

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara hukum adalah negara berdasarkan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Maksudnya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau dengan kata lain diatur oleh hukum. Hal yang demikian akan mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.¹ Di Indonesia, istilah negara hukum secara konstitusional telah disebutkan pada UUD 1945. Penggunaan istilah negara hukum mempunyai perbedaan antara sesudah dilakukan amandemen dan sebelum dilakukan amandemen. Sebelum amandemen UUD 1945 yang berbunyi bahwa "Indonesia ialah negara yang berdasar atas hukum". Sedangkan setelah dilakukannya amandemen UUD 1945 yaitu "Negara Indonesia adalah negara hukum." istilah negara hukum tersebut dimuat dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (3). Beberapa pernyataan yang mencerminkan bahwa Indonesia sebagai negara hukum antara lain :

- a. UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum;
- b. Bab X Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya;

¹ Abdul Aziz hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011, hlm. 8

- c. Dalam pasal 28 I ayat (5) yang berbunyi “ bahwa untuk penegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, terdapat 4 (empat) poin tujuan Negara Indonesia yaitu sebagai berikut :² Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.³ Tujuan nasional dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang berdaya guna dan berhasil guna, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila. Selain itu tujuan dari pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berpedaban modern, demokratis, makmur, dan bermoral tinggi.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, mutlak perlu dilaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan, seperti halnya

² Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³ SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, 1987, halaman. 98.

pembangunan di bidang ketenagakerjaan, baik tenaga kerja swasta maupun Pegawai Negeri Sipil. Agar tercapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas dan pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri.⁴

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. PNS sebagai pegawai ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu Sistem Manajemen Kepegawaian yang meliputi sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun. Diharapkan aturan ini mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari intervensi politik dan KKN yang

⁴ Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Pertja, 1987, halaman. 23.

berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Menurut pendapat Marsono definisi Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh dengan kesetiaan pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, beribawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur Negara.⁵

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral tersebut, peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan sebagai pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.⁶

Pegawai Negeri Sipil selaku Aparatur Negara merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan roda atau alur Pemerintahan dan Pembangunan Negara Republik Indonesia. Sebagai bangsa yang mempunyai cita – cita untuk mewujudkan tujuan Nasional yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan

⁵ Marsono, *Pembahasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

⁶ Acacio Frenande Vassalo, “Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, (Vol 43, No 03, Juli 2014)

berkesinambungan. Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah oleh para pahlawan pendahulu kita. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyeruh. Dalam usaha mencapai tujuan Nasional tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, serta abdi masyarakat. Dalam hal ini lebih mentikberatkan area atau lingkup pandang. Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan pelaksanaan peraturan per Undang – Undangan, sehingga PNS wajib untuk melaksanakan, mentaati dan mematuhi.

Berkaitan dengan hal –hal tersebut maka Pegawai Negeri Sipil selaku pelaksana peraturan, penyelenggara pemerintahan dan pembangunan serta pemberi pelayanan kepada masyarakat yang wajib memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi Pegawai Negeri, dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Beberapa contoh kasus yang terjadi di Wilayah Pemerintah Kabupaten Demak saat ini adalah Pegawai yang tidak masuk kerja selama satu bulan tanpa ada keterangan yang jelas, dugaan penipuan, hutang piutang, tidak pernah ikut apel, belanja atau nongkrong di

warung pada saat jam kantor, perselingkuhan, nikah siri dan lain-lain. Hal – hal demikian inilah yang menjadikan dasar bagi peneliti untuk membuat penelitian dalam bentuk studi kasus yang berkaitan erat dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁷ Disiplin disini tercermin dalam setiap sikap dan tingkah laku dari PNS tersebut, sehingga dapat memunculkan citra baik atau buruk PNS dilingkungan kerjanya dan kalangan masyarakat luas pada umumnya. Ini menjadi gambaran rendahnya kualitas PNS di dalam menyelenggarakan disiplin kepegawaian dan pemerintahan. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan Aparatur Negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan mental spiritual akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran internal pemerintahan dan pembangunan nasional pada umumnya, mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

⁷ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi :

“ Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Konsep *good governance* yang dituangkan oleh *United Development Programe* (UNDP) telah dapat dipertanggungjawabkan sebagai prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang *akuntabel*. Sebagai bukti, beberapa Negara maju telah berhasil mengembangkan ekonomi dengan bertolak dan keberhasilan mewujudkan stabilitas politik dari menerapkan prinsip *good governance*. *Governance* sendiri sebenarnya merupakan *resultance* dari interaksi yang kompleks berasal dari variabel histori, politik, sosial, ekonomi dan culture suatu negara. Moeljarto Tjokrowinoto menyatakan : tingkat perkembangan *governance* merupakan refleksi dari beroperasinya kekuatan – kekuatan tadi.⁸

Beberapa Negara di Afrika yang pada suatu ketika pernah mengalami keterpurukan masalah pemerintahan, kini telah mengalami kemajuan yang berarti berkat menerapkan prinsip *good governance* tadi. Bertolak dari kondisi obyektif ini *United Development Programe* (UNDP) menawarkan kepada

⁸ Moeljarto Tjokrowinoto, *Pengembangan Sumberdaya manusia Birokrasi (Kemelut antara Negara, Masyarakat Sipil dan Pasar) dalam Saiful Arief, (eds), 2001, Birokrasi dalam Polemik, Pusat Studi Kewilayahan Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2001, h. 4.*

beberapa Negara di kawasan Asia maupun Afrika yang lain untuk dapat mengembangkan konsep ini, tentu saja termasuk Indonesia. Sebenarnya program tersebut oleh pemerintah Indonesia pernah dilaksanakan dan diterjemahkan ke dalam bentuk yang berbeda, yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Inti program ini berisi pemahaman bahwa *reinventing* atau pun reorientasi birokrasi pemerintahan dimaksudkan untuk membangun semangat *reformasi* dan mengubah pola pikir aparat pemerintahan sesuai dengan prinsip pemerintahan yang sesuai dengan kondisi saat ini yaitu *good governance*.⁹

Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- 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 perundangundangan yang berlaku.

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan

⁹ Depdagri & BPPN, *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Depdagri*, Jakarta, 2000, h. 8.

oleh KSA (Knowledge, Skill, and Attitude) atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.¹⁰

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materill maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut.¹¹

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

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara

¹⁰ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, 2000, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, hlm. 26.

¹¹ Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta , 1983. Hlm 42.

namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Sebagian besar dari pejabat adalah pegawai, tetapi tidak semua pejabat adalah pegawai. Sebaliknya tidak setiap pegawai adalah pejabat. Misalnya pegawai yang diberhentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit.¹² Menurut Logemann seseorang dapat disebut sebagai Pegawai Negeri harus ada ukuran yang bersifat materiil yakni hubungan dinas antara negara dengan pegawai tersebut. Melakukan suatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuantungan lain. Menurut Kranenburg perbedaan antara Pegawai Negeri dengan pegawai lainnya dapat dilihat dari sistem pengangkatannya yaitu bahwa pegawai negeri adalah orang yang ditunjuk untuk bekerja, bukan orang yang dipilih untuk mewakili.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga mengatur mengenai sanksi atau hukuman yang diterima apabila Pegawai Negeri Sipil tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu keputusan peraturan disiplin pegawai sebagai suatu peraturan yang memuat

¹² Abdullah Sulaiman, 2005, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pascasarjana UIJ, Jakarta, hlm. 215.

keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.¹³

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang

¹³ Miftah Thoha, 2010, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Kencana, Jakarta. Hlm. 175.

dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara.

Berbicara mengenai birokrasi dan manajemen pemerintahan di Kabupaten Demak, Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dalam merealisasi Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai otonom telah melakukan reorganisasi instansi baik bersifat di dalam lingkungan Pemerintahan Daerah maupun diluarnya. Tentu saja dalam proses reorganisasi tersebut disertai dengan penataan kembali sistem birokrasi berdasarkan kewenangan daerah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan dan masyarakat dan bangsa. Namun kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang belum sepenuh hati menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga sering kali timbul ketimpangan – ketimpangan dalam menjalankan tugasnya. Dari beberapa hal tersebut di atas dapat menggambarkan buruknya kinerja dan banyaknya tindakan, perilaku negatif / indisipliner dan menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati. Dalam rangka mewujudkan kedisiplinan tersebut perlunya

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil menuju terwujudnya pemerintahn yang bersih dan berwibawa maka pemberian sanksi (*punishment*) terhadap PNS perlu diatur dalam berbagai peraturan perundangan di bidang Kepegawaian. Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk memilih judul : “ ***PEMBERIAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA MEWUJUDKAN TATA PEMERINTAHAN YANG BAIK / GOOD GOVERNANCE DI PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK.*** ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu :

1. Bagaimana proses pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak ?
2. Adakah kendala dan bagaimana upaya mengatasi dalam pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak ?
3. Bagaimana dampak pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak;
2. Untuk mengidentifikasi kendala dan upaya mengatasi dalam pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak;
3. Untuk menganalisis dampak pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik / *good governance* di Pemerintah Kabupaten Demak.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Administrasi Negara tentang Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan berharga bagi Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan masukan atau menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kedisiplinan serta menegakkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian adalah :

1. Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS Wajib mematuhi disiplin PNS, diharapkan Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.¹⁴ Arah Disiplin PNS dalam hal ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil agar berperilaku baik, menjahui segala larangan dan menjalankan segala perintah dan tunduk pada peraturan / tata tertib yang ditentukan. Apabila Pegawai Negeri Sipil ada yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin maka akan dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1, bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :¹⁵

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

¹⁴ Moh.Faizal Salman, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang – Undang*, Mandar Maju, Bandung, 2003, h. 23.

¹⁵ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

a terdiri dari :

- a. Teguran Lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

b terdiri dari :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. Penundaan Kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

- a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- b. Pembebasan dari Jabatan;
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Keberadaan sanksi / hukuman disiplin tersebut dapat bersifat preventif maupun kuratif dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bersifat preventif karena adanya sanksi / hukuman merupakan ancaman yang bersifat memaksa (*coercive*), sehingga dapat membuat Aparatur Negara untuk bersikap dan berperilaku disiplin dengan tujuan agar tidak mendapatkan sanksi disiplin. Kemudian bersifat kuratif karena dengan aparatur yang

dijatui sanksi diharapkan dapat menyadari kekeliruannya dan selanjutnya dapat kembali kepada jalur yang semestinya, yaitu dengan memperbaiki sikap serta perilakunya sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku. Selanjutnya bersifat Pembangunan artinya terjadinya perubahan terhadap pola pikir dan perilaku yang baik, teratur secara langsung dapat meningkatkan kinerja aparatur tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab, penuh kesetiaan, berdedikasi kerja yang tinggi, kompetensi dan profesionalisme terhadap pekerjaan inilah yang menjadikan dasar terbentuknya keberhasilan di dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil seperti inilah yang akan memainkan peranannya dalam membangun Pemerintahan yang merdeka, bersatu, berdaulat, dan makmur, merata dan berkesinambungan.

2. Good Governance

Good governance (tata pemerintahan yang baik) sudah lama menjadi mimpi buruk banyak orang di Indonesia. Kendati pemahaman mereka tentang *good governance* berbeda-beda, namun setidaknya sebagian besar dari mereka membayangkan bahwa dengan *good governance* mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang lebih baik. Banyak diantara mereka membayangkan dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan public menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga.¹⁶

¹⁶ Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gajahmada Universiti Press, Yogyakarta.

Secara teori peneliti menggunakan dasar hukum yang mengatur disiplin kepegawaian terhadap semua bentuk pelanggaran – pelanggaran PNS dan sanksi hukumnya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Atas dasar pemikiran di atas maka perlu diberlakukannya konsep *Good Governance* untuk menjadikan system pemerintahan di daerah lingkungan tempat bekerja guna terciptanya PNS yang handal. *Good Governance* disini bermakna sebagai tata pemerintahan yang baik atau disebut juga dengan istilah *civil society*. Bisa juga didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan, pemberdayaan, dan pelayanan yang sejalan dengan demokrasi (pemerintahan dari, oleh, dan untuk rakyat). Tuntutan untuk mewujudkan *Good Governance* sudah menjadi salah satu isu penting di Indonesia sejak terjadinya krisis finansial yang terjadi pada tahun 1997 s.d 1998. Krisis tersebut kemudian meluas menjadi krisis multidimensi dan telah mendorong arus balik yang menuntut reformasi dalam penyelenggaraan negara termasuk pemerintahannya. Salah satu penyebab terjadinya krisis multidimensi adalah karena buruknya manajemen dalam penyelenggaraan tata pemerintahan (*Good Governance*) yang diindikasikan oleh beberapa masalah, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kekuasaan oleh satu pihak terhadap pihak lainnya, sehingga pengawasan menjadi sulit dilakukan;
2. Terjadi tindakan KKN; dan
3. Rendahnya kinerja aparatur termasuk dalam pelayanan kepada publik atau masyarakat di berbagai bidang.

Dalam penyelenggaraannya, *Good Governance* memiliki beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut : ¹⁷

a. Partisipasi

Adalah prinsip yang mengikutsertakan masyarakat dalam kegiatan perumusan kebijakan. Selain itu keberadaan masyarakat menjadi salah satu keniscayaan dalam reformasi tata pemerintahan.

Partisipasi masyarakat dapat dikelompokkan menjadi dua macam bentuk, yaitu :

1. Partisipasi masyarakat muncul karena ketidakmampuan pemerintah; atau
2. Partisipasi murni swadaya masyarakat dikarenakan masyarakat membutuhkan sesuatu.

b. Transparansi

Transparansi adalah terbukanya proses perumusan kebijakan publik bagi masyarakat (terbuka bagi partisipasi masyarakat). Semua urusan pemerintahan berupa kebijakan publik, baik yang berkenaan dengan pelayanan publik maupun pembangunan di daerah harus diketahui oleh publik. Transparansi ini juga berarti tersedianya data / informasi bagi masyarakat yang dapat di akses sesuai peraturan perundangan – undangan yang berlaku, baik dalam proses penyusunan, pelaksanaan, serta hasil yang telah dicapai melalui sebuah kebijakan publik.

c. Akuntabilitas

¹⁷ Siswanto Sutojo dan E. Jhon Aldridge, *Good Corporate Governance*, Damar Mulia Pustaka, Jakarta, 2005, h. 4.

Akuntabilitas publik adalah suatu ukuran atau standar yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan penyusunan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang – undangan. Rasa tanggung jawab merupakan syarat mutlak untuk penerapan *Good Governance*, karena sebagaimana menurut Al-Hadist “ *Setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban*”

Firman Allah SWT yang artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*”(Q.S.An-Nisa:59) yang mana pertanggungjawaban ini tidak hanya dilaporkan kepada publik, akan tetapi juga kepada Tuhan Yang Maha Esa.

d. Efektif dan Efisien

Efektif atau tepat sasaran, serta efisiensi atau hemat. Pemerintahan diupayakan untuk melakukan pelayanan yang cepat dan tepat terhadap masyarakat.

e. Kepastian Hukum

Peradilan Hukum harus independen dari intervensi, anti suap dan tidak dapat dijual belikan dengan segelintir uang.

f. Responsif

Tanggapan terhadap kondisi dan kebutuhan masyarakat.

g. Konsensus (Mufakat)

Negara ini bukan negara kerajaan yang dipaksakan, akan tetapi diselenggarakan atas landasan musyawarah untuk mencapai mufakat demi kepentingan umat / masyarakat.

h. Setara dan Inklusif

Semua warga negara mempunyai kesempatan, perlakuan, dan hak yang sama untuk ikut serta dalam pembangunan dan meningkatkan masyarakat. Pelayanan publik, penerapan tata pemerintahan yang baik kepada masyarakat. Sistem Birokrasi Reformasi cenderung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, tidak dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga birokrasi sering dianggap penghambat untuk mencapai tujuan pemerintah.

Dalam *Governance* terdapat tiga pilar yang terlibat yaitu ¹⁸:

1. *Publik Governance* yang merujuk pada lembaga pemerintah, sehingga dapat diartikan sebagai tata pemerintahan yang baik di lembaga - lembaga pemerintahan;
2. *Corporate Governance*, yang merujuk pada dunia usaha, sehingga dapat diartikan sebagai tata kelola perusahaan yang baik;
3. *Civil Society* atau masyarakat luas.

Hal – hal lain yang berkaitan dengan *Good Governance* diatur dalam pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau

¹⁸ Anazmudin.blogspot.com Tanggal 12 Februari 2017

diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku. Kemudian Pegawai Negeri sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang berfungsi menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini kedudukan Pegawai Negeri sangat penting, sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan Negara tidak lepas dari peranan dan keikutsertaan Pegawai Negeri.¹⁹ Sejalan dengan pemberian hak otonomi kepada daerah tanpa melepaskan rekrutmen Pegawai Negeri yang akan menjalankan roda dan fungsi administrasi adalah telah tepat, pemerintah pusat untuk tidak lagi mencampuri urusan penerimaan pegawai negeri yang akan ditempatkan di kantor ataupun instansi pemerintah di daerah berdasarkan kebutuhan.²⁰ Maka dari itu, eksistensi Kepala Daerah (Gubernur) dengan berbagai kewenangan yang cukup luas dalam mengeluarkan keputusan pemberian sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin oleh PNS adalah suatu keharusan untuk menjaga agar seorang PNS tidak melupakan tugas kewajibannya secara bertanggungjawab kepada masyarakat dan negara.²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bab 1 Ketentuan Umum ini yang dimaksud dengan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS 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. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah. Pelanggaran Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang

¹⁹ Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian

²⁰ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

²¹ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian

tidak menaati kewajiban dan /atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Hukum Disiplin diatur di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010. Diadakannya disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin menurut Moekiyat adalah : “ Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan”.²²

F. Landasan Teori

a. Teori Penegakan Hukum

Secara umum penegakan hukum dapat diartikan sebagai tindakan menerapkan perangkat sarana hukum tertentu untuk melaksanakan sanksi hukum guna menjamin penataan terhadap ketentuan yang ditetapkan tersebut, menurut Satcipto Rahardjo penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan – keinginan hukum (yaitu pikiran – pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum menjadi kenyataan.²³

Lebih lanjut dikatakannya keberhasilan penegakan hukum mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempunyai arti yang netral , sehingga dapat negatif atau positifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor ini saling berkaitan dengan eratnya, merupakan

²² Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung, 1989, Hlm. 186.

²³ Satcipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, 1983, Hlm. 24.

esensi tolak ukur dari efektivitas penegakan hukum. Faktor – faktor tersebut adalah :²⁴

- Hukum (undang-undang)
- Penegak hukum, yakni pihak – pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
- Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- Masyarakat, yakni dimana hukum tersebut diterapkan
- Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

b. Teori Disiplin

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Maksud disiplin disini adalah untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara diuntut untuk setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1983, Hlm. 5

G. Metode Penelitian

Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Penelitian hukum dengan menggunakan metode dan teknik yang lazim dipergunakan didalam penelitian ilmu – ilmu sosial.

1. Metode Pendekatan

a. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis atau yuridis empiris (*Socio-Legal Research*) merupakan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimana ada dasar hukumnya yang berkaitan dengan situasi yang ada di lapangan penelitian.²⁵ Pendekatan yuridis sosiologis atau yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan peraturan disiplin PNS dan bagaimana peraturan tersebut diimplementasikan di lapangan penelitian sesuai dengan jadwal.

²⁵ www.kompasiana.com tanggal 29 Maret Tahun 2014

b. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori – teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.²⁶ Deskriptif karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang pemberian sanksi administratif disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Demak.

2. Jenis dan Sumber Data

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

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dengan informan atau responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data – data yang diperoleh dari buku – buku, hasil – hasil penelitian, peraturan perundang – undangan.

Data Sekunder yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan Hukum yang mengikat, terdiri dari:
 - a. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 35.

- c. Undang – undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - f. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
 - g. Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan makalah – makalah, hasil penelitian, surat, doktrin – doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet yang membahas mengenai sanksi administrasi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.²⁷
 3. Bahan hukum Tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya diantaranya Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan *encyclopedia*.

²⁷ J. Vrendenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1980, h. 34.

3. Metode Pengumpulan Data

Mengingat terbatasnya kemampuan yang ada pada penulis, maka dalam menyusun tesis ini penulis menggunakan cara dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Pengumpulan data menggunakan cara dengan mengadakan penelitian langsung ke obyek penelitian untuk memperoleh data (*field research* / riset lapangan) dengan jalan :²⁸

1. Wawancara

Pengambilan data melalui percakapan secara langsung dengan sumber datanya, baik melalui tatap muka atau lewat telepon dan pertanyaan – pertanyaan. Wawancara dilakukan dengan cara bebas terpimpin yaitu sebelum melakukan wawancara peneliti mempersiapkan pokok – pokok pertanyaan, namun demikian tidak mengurangi kebebasan dalam proses wawancara. Jawaban responden (orang) dicatat atau direkam dan dirangkum oleh penulis atau peneliti. Responden merupakan orang yang dijadikan sasaran penelitian untuk mendapatkan keterangan / sumber data. Sekumpulan orang yang

²⁸ Suparmoko, *Metode Penelitian Praktis (untuk ilmu – ilmu sosial dan ekonomi)*, UGM Yogyakarta, 1983, h. 55.

memberikan keterangan biasa disebut populasi. Dalam populasi tersebut peneliti mendapatkan sampel dari penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive non Random Sampling*, adapun teknik ini sering dilakukan dalam suatu penelitian. Secara bahasa kata *Purposive* berarti sampling yang bertujuan.²⁹ Maksudnya peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena kompetensi, korelasi dan kapabilitas para pejabat Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Bidang Kepangkatanm Pembinaan, dan Pemberhentian, Kepala Sub Bidang Pembinaan, dan Pegawai yang melanggar disiplin di Pemerintah Kabupaten Demak.

2. Observasi

Pengambilan data dengan pengamatan, melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa).

b. Data Sekunder

Studi Kepustakaan merupakan sumber data bukan manusia, dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari konsepsi, teori atau peraturan – peraturan atau kebijakan – kebijakan yang berlaku.

²⁹ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002, h. 110.

4. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif, merupakan jenis penelitian yang mengungkapkan fakta, kejadian, keadaan, fenomena – fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian menyuguhkan apa adanya atau kejadian yang sebenarnya.³⁰ Sehubungan dengan hal tersebut, untuk selanjutnya dilakukan penelitian terhadap beberapa kejadian – kejadian pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Demak.

H. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan pembahasan dalam penulisan ini serta mendapatkan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dibahas pada setiap bab, maka sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut :

Bab I, Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan, di mana penulis mengemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan yang akan menguraikan semua bab atau materi tesis yang dibahas.

Bab II, Tinjauan Pustaka

Menguraikan mengenai Tinjauan Pustaka atau Landasan Teori mengenai Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Kedudukan dan Hak Pegawai Negeri Sipil, Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Hukuman / Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin, Kewenangan Penjatuhan Hukuman

³⁰ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta, 1989, h. 263.

(Pejabat Yang Berwenang Menghukum), Proses Penjatuhan Hukuman / Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin.

Bab III, Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan secara luas dan terperinci hasil penelitian dan pembahasan mengenai Proses Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, Kendala / Hambatan dan Upaya Mengatasi Dalam Pemberian Sanksi atau Hukuman Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Demak, Dampak Pemberian Sanksi / Hukuman Terhadap Kedisiplinan PNS di Pemerintah Kabupaten Demak.

Bab IV, Penutup

Menguraikan mengenai Penutup yaitu Simpulan dan Saran.