliputi segala aspek kegiatan dan meliputi seluruh unit organisasi, sedangkan *managerial*

---

<sup>31</sup>Ibid, Hlm 102

*planning* bersifat departemental dan operasional. *Administrative planning* merupakan hasil pemikiran dan penentuan secara garis besar, sedangkan *managerial planning* bersifat lebih khusus dan terperinci.

Pengertian diatas menunjukkan dengan jelas bahwa perencanaan merupakan fungsi organik pertama, alasannya adalah tanpa adanya rencana, maka tidak ada dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. dalam mencari perencanaan yang baik diperlukan penelitian (*research*) sebagai proses awal dalam menganalisis situasi yang ada berupa data data dan fakta relevan guna menunjang pelaksanaan administrasi, khususnya dalam pelaksanaan fungsi hukum kepegawaian. suatu rencana ditunjukkan untuk masa yang akan datang, karenanya ada beberapa hal penting dalam hubungannya dengan proses perencanaan.

Hal ini disebut dengan teori administrasi dan manajemen sebagai *planning* primises meliputi:<sup>32</sup>

1. Bahwa dalam mencapai tujuan yang ditentukan, sumber-sumber yang tersedia selalu terbatas, sedangkan tujuan yang hendak dicapai tidak pernah terbatas. Akibat primis ini ini adalah bahwa rencana yang dibuat harus disesuaikan dengan tersedianya sumber-sumber dan logis pula apabila dikatakan bahwa sebelum membuat rencana, sumber-sumber apa yang telah, sedang dan akan tersedia perlu diketahui dengan tepat, tidak hanya didasarkan pada dugaan.

---

<sup>32</sup>Rozali abdullah, Hukum Kepegawaian, CV. Rajawali, jakarta. 2010, Hlm 13

2. Bahwa suatu organisasi harus selalu memperhatikan kondisi-kondisi serta situasi dalam masyarakat, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif sehingga organisasi dapat beroperasi dengan baik berdasarkan faktor yang berkesinambungan.
3. Bahwa organisasi, tidak dapat melepaskan diri dari beberapa jenis pertanggungjawaban. Pimpinan organisasi akan bertanggung jawab pada ada dirinya, bawahannya dan masyarakat. implikasi dari premise ini adalah dalam membuat rencana dan dalam melaksanakannya segala sesuatunya harus didasarkan pada tanggung jawab.
4. Bahwa manusia (yang menjadi anggota organisasi) dihadapkan kepada keterbatasan, baik dari fisik, mental biologis karenanya harus diusahakan terciptanya iklim kerjasama yang baik, dengan demikian manusia sebagai faktor pelaksana rencana dapat turut berbuat lebih banyak.

Berdasarkan hal di atas dalam hukum kepegawaian memerlukan wadah yang merencanakan aktivitas. Dalam hal ini, berhasil atau tidaknya aktivitas kepegawaian didasarkan pada konsep perencanaannya dan segala bentuk aktivitas ini dibentuk oleh lembaga kepegawaian.

## E. Konsep Operasional

Konsep operasional berisikan batasan-batasan tentang terminologi yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian. “**Implementasi Hukum Disiplin Aparatur Sipil Negaradi Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**”.

1. Implementasi datang dari bahasa Inggris yakni to implement yang memiliki arti mengimplementasikan. Implementasi adalah penyediaan fasilitas untuk melakukan suatu hal yang menyebabkan efek atau akibat padasuatuhal. Suatu hal itu dikerjakan untuk menyebabkan efek atau akibat itu bisa berbentuk undang-undang, ketentuan pemerintah, ketentuan peradilan serta kebijakan yang dibuat oleh beberapa instansi pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.<sup>33</sup>
2. Hukuman ([bahasa Inggris: \*punishment\*](#)) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah [tingkah laku](#) agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

---

<sup>33</sup>Diakses pada : <https://www.ngelmu.co/pengertian-implementasi-penjelasan-dan-contoh-implementasi/>, Tanggal 24Juli 2020, Pukul 11.15 Wib

Secara umum hukuman dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Hukuman mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan.<sup>34</sup>

3. Disiplin Secara umum adalah suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>35</sup>
5. Dinas Pertanian adalah Dinas yang berkedudukan di ibukota Kabupaten Kuantan Singingi dan daerah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten yang bersangkutan, di Pimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati.<sup>36</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang akurat Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

---

<sup>34</sup>Diakses pada : [https://id.wikipedia.org/wiki/Hukuman\\_anggal\\_12\\_Oktober\\_2020.pukul](https://id.wikipedia.org/wiki/Hukuman_anggal_12_Oktober_2020.pukul) 11.10 Wib

<sup>35</sup>Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>36</sup>Diakses pada : <https://kejaksaan.go.id/kejati>, Tanggal 3 Januari 2020. Pukul 14.30 Wib

## **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Dari sudut metode yang dipakai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah Observational Research dengan cara survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpul data yang pokok.<sup>37</sup> Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada lokasi penelitian untuk mendapatkan bahan, data-data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Sifat penelitiannya, penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yaitu memberikan gambaran suatu kejadian yang terjadi secara jelas dan terperinci tentang Implementasi Dan Urgensi Hukum Disiplin Atas Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian sesuai dengan apa yang telah disebutkan pada judul penelitian, yaitu di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

---

<sup>37</sup>Masri Singarimbun dan Sofian effendi, Metode Penelitian Survey, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta. 2008, Hlm 3

### 3. Populasi dan Responden

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah :

| No            | Responden   | Populasi         | Sample       | %     |
|---------------|---|------------------|--------------|-------|
| 1.            | Sekretaris Dinas Pertanian Kab. Kuansing  | 1 (satu) org     | 1 (satu) org | 100 % |
| 2.            | Kasubbag Umum Dinas Pertanian Kab. Kuansing   | 1 (satu) org     | 1 (satu) org | 100 % |
| 3.            | Pegawai Dinas Pertanian yang melanggar ketentuan disiplin pada tahun 2019 dan 2020 yang mendapatkan penjatuhan hukuman disiplin ringan. | 7 (tujuh) org    | 3 (tiga) org | 40 %  |
| <b>Jumlah</b> |   | 9 (Sembilan) org | 5 (lima) org |       |

### 4. Data Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder, dengan rincian sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang berupa keterangan yang berasal dari pihak-pihak yang terlibat dengan objek yang diperoleh yang dari wawancara pada

waktu melakukan penelitian di lapangan, baik melalui tanya jawab secara langsung.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pertanian yang sifatnya mendukung dari pada hasil penelitian ini :

1. Gambaran umum mengenai kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Struktur organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi
3. Keadaan dan jumlah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi

Serta data yang diperoleh melalui kajian bahan pustaka, yang meliputi berbagai buku-buku literatur, skripsi, jurnal dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pendapat-pendapat para ahli yang ada hubungannya dengan pokok masalah yang di atas.

#### **a. Alat Pengumpul Data**

Adapun alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden yang terkait dengan persoalan penelitian dan bagi yang melanggar ketentuan disiplin Aparatur Sipil Negara dan mempunyai hubungan erat dengan masalah yang dibahas.

## **6. Analisis Data**

Analisa data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengelolahan data penulis akan menggunakan analisa Deskriptif kualitatif. Data yang bersifat Kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Setelah data yang terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan dengan

Keterangan- keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian di analisa secara kualitatif dalam menganalisa data yang terkumpul. Dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari indikator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil observasi di lapangan. Setelah data dan semua bahan yang di butuhkan terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara Deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang diteliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **A. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil**

##### **1. Pengertian, Hak, dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, pengertian Pegawai Negeri yaitu :<sup>38</sup>

Dalam Undang-Undang ini terdapat dalam Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 yang dimaksud dengan:

- 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
- 3) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan
- 4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat

---

<sup>38</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan

- 5) Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme
- 6) Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
- 7) Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
- 8) Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- 9) Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- 10) Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
- 11) Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
- 12) Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.

- 13) Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 14) Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- 15) Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
- 16) Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
- 17) Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
- 18) Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
- 19) Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
- 20) Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan

melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

21) Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

22) Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dari rumusan bunyi Pasal 1 butir 3 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri maka seseorang harus memenuhi syarat-syarat yaitu : a. Harus Warga Negara Indonesia. b. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku. c. Harus diangkat oleh pejabat yang berwenang. d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya. e. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara, Instansi Vertikal di

Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan Negara lainnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dipekerjakan di luar instansi induk gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Pasal 21 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal diantaranya berhak memperoleh yaitu :

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Pasal 23 Pegawai wajib:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;

- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; 14
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kedisiplinan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan panutan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas sehari-hari harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan

berbagai cara. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.<sup>39</sup> 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.

Pasal 86 Paragraf 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa :

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. 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 penerapantindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang

---

<sup>39</sup>Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). Hlm. 193.

indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.<sup>40</sup>

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya serta menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 86 Paragraf 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014.

## **2. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. Perbuatan tersebut dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai

---

<sup>40</sup>*Ibid*, hlm.194

Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan akan dikenakan sanksi, berupa hukuman disiplin.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 1 ayat 1 yang dimaksud dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah Kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang 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 tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh ASN.

Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, atas hasil penelitian yang saksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan, harus setimpal dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima oleh rasa keadilan. Apabila hukuman disiplin dirasakan oleh 42 Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.<sup>41</sup>

Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan yaitu untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya. Maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar

---

<sup>41</sup>Hasibuan Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 193

ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014.

Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri hádala setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian pada Pasal 86, yaitu :

- (1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:
- a. meninggal dunia;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. mencapai batas usia pensiun;
  - d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
  - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

(2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

(3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

(4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Selanjutnya Pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 :

(1) PNS diberhentikan sementara, apabila:

- a. diangkat menjadi pejabat negara;

- b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana. 20 (2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Berdasarkan pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut pasal 7, yaitu :

1. Hukuman disiplin Ringan terdiri dari :

- a. Teguran lisan. Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.
- b. Teguran tertulis Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negerayang melakukan pelanggaran disiplin.

(2) Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masapenundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

(3) Hukuman Disiplin Berat terdiri dari :

- a) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu Tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

b) Pembebasan dari jabatan.

Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin ASN dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara bagi Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara bagi Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Mudagolongan ruang IV/c ke atas
  - c. Pembebasan dari jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- 2) Pejabat pembina Kepegawaian Pusat, bagi Aparatur Sipil Negara Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.

- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Aparatur Sipil Negara Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin:
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
- 4) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten atau Kota, untuk semua ASN Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau ASN Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
- 5) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan atau dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa :

- a. Teguran lisan,
- b. Teguran tertulis,
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis, dan
- d. Pembebasan dari jabatan.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian akan wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

## **B. Tinjauan Umum Jenis Dan Peranan Lembaga Pengelola Kepegawaian**

Sejarah singkat menempatkan sejumlah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Lemga lembaga tersebut adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Bagian selanjutnya akan menjelaskan bagaimana fungsi dan keterkaitan antara masing-masing lembaga tersebut.

## **1.Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN)**

Sebagai sebuah kementerian negara, lembaga ini bertugas membantu presiden dalam merumuskan kebijakan dan koordinasi dibidang pendayagunaan aparatur negara. Untuk melaksanakan tugas tersebut lembaga ini dibebani fungsi, yang mana sebagai berikut :<sup>42</sup> a. Perumusan kebijakan pemerintah di bidang pendayagunaan aparatur negara; b. Pengkoordinasian dan peningkatan keterpaduan penyusunan rencana dan program, pemantauan, analisi, dan evaluasi dibidang pendayagunaan aparatur negara; c. Penyampaian laporan evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden. Kewenangan kantor Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) sebagai mana tercantum dalam Keppres No. 101 Tahun 2001 Khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian sering kali bersinggungan dengan lembaga lain yang juga memiliki tanggung jawab yang sama dalam pengembangan SDM Aparatur Negara, misalnya BKN. Namun demikian Keppres ini telah menempatkan Kantor Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) sebagai lembaga yang berwenang membuat kebijakan pendayagunaan aparatur negara.

## **2.Badan Kepegawaian Negara**

Perubahan BAKN menjadi BKN pada tahun 1999 antara lain disebabkan oleh bertambahnya jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia yang mencapai empat juta orang, tetapi jumlah tersebut tidak diimbangi oleh kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang memadai. Untuk memperbaiki kondisi Pegawai

---

<sup>42</sup>Miftah Thoha, 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Jakarta, Kencana, hlm. 11-14

Negeri Sipil tersebut diperlukan suatu lembaga yang fungsinya tidak mendata secara administratif, tetapi juga mampu mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil secara lebih memadai untuk mendukung tugas-tugas pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan, dan pelayanan publik. Setelah ditetapkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, kedudukan Badan Kepegawaian Negara (BKN) semakin kuat dan strategis dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bukan tidak mungkin bahwa posisi ini kemungkinan akan bertabrakan dengan lembaga lain yang juga turut bertanggung jawab dalam membuat kebijakan tentang Pegawai Negeri Sipil antara lain Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Untuk mengatasi tumpang tindih kewenangan antara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Badan Kepegawaian Negara, Presiden mengeluarkan Keppres No. 103 Tahun 61 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen. Didalam Keppres tersebut Badan Kepegawaian Negara bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan Fungsi, yang mana sebagai berikut :<sup>43</sup> a. Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kepegawaian; b. Penyelenggaran koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan SDM Pegawai Negeri

---

<sup>43</sup>Keppres No. 103 Tahun 61 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen

Sipil; c. Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara; d. Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian negara dan mutasi kepegawaian antar provinsi; e. Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma, standar, dan prosedur mengenai mutasi, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak, dan kewajiban, kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah dan bidang Kepegawaian lainnya.; f. Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundangundangan di bidang kepegawaian kepada instansi pemerintahan; g. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Negara; h. Fasilitas kegiatan instansi pemerintah di bidang administrasi kepegawaian; dan i. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

Selanjutnya adapun juga mengenai fungsi dan tugas Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang di dasari oleh Pasal 47 mengenai Fungsi dan Pasal 48 mengenai Tugas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut :<sup>44</sup>

- a. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan

---

<sup>44</sup>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

- c. Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimuthairkan oleh instansi pemerintah serta bertanggungjawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Memperhatikan fungsi dan tugas sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memainkan fungsi dan tugas dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM aparatur negara melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, kebijakan yang dibuat Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam hal kepegawaian harus berada dibawah koordinasi Kantor Menpan.

### **3. Badan Kepegawaian Daerah**

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan ini yang mengurus administrasi kepegawian pemerintah daerah. Baik di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ini hanya berada ditingkat Kabupaten/Kota, sedangkan di tingkat Provinsi banyak yang masih menggunakan biro, yakni biro Kepegawaian. Sesuai dengan Undang-Undang Pemerintah Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Penjelasan Pasal 43-44 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yaitu :

- a. Penyiapan peraturan daerah di bidang kebijakan teknis kepegawaian :
  - b. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah, baik yang menduduki jabatan struktural/fungsional atau tidak;
  - c. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.
- Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar, dan prosedur kepegawaian, yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam diseluruh Indonesia.

#### **4. Tinjauan Umum Tentang Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi**

Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di Bidang Pertanian berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mendukung upaya pencapaian Visi Kabupaten Kuantan Singingi tersebut, maka Visi Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Pertanian yang Tangguh Berbasis Agribisnis, Berwawasan Lingkungan, Berkelanjutan Untuk Kesejahteraan Masyarakat”

Selain adanya Visi (tujuan yang hendak dicapai) juga diperlukan adanya suatu Misi (cara yang hendak dilakukan), untuk itu adapun Misi Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia pertanian.
- b. Meningkatkan produksi dalam rangka mendukung ketahanan pangan.
- c. Meningkatkan daya saing dan nilai tambah produk pertanian.
- d. Meningkatkan kemitraan dengan stake holder dan terobosan pemasaran produk pertanian.
- e. Meningkatkan pemanfaatan sumberdaya alam yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan untuk mendukung agribisnis Pertanian.
- f. Mewujudkan peningkatan pendapatan petani, yang didukung dengan penyediaan sarana dan prasarana serta akses permodalan usaha tani.
- g. Mewujudkan kreativitas dan inovasi dalam penerapan teknologi pengolahan hasil pertanian untuk mendukung terwujudnya kesejahteraan petani.

Adapun pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu Kepala Dinas Pasal 4 dalam Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 35 Tahun 2016 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan, dan monitoring, mengevaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pertanian.
- b. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
  - a. Perencanaan dibidang Pertanian
  - b. Pengkoordinasian dibidang Pertanian
  - c. Pelaksanaan fasilitasi dibidang Pertanian
  - d. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pertanian
  - e. Pelaksanaan kegiatan dibidang Pertanian
  - f. Pembinaan dibidang Pertanian
  - g. Pengawasan dibidang Pertanian
  - h. Pengendalian dan monitoring dibidang Pertanian
  - i. Pengevaluasian dan pelaporan dibidang Pertanian
  - j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang.
  - iv. Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
    - a. Bidang Sarana dan Prasarana
    - b. Bidang Tanaman Pangan
    - c. Bidang Hortikultura
    - d. Bidang Perkebunan
    - e. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan
    - f. Bidang Penyuluhan, Perizinan dan Pengawasan Usaha.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi didukung oleh unsur organisasi dengan struktur sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahkan:
  - Sub Bagian Umum
  - Sub Bagian Program
  - Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Sarana dan Prasarana, membawahkan:
  - Seksi Lahan dan Irigasi
  - Seksi Pupuk, Pestisida, dan Alsintan
  - Seksi Jalan Produksi Usaha Tani
- d. Bidang Tanaman Pangan, membawahkan:
  - Seksi Pembenihan dan Perlindungan
  - Seksi Produksi
  - Seksi Pengolahan dan Pemasaran
- e. Bidang Hortikultura, membawahkan:
  - Seksi Pembenihan dan Perlindungan
  - Seksi Produksi
  - Seksi Pengolahan dan Pemasaran
- f. Bidang Perkebunan, membawahkan:
  - Seksi Pembenihan dan Perlindungan
  - Seksi Produksi

- Seksi Pengolahan dan Pemasaran
- g. Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, membawahkan:
- Seksi Perbibitan dan Produksi
  - Seksi Kesehatan Hewan
  - Seksi Kesmavet, Pengolahan dan Pemasaran
- h. Bidang Penyuluhan, Perizinan dan Pengawasan Usaha, membawahkan:
- Seksi Kelembagaan
  - Seksi Ketenagaan, Metode dan Informasi
  - Seksi Perizinan dan Pengawasan Usaha

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Implementasi Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**

Sebagai negara hukum yang menempatkan semua tugas dan tanggung jawab Negara dalam hukum positif (ketentuan peraturan perundang-undangan), ketentuan tentang kepegawaian telah diatur dan beberapa kali telah mengalami perubahan untuk menyesuaikan dengan tuntutan nasional dan tuntutan global yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 secara filosofis, sosiologis dan yuridis memiliki banyak persoalan yang justru menjauhkan Negara dari tujuan Negara hukum itu sendiri. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak berpihak kepada cita-cita nasional sebagaimana yang tertuang di dalam, pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terutama dalam hal implementasi undang-undang tersebut pada praktiknya dilapangan.

Dengan semakin berkembangnya keonsep negara hukum di Indonesia fungsi administrasi negara semakin vital. Sistem dan tujuan negara yang mendasari teori

bernegara bangsa Indonesia kemudian dituangkan dalam hukum tertulis yang berhubungan dengan hukum Administrasi Negara. Tujuan Hukum Administrasi Negara diarahkan pada perlindungan hukum bagi rakyat dalam bentuk pembinaan, pengayoman, dan partisipasi. Dalam hubungan dengan sumber daya manusia, didalam administrasi pemerintahan terbagi menjadi dua bagian, yaitu Pegawai Negeri dan Masyarakat yang merupakan dua organisasi aktivitas manusia yang mempunyai tujuan yang sama, namun didalamnya terdapat perbedaan wewenang dalam pemerintahan. Pegawai Negeri mempunyai otoritas dan wewenang secara hukum, sedangkan masyarakat tidak memiliki wewenang sehingga hanya mengandalkan kerelaan berpartisipasi dalam lingkup publik agartujuan kemasyarakatan dapat terwujud. Pihak pemerintah mempunyai tugas – tugas terhadap masyarakat dengan melaksanakan suatu keebijakan lingkungan dalam bentuk wewenang, yaitu kekuasaan yuridis akan orang-orang pribadi, badan-badan hukum dan memberikannya kepada Pegawai Negeri bawahan hak- hak dan kewajiban yang dapat dan mereka pegang menurut hukum.<sup>46</sup>

Sikap proaktif dari penyelenggaraan merupakan aspek penentu untuk dapat merealisasikan tujuan nasional. Berdasarkan hal tersebut, alat yang digunakan negara dalam pencapaian tujuan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil sebagai subyek dari hukum kepegawaian. Dalam kajian teori, disebutkan bahwa terdapat hubungan antara Hukum Administrasi Negara dengan Hukum Kepegawaian yang disebut dengan *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) terhadap negara (pemerintah). Adapun *openbare dienstbetrekking* yang melekat pada

---

<sup>46</sup>Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, SinarGrafika, 2007, hlm 41-46

hubungan-hubungan hukum kepegawaian itu lebih merupakan hubungan subordinatif antara atasan dengan bawahan.

Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut menerapkan sistem Merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.<sup>47</sup>

Kedisiplinan pegawai sangat menentukan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan pegawai. Tetapi pada kenyataannya masih ada pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai, baik staf maupun pejabatnya secara sengaja maupun tidak disengaja sehingga hal ini mengganggu dan menghambat kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

Disiplin merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan disiplin, karena disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku PNS berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas

---

<sup>47</sup>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif. Dengan kesadaran dari berbagai pihak dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya, maka mereka diharapkan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan tidak melakukan penyimpangan atau melakukan perbuatan tercela baik didalam maupun diluar jam kerja.<sup>48</sup>

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, khususnya disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara khusus melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut memberikan pedoman kepada Pegawai Negeri Sipil bagaimana seharusnya mereka bersikap di dalam maupun di luar kedinasan. Agar membuahkan ketaatan di dalam pelaksanaannya, maka menjadi kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil untuk menghayati, memahami dan mentaati peraturan perundangundangan yang berlaku.

---

<sup>48</sup>Harsono, Perencanaan Kepegawaian, (Bandung : Fokus Media, 2010), hlm.6

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam suatu instansi pemerintah. Namun kenyataannya, masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, diatur mengenai sanksi atau hukuman yang diterima apabila Pegawai Negeri Sipil tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu keputusan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar baik dalam bentuk ringan, sedang dan berat.

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. Tapi melihat kenyataan tidak semua PNS mentaati dan mematuhi peraturan perundang-undangan disiplin pegawai. Ketidaksiplinan PNS merupakan bahan diskusi “empuk” dan akan selalu menjadi sorotan tajam masyarakat. Mengingat bagi mereka, status PNS adalah sosok yang patut dijadikan contoh dan teladan, karena dianggap sebagai kepanjangan tangan dari

pemerintah. Sangat wajar apabila masyarakat memiliki keinginan dan harapan yang lebih terhadap kinerja dan produktivitas PNS.<sup>49</sup>

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Dari sekian banyak Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi tidak semuanya mentaati peraturan yang berlaku, salah satunya peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kasus Disiplin PNS yang

---

<sup>49</sup>Diakses pada 3 Oktober 2021 dari <http://bkn.go.id/kanreg01/en/berita/201-peraturanpemerintah-nomor-53-tahun-2010-antara-tantangan-dan-realita.html.?showall=1>

telah terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah jenis pelanggaran ringan, Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang termasuk jenis pelanggaran disiplin ringan adalah jenis jenis pelanggaran disiplin yang penjatuhan sanksinya berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi, bahwa secara data primer jumlah kasus pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil memang mengalami peningkatan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Tentunya hal ini disebabkan dari berbagai factor, salah satunya adalah longgarnya penerapan hukuman disiplin yang diterapkan dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Sehingga bagi pegawai yang melanggar aturan, tidak merasa khawatir akan dijatuhi sanksi, terutama bagi sanksi yang ringan dan sedang. Penegakan hukuman disiplin di lingkungan pemerintah daerah kabupaten kuantan singing masih dikatakan lemah, khususnya dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi. Factor lainnya adalah karena hubungan kekerabatan dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi, karena memiliki hubungan persaudaraan dengan pejabat tertentu, maka sering penerapan hukuman disiplin ini terabaikan meskipun secara pasti telah diatur didalam regulasi terkait penegakan hukuman disiplin.<sup>50</sup>

Dari data ataupun hasil observasi yang diamati penulis dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi tersebut, banyak pegawai negeri sipil yang

---

<sup>50</sup>Hasil Wawancara Dengan Sekretaria Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

secara norma dapat dipastikan telah melanggar kewajiban yang selayaknya dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun implementasi peraturan hukuman disiplin pegawai tersebut tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, penegakan hukum tidak dilaksanakan serta pegawai yang melanggar aturan tersebut juga tidak ditindak bahkan tidak ditegur secara patut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hal diatas dalam hukum kepegawaian memerlukan wadah yang merencanakan aktivitas. Dalam hal ini, berhasil atau tidaknya aktivitas kepegawaian didasarkan pada konsep perencanaannya dan segala bentuk aktivitas ini dibentuk oleh lembaga kepegawaian. Bahwa suatu organisasi harus selalu memperhatikan kondisi-kondisi serta situasi dalam masyarakat, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif sehingga organisasi dapat beroperasi dengan baik berdasarkan faktor yang berkesinambungan. Bahwa organisasi, tidak dapat melepaskan diri dari beberapa jenis pertanggungjawaban. Pimpinan organisasi akan bertanggung jawab pada dirinya, bawahannya, dan masyarakat. Implikasi dari premise ini adalah dalam membuat rancana dan dalam melaksanakannya segala sesuatunya harus didasarkan pada tanggung jawab.

Jika ditelusuri, kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di tahun 2019 hingga tahun 2020 memiliki jumlah kasus yang lebih banyak sebenarnya disbanding dengan data primer yang sudah diperoleh penulis dilapangan berdasarkan hasil laporan. Namun karena memang kurangnya pengawasan dari pihak yang berwenang untuk itu, menjadikan kasus pelanggaran-pelanggaran tersebut sebagai suatu hal yang biasa. Bahkan, untuk kasus pelanggaran disiplin

sedang yang terjadi pada tahun 2019 penerapan hukuman disiplin nya juga tidak ditegakkan. Pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman sanksi sedang tersebut tidak dijatuhi hukuman berupa:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya
- b. Penurunan gaji sebesar satukali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu Tahun,

terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

Padahal seharusnya dari poin a hingga c tersebut semestinya diterapkan secara jelas dan terbuka dalam pelaksanaannya, hal ini tentunya dapat memberikan efek jera juga bagi pegawai negeri sipil lainnya yang melanggar hukuman disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi, mengenai bentuk pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi pada dasarnya dilakukan dalam bentuk pengawasan melekat (*waskat*) dan pengawasan fungsional. Disini yang dijadikan sasaran pengawasan adalah pelaksanaan tugas baik rutin maupun pembangunan oleh setiap satuan kerja apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan serta kebutuhan atas sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan organisasi dan sikap perilaku serta tutur kata Pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi. Mengenai bentuk pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yaitu melakukan pengawasan melekat (*waskat*) sebagai upaya preventif, untuk mencegah hal-hal yang melanggar disiplin, yaitu dengan cara pengawasan secara langsung dari pimpinan yang berada di atasnya dan pengawasan fungsional yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas

secara fungsional baik intern maupun ekstern, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas kepegawaian.

Adapun kegiatan-kegiatan pengawasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dilakukan pengamatan terhadap pelaksanaan tugas semua unsur serta setiap perilaku Pegawai Negeri Sipil.
- b. Mengadakan penelitian dengan cermat dan seksama terhadap pelaksanaan tugas semua unsur kebijaksanaan serta setiap perilaku pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Dengan menguji dan menggunakan tolak ukur tertentu terhadap pelaksanaan tugas semua unsur pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi serta perilaku pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.
- d. Mengadakan evaluasi semua kegiatan pelaksanaan tugas
- e. Mengadakan bimbingan yaitu dengan cara pengarahan, petunjuk dan penjelasan mengenai pelaksanaan tugas.
- f. Mengadakan penertiban yaitu kegiatan mengatur, menata dan memperbaiki serta menyempurnakan pelaksanaan tugas semua unsur pegawai.
- g. Pengusutan yaitu kegiatan menyelidiki perbuatan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yang diduga melakukan kegiatan atau perbuatan tercela

- h. Mengadakan pemeriksaan mengungkap kebenaran perbuatan yang diduga menyimpang yang dituang ke dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
- i. Mengadakan suatu tindakan penjatuhan hukuman disiplin dan atau hukuman yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- j. Mengadakan kegiatan pengamatan dan pengecekan kembali pelaksanaan tindak lanjut pengawasan oleh semua unsur di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi mengenai bentuk pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai ASN di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi belum dilakukan sebagaimana mestinya baik dalam bentuk pengawasan melekat maupun dalam pengawasan fungsional dikarenakan kurang tegasnya pimpinan dalam menjauhkan sanksi disiplin, dan kurangnya sistem pengawasan itu sendiri dilaksanakan.<sup>51</sup>

Menurut hemat penulis, sarana pengawasan melekat berguna untuk meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dan pencapaian sarana pelaksanaan tugas, menekan hingga sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang dan menekan hingga sekecil mungkin kebocoran dan pemborosan keuangan Negara dan segala bentuk pungutan liar. Sedangkan pada tindak lanjut yang

---

<sup>51</sup>Hasil wawancara dengan Dadang Kurniawan, SP Pegawai ASN yang melanggar hukuman disiplin di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

bersifat represif, adalah apabila seorang pegawai yang terbukti melanggar disiplin maka harusnya diambil tindakan berupa tindakan administratif, tindakan perdata dan atau tindakan pidana. Sedangkan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap aparat dan lembaga kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi tidak hanya ditentukan oleh factor optimalisasi kinerja saja, namun diperlukan juga peran bidang pengawasan yang berfungsi sebagai pengontrol apakah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi telah melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana mestinya.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam rangka mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

## **2. Faktor penghambat atas penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.**

Pegawai Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan public, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan public dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrative yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerinthan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas

pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*), dan melalui pembangunan ekonomi dan social (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menempatkan Aparatur Sipil Negara sebagai suatu profesi yang memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, organisasi profesi, pendidikan dan pengembangan kompetensi, serta menegakkan kode etik dan kode perilaku profesi. Kompetensi sebagai salah satu syarat dari undang-undang ini perlu terus dijaga dan dikembangkan. Kompetensi akan menjadi tolok ukur kualitas Aparatur Sipil Negara. Tanpa adanya pengembangan kompetensi yang memadai, kualitas Aparatur Sipil Negara perlu dipertanyakan dan ditakutkan justru akan memberikan dampak pada kinerja organisasi.

Melihat betapa pentingnya masalah kedisiplinan itu tidak akan mungkin terlaksana secara baik apabila tidak didukung oleh pengawasan yang baik pula. Pada dasarnya pengawasan ini adalah alat untuk merangsang, membimbing, dan mengontrol supaya dapat tercapai apa yang diinginkan.

Faktor – faktor penghambat didalam penerapan disiplin di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yaitu :<sup>52</sup>

- a. Kurangnya sarana dan prasarana yaitu baik sumber daya manusia yaitu berupa fasilitas kantor yang masih kurang memadai dapat menghambat

---

<sup>52</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Pada Tanggal 08 Oktober 2021

kelancaran kegiatan administrasi perkantoran yang dilakukan seperti program penerapan sistem teknologi informasi bagi masyarakat.

- b. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pegawai yang melanggar ketentuan disiplin di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Pada Tahun 2019 yang mengalami peningkatan pada tahun berikutnya :

**Tabel III.1**  
**Tahun Hukuman Disiplin Dari Tahun 2019-2020**

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) |        |        |       | Total |
|-------|------------------------|--------|--------|-------|-------|
|       |                        | Ringan | Sedang | Berat |       |
| 2019  | 195                    | 3      | -      | -     | 3     |
| 2020  | 178                    | 2      | 1      | 1     | 4     |
|       |                        |        |        |       |       |

*Sumber: Kantor Dinas Pertanian Kab. Kuantan Singingi Tahun 2019-2020*

- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan mengalami peningkatan. Peraturan pemerintah secara tegas disebutkan bahawa jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin sudah jelas tercantum didalamnya. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman baik hukuman ringan, sedang dan berat disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dengan

mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Selain dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga disinggung mengenai mutasi Pegawai Negeri Sipil yang mana disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dimutasi tugas atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dengan instansi daerah, serta perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

- d. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran. Dikarenakan lemahnya pengawasan dari atasan langsung, maka bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari factor cepat atau lambannya pelayanan.

**Tabel III.2**  
**Jumlah PNS di Wilayah Kerja Dinas Pertanian Tahun 2020**

| <b>No</b> | <b>Jumlah Pengawas</b> | <b>Wilayah Kerja</b>                           | <b>Jumlah PNS</b> | <b>Ket</b> |
|-----------|------------------------|--|-------------------|------------|
| 1         | 2 (dua) orang          | Kantor Dinas Pertanian                         | 55 orang          |            |
| 2         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Singingi               | 8 orang           |            |
| 3         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Singingi Hilir         | 5 orang           |            |
| 4         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Pucuk Rantau           | 4 orang           |            |
| 5         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Kuantan Mudik          | 6 orang           |            |
| 6         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Hulu Kuantan           | 5 orang           |            |
| 7         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Gunung Toar            | 12 orang          |            |
| 8         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Kuantan Tengah         | 14 orang          |            |
| 9         | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Sentajo Raya           | 8 orang           |            |
| 10        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Pangean                | 6 orang           |            |
| 11        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Logas Tanah Darat      | 4 orang           |            |
| 12        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Kuantan Hilir          | 13 orang          |            |
| 13        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Kuantan Hilir Seberang | 12 orang          |            |
| 14        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Kuantan Inuman         | 11 orang          |            |
| 15        | 2 (dua) orang          | Kantor BPP Wilayah Kec. Cerenti                | 15 orang          |            |
|           |                        | <b>J u m l a h</b>                             | <b>178 orang</b>  |            |

e. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administrative, baik itu sanksi disiplin ringan, sedang maupun berat. Dikarenakan pemeriksaan dilakukan secara intensif, tertutup, teliti dan objektif serta dibenarkan meminta keterangan tambahan dari orang lain. Sementara pegawai yang diperiksa diharuskan memberi jawaban atas pertanyaan juru periksa yang berwenang. Apabila yang bersangkutan mempersulit pemeriksaan dapat segera dilaporkan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan bila yang bersangkutan tidak memberikan jawaban dalam pemeriksaan, maka kasus yang dituduhkan kepadanya dianggap benar.

Menurut penulis, hal-hal tersebut di atas merupakan faktor – faktor penghambat dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Dinas Pertanian, kiranya menjadi kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai. Akibat dari sikap yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari factor cepat atau lambannya pelayanan.

Sumber daya manusia merupakan factor yang menentukan keberhasilan dalam setiap organisasi. Dapat dikatakan sumber daya manusia menjadi

salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa bahkan penentu utama. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi. Dan dalam konteks berbangsa, sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk menjadi profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan public, tetapi juga dituntut sebagai perekat dan pemersatu bangsa.<sup>53</sup>

Dengan terbitnya undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah tombak transformasi kepegawaian yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas birokrasi. Hal ini bisa dilihat dari rekrutmen yang harus bisa mengontrol belanja pegawai, penempatan pegawai yang memiliki integritas untuk mengurangi kebocoran anggaran, penempatan pegawai berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjamin pencapaian kinerja. Dengan demikian, anggaran Negara dapat digunakan sebesar-besarnya untuk pembangunan dan belanja public.

Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan disiplin, integritas dan profesionalisme Pegawai Negeri di Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yaitu :<sup>54</sup>

- a. Melakukan penindakan yang tegas terhadap pegawai negeri dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yang terbukti melakukan pelanggaran/perbuatan tercela sesuai dengan bobot kesalahannya dan bila cukup bukti terkait tindak pidana, maka akan dilakukan tindakan penyidikan

---

<sup>53</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung, 2013, hl.5

<sup>54</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Pada Tanggal 08 Oktober 2021

- b. Responsive dan peka terhadap pelayanan public harus berani memulai, tidak menunggu laporan atau perintah atau berisik dulu baru berbuat dengan meninggalkan paradig lama, merubah pola piker, pola tindak dan pola laku.
- c. Optimalisasi kinerja yaitu dengan mengefektifkan semua satuan kerja (dengan personil, sarana dan prasarana, dan kewenangan yang ada), bekerja dengan professional dan proporsional untuk memperoleh capaian hasil kerja yang maksimal.
- k. Meningkatkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh seluruh pejabat structural kepada bawahannya sampai dengan tingkat kebawah untuk mencegah pelanggaran disiplin dengan mengedepankan deteksi dini guna mengeliminir stigma negative institusi.
- l. Meningkatkan fungsi pengawasan fungsional guna mendukung pelaksanaan pengawasan melekat, yang tidak hanya berorientasi melakukan penindakan tetapi juga kepada pencegahan, agar fungsi pengawasan tersebut tidak hanya memberikan efek jera tetapi juga daya tangkal, serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.
- m. Memebrikan penguatan kewenangan terhadap jajaran pengawasan untuk melakukan eksaminasi khusus terhadap berkas perkara dan melakukan penyidikan sendiri terhadap aparatur Dinas Pertanian yang melakukan korupsi.

- n. Mengambil sikap yang tegas dan konsisten untuk memberikan teguran/peringatan dan bahkan hukuman yang lebih berat kepada seluruh pejabat structural yang terbukti tidak melaksanakan pengawasan melekat.
- o. Memberikan penghargaan berdasarkan penilaian prestasi kerja kepada seluruh Aparatur Sipil Negara dilingkungan Dinas Pertanian yang masuk sebagai pegawai berprestasi.
- p. Melakukan penindakan kepada masalah ketidakprofesionalan yang selama ini masih masuk dalam ranah bidang teknis, padahal tidak tertutup kemungkinan ketidakprofesionalan tersebut akibat perbuatan yang disengaja.

Menurut penulis, dalam peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara tidak hanya ditentukan oleh factor optimalisasi kinerja, namun diperlukan juga peran Bidang Pengawasan yang berfungsi sebagai pengontrol apakah aparatur sipil Negara dinas pertanian telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana mestinya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari rumusan pokok masalah penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. implementasi penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan secara maksimal. Masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran hukuman disiplin tersebut di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi yang tidak ditindaklanjuti secara tegas dan berdasarkan pada hukum oleh pimpinan atau pejabat yang berwenang dibidangnya.
- b. Faktor-faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya penegakan hukuman disiplin di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi adalah diantaranya ; Kurangnya sarana dan prasarana, Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas, Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, Kurangnya sistem pengawasan, serta banyaknya pegawai yang berkalah apabila dilakukan pemeriksaan.

#### **2.Saran**

- a. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin hakim dan PNS dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun mengenai kinerja juga.

- b. Memberikan Penghargaan (Reward) bagi pegawai yang disiplin, sehingga menimbulkan semangat kerja bagi pegawai yang berdampak kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai negeri sipil yang efisien serta produktif bagi perkembangan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ambar Teguh Sulistiani, memahami *Good Governance* Dalam Perspektif Sumber Daya manusia, penerbit Gaya Media, Yogyakarta, 2004.
- Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina aksara, Jakarta, 2011.
- Atmosudirdjo dan Prajudi, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.
- Burhanudin A. Tayibnapis, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2009.
- Dede Rosyada, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, ICCE UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2000.
- Harsono, *Perencanaan Kepegawaian*, (Bandung : Fokus Media, 2010).
- Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Kristian Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006.
- Masri Singarimbun dan Sofian effendi, *Metode Penelitian Survey*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta. 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Miftah Thoha, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Kencana.
- Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT Pertja, Jakarta, 2011.
- Rozali abdullah, *Hukum Kepegawaian*, CV. Rajawali, jakarta. 2010.
- S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, liberty, Yogyakarta, 1987.
- S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 2011.
- Sumarto Hetifa Sj, Inovasi, *Partisipasi dan Good Governance*, Yayasan Obor Indonesia, Bandung, 2003.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, jakarta, 2007.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, RefikaAditama, Bandung, 2013.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keppres No. 103 Tahun 61 2001 tentang kedudukan, tugas, fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Nondepartemen

## **C. Internet**

<http://www.lawdescription.com/index>. diakses pada tanggal 3 januari 2020, Pukul 13.00 wib

<http://sukas.wordpress.com/badan-pertimbangan-kepegawaian-bapek/>, diakses pada tanggal 03 Januari 2020, Pukul 18.30 WIB

<http://ziajaljaya.blogspot.co.id/2012/02/hukum-administrasi-pajak.html>, diakses pada tanggal 03 Januari 2020, pukul 14.00 wib

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hukuman>, diakses pada tanggal 03 Januari 2020 pukul 11.10 Wib

<http://bkn.go.id/kanreg01/en/berita/201-peraturanpemerintah-nomor-53-tahun-2010-antara-tantangan-dan-realita.html.?showall=1>, diakses pada tanggal 03 Oktober 2021

## **Lampiran I**

### **DAFTAR WAWANCARA**

#### **Wawancara yang diajukan kepada Sekretaris Dinas dan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi :**

1. Mengapa pelanggaran Disiplin PNS mengalami peningkatan dari tahun 2019 ke tahun 2020 ?
2. Bagaimanakah bentuk Pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi ?
3. Apa faktor penghambat didalam penerapan disiplin PNS dilingkungan Dinas Pertanian Kab. Kuantan Singingi ?

**Narasumber : Ir. Hj. Lis Darti Roza, M.Si**

SEKRETARIS DINAS PERTANIAN KAB. KUANSING



KASUBBAG UMUM DINAS PERTANIAN KAB. KUANSING



PNS DINAS PERTANIAN KAB. KUANTAN SINGINGI



PNS DINAS PERTANAN KAB.KUANTAN SINGINGI



PNS DINAS PERTANAN KAB.KUANTAN SINGINGI





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL**  
**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760- 561655 Fax 0760- 561655

Unikskuantan@gmail.com

**CATATAN BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : ADE YOVIANA  
NIM : 160408002  
Judul Proposal Skripsi : Implementasi Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Dinas  
Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.  
Pembimbing I : ITA IRYANTY, SH., MH  
Pembimbing II : APRINELITA, SH., MH  
Mulai Bimbingan :

| NO | BIM<br>BIN<br>GA<br>N                | TANGGAL    | MATERI                                  | PARAF<br>PEMBIMBING |     | PARAF<br>MAHASIS<br>WA |
|----|--------------------------------------|------------|---|---------------------|-----|------------------------|
|    |                                      |            |   | 1*                  | 2** |                        |
| 1  | P<br>R<br>O<br>P<br>O<br>S<br>A<br>L | 4 okt 2021 | Revisi latar Belakang & Rumusan masalah |                     | H   |                        |
| 2  |                                      | 7 okt 2021 | perbaikan catatan kaki                  |                     | H   |                        |

|    |                                 |             |   |   |   |   |
|----|---------------------------------|-------------|---|---|---|---|
| 3  |                                 | 11 okt 2021 | Revisi kerangka Teori & perbaiki Penulisan. |   | H | A |
| 4  |                                 | 13 okt 2021 | perbaiki rujukan penelitian                 |   | H | A |
| 5  |                                 | 15 okt 2021 | Revisi tinjauan umum.                       |   | H | A |
| 6  |                                 | 18 okt 2021 | penulisan ABSTRAK                           |   | H | A |
| 7  |                                 | 20 okt 2021 | Ace pembimbing I                            |   | H | A |
| 8  | S<br>K<br>R<br>I<br>P<br>S<br>I | 21 okt 2021 | penambahan point factor? penghambal         | ✗ |   | A |
| 9  |                                 | 22 okt 2021 | pertanyaan Daftar wawancara                 | ✗ |   | A |
| 10 |                                 | 25 okt 2021 | Perbaiki tabel jumlah pengawas              | ✗ |   | A |
| 11 |                                 | 25 okt 2021 | Melengkapi Foto Dokumentasi                 | ✗ |   | A |

|    |             |                                   |  |  |   |
|----|-------------|-----------------------------------|--|--|---|
| 12 | 26 okt 2021 | Perbaikan<br>Penulisan<br>BAB III |  |  | A |
| 13 | 26 okt 2021 | Pergi ke<br>Ace<br>Pembimbing II  |  |  | A |
| 14 | 26 okt 2021 | Pergi ke<br>Asatun                |  |  | A |
| 15 | 27 okt 2021 | Perbaikan<br>Abstrak              |  |  | A |
| 16 | 27 okt 2021 | Ace ulang<br>skripsi              |  |  | A |

Catatan :

1. \* Artinya utama \*\*2 Artinya Pembimbing
2. Jika mahasiswa sudah memberikan atau mengirimkan draf proposal atau skripsi maka ybs wajib menuliskan dalam catatan bimbingan skripsi yang kemudian ditandatangani oleh pembimbing

Bimbingan dinyatakan selesai  
Teluk Kuantan, Oktober 2021

Pembimbing I

**ITA IRYANTY, SH., MH**  
NIDN. 1019098102

Pembimbing II

**APRINELITA, SH., MH**  
NIDN. 1030048403

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
*Curriculum Vitae*



**1. Data Pribadi**

1. Nama : **ADE YOVIANA**
2. Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Pinang, 05 Desember 1978
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Pernikahan : Menikah
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat : Desa Koto Taluk Kec. Kuantan Tengah
8. Nomor Telepon/ Hp : 0812 7593 1468
9. Email : adeyoviana@yahoo.com

**2. Pendidikan Formal**

1. SD NEGERI 003 TELUK KUANTAN (1985- 1991)
2. SMP NEGERI 2 TELUK KUANTAN (1991- 1994)
3. SMK PERTANIAN AIR MOLEK (1994-1997)
4. UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya.

Teluk Kuantan, 19 Oktober 2021

**ADE YOVIANA**