



**“IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA
KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
GUNUNGPATI KOTA SEMARANG”**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh

Muhammad Firdaus Reza Arianto

8111414168

**PROGAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2018

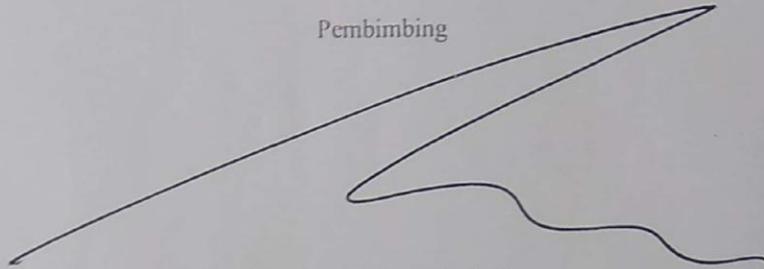
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG", disusun oleh Muhammad Firdaus Reza Arianto (NIM. 8111414168) telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Ujian skripsi fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 21 Mei 2018.

Pembimbing



Dr. Rodiyah, S.pd., S.H., M.Hum.
NIP. 197206192000032001

Mengetahui
Wakil Bidang akademik
Fakultas Hukum UNNES



Dr. Martitah, M.Hum
NIP. 196205171986012001

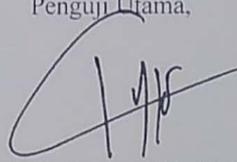
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG”, disusun oleh Muhammad Firdaus Reza Arianto (NIM. 8111414168), telah dipertahankan dihadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : *Senin*

Tanggal : *28 Mei 2018*

Penguji Utama,



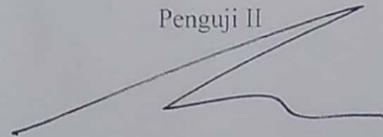
Tri Sulistiyono, S.H., M.H
NIP.197505242000031002

Penguji I



Windiahsari, S.Pd, M.Pd.
NIP. 198011282008122001

Penguji II



Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si
NIP. 197206192000032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNNES



Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.
NIP. 197206192000032001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

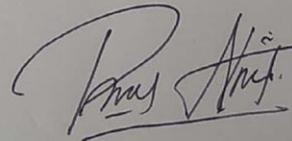
Nama : Muhammad Firdaus Reza Arianto

NIM : 8111414168

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG” adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 28 Mei 2018

Yang Menyatakan



Muhammad Firdaus Reza Arianto
NIM. 8111414168

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Firdaus Reza Arianto

NIM : 8111414168

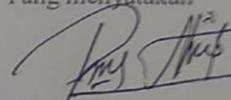
Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul : "IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang
Pada tanggal : 28 Mei 2018
Yang menyatakan :



Muhammad Firdaus Reza arianto
NIM. 8111414168

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Kabeh-kabeh kersane Allah SWT, sugih singgih kersane Allah sing penting ayo padha ikhtiyar mumpung jagade iseh digelar. (Mbah Kyai Syaikun)
2. Hidup adalah perjuangan, perjuangan adalah pengorbanan, pengorbanan adalah keikhlasan, keikhlasan adalah ruh penggerak kehidupan, ruh penggerak kehidupan adalah indahnya menggarap PR surga. (Abah Kyai Masyrokhan)
3. Ingat lima perkara sebelum lima perkara, sehat sebelum sakit, muda sebelum tua, kaya sebelum miskin, lapang sebelum sempit, dan hidup sebelum mati. (Raihan)

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ibu Suyatmiati dan Bapak Sanyoto yang telah memberikan motivasi dan doa dengan segala ketulusan, kesederhanaan, serta kasih sayang tiada batas sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Seluruh guru saya yang telah membimbing saya, keluarga, sahabat, dan juga teman-teman saya yang selalu mendukung.

KATA PENGANTAR

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta kemudahan yang Engkau berikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI PASAL 86 UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEDISIPLINAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Hukum Prodi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

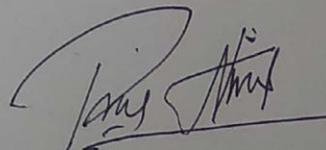
Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si., Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, dan selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, kritik, serta saran dengan sabar dan tulus sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Tri Sulistiyono, S.H., M.H., wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Bapak Dani Muhtada, Ph.D., selaku ketua bagian HTN-HAN Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Aprila Niravita, S.H., M.Kn., selaku dosen wali yang telah membimbing peneliti selama menempuh perkuliahan.
6. Alm. Kiai Masyrochan selaku pendiri Pondok Pesantren Durrotu Ahlisunnah Waljamaah beserta keluarga yang selalu memberikan ilmu dan bimbingan spiritual kepada peneliti.

6. Alm. Kiai Masyrochan selaku pendiri Pondok Pesantren Durrotu Ahlisunnah Waljamaah beserta keluarga yang selalu memberikan ilmu dan bimbingan spiritual kepada peneliti.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu yang tak terbatas.
8. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah membantu peneliti selama menempuh perkuliahan.
9. Bapak Ronny Tjahjo Nugroho, S.Sos., M.M., selaku Camat Kecamatan Gunungpati, dan para perangkat kecamatan Gunungpati yang telah bersedia menjadi narasumber pada penelitian ini sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan lancar.
10. Teman-teman Pondok Pesantren Durrotu Ahlisunnah Waljamaah senasib seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan doanya.
11. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang angkatan 2014 sebagai rekan perjuangan yang tangguh dan luar biasa.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala ketulusan dan kebaikan tersebut senantiasa dilimpahi balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta ilmu bagi pembaca.

Semarang, 28 Mei 2018



Muhammad Firdaus Reza arianto
NIM. 8111414168

ABSTRAK

R.A., Muhammad Firdaus. 2018. *Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*. Skripsi. Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.

Kata Kunci: Implementasi, Disiplin, Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, Aparatur Sipil Negara.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah landasan hukum bagi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara. Di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang sendiri telah terjadi pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara. Hal ini tentu menghambat upaya pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan *good governance*. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan bagaimana sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Kajian dan teori yang digunakan adalah konsep otonomi daerah. Teori birokrasi. Teori implementasi. Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara prespektif Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Konsep *good governance* disiplin ASN. Penegakan hukum ASN.

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kualitatif, jenis penelitian yuridis-sosiologis. Fokus penelitian implementasi Pasal 86 dan sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Validitas data dengan teknik analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang belum sesuai karena masih ada pelanggaran-pelanggaran yang terjadi yang mengakibatkan adanya sanksi dan penerapan sanksi bagi Aparatur yang melakukan pelanggaran kedisiplinan sudah tepat dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu sanksi pelanggaran disiplin ringan, sedang, dan berat.

Simpulan penelitian ini adalah Implementasi dan penerapan sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang belum dilaksanakan sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Pembatasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	15
1.6 Manfaat Penelitian	15
1.6.1 Manfaat Teoritis	15
1.6.2 Manfaat Praktis	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Otonomi Daerah Prespektif UU No. 23 Tahun 2014.....	20
2.3 Teori Birokrasi	21
2.4 Teori Implementasi Kebijakan Prespektif Goerge Edward III	23

2.5	Hukum Administrasi Negara.....	25
2.6	Hukum Administrasi Negara Indonesia.....	29
2.7	Aparatur Sipil Negara Prespektif UU No. 5 Tahun 2014	31
2.8	<i>Good Governance</i> Prespektif Disiplin Aparatur Sipil Negara.....	36
2.9	Penegakan Hukum Disiplin Aparatur Sipil Negara	47
2.10	Kerangka Berpikir	52
BAB III METODE PENELITIAN.....		55
3.1	Pendekatan Penelitian	55
3.2	Jenis Penelitian.....	56
3.3	Fokus Penelitian	58
3.4	Lokasi Penelitian	59
3.5	Sumber Data	59
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.7	Validitas Data.....	64
3.8	Analisis Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		67
4.1	Deskripsi Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.....	67
4.1.1	Sebaran Penduduk dan Cakupan Wilayah Kerja	68
4.1.2	Struktur Organisasi Kecamatan Gunungpati.....	70
4.1.3	Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Kecamatan Gunungpati.....	71
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi Pejabat Kecamatan Gunungpati	72
4.2	Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.	79

4.2.1	Implementasi Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	83
4.2.2	Implementasi Pasal 86 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	88
4.2.3	Implementasi Pasal 86 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	89
4.2.4	Implementasi Kebijakan Prespektif Toeri George Edward III	90
4.2.4.1	Komunikasi Prespektif Kedisiplinan ASN Kantor Kecamatan Gunungpati	91
4.2.4.2	Sumber daya Kedisiplinan ASN Kantor kecamatan Gunungpati.....	92
4.2.4.3	Disposisi Kedisiplinan ASN Kantor kecamatan Gunungpati	93
4.2.4.4	Struktur birokrasi Kedisiplinan ASN Kantor kecamatan Gunungpati	94
4.2.5	Kedisiplinan ASN Kantor Kecamatan Gunungpati	97
4.2.5.1	Kewajiban ASN Kantor Kecamatan Gunungpati	98
4.2.5.2	Larangan ASN Kantor Kecamatan Gunungpati.....	103
4.3	Sanksi Pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahu 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	109
4.3.1	Hukuman Disiplin Ringan	113
4.3.2	Hukuman Disiplin Sedang	114
4.3.3	Hukuman Disiplin Berat	116
4.3.4	Sanksi Pelanggaran di Kantor Kecamatan Gunungpati	117
BAB V PENUTUP.....		127
5.1	Simpulan	127
5.2	Saran.....	128

DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Gunungpati	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1	Sebaran Penduduk	68
Tabel 4.2	Jumlah Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang	108
Tabel 4.3	Jenis Pelanggaran Dan Hukuman.....	112
Tabel 4.4	Jumlah Pelanggaran ASN Kantor Kecamatan Gunungpati Tahun 2017.....	112
Tabel 4.4	Pejabat Yang Berwenang Menjatuhkan Hukuman	121

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Berfikir.....	54
-----------	------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Daftar Kehadiran ASN Kantor Kecamatan Gunungpati	9
Gambar 3.1	Komponen Dalam Analisis Data.....	65
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Gunungpati	71
Gambar 4.2	Komputer Presensi Online	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	134
Lampiran 2. Daftar Hadir Pegawai	135
Lampiran 3. Foto Dokumentasi.....	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konstitusi sebagai norma dasar (*grundnorm*) Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan puncak dari segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dibawahnya. Konstitusi sebagai hukum dasar memerlukan sebuah naskah berbentuk, susunan dan mekanismenya dapat dijadikan sebuah landasan yang utuh dalam rangka mewujudkan tata hukum yang benar-benar mampu menampung aspirasi dan kebutuhan masyarakat baik masa sekarang maupun masa depan. Perkembangan zaman yang diharapkan akan lebih modern sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya tatanan sistem pemerintahan, dan ketatanegaraan Indonesia yang secara tidak langsung menghendaki adanya pembaharuan terhadap Konstitusi. Sebuah Konstitusi mempunyai peran untuk mempertahankan esensi keberadaan sebuah negara dari pengaruh berbagai perkembangan yang bergerak dinamis. Oleh karena itu, Konstitusi yang ideal adalah hasil dari penyesuaian dan penyempurnaan untuk mengikuti segala perkembangan, khususnya yang berkaitan dengan keinginan hati nurani rakyat.

Upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia sebagai aparatur negara adalah upaya reformasi birokrasi yang masih ada berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau

diperbaharui, karena pada dasarnya reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). (Andi Yenni, 2014:1) Dengan kata lain, reformasi birokrasi merupakan upaya strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan, dan dipupuk oleh setiap Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Negara Indonesia sebagai suatu negara yang berkembang tengah melaksanakan pembangunan diberbagai sektor. Pembangunan yang sedang dilaksanakan ini tiada lain untuk mencapai tujuan bangsa yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu :

Melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Secara substansial artinya adalah untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya, baik materil maupun sprituil yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Wacana tentang pembangunan nasional suatu bangsa tentunya tidak akan lepas dari tujuan pembangunan itu sendiri, dan tujuan pembangunan bangsa Indonesia telah tertuang dalam GBHN tahun 1999. Inti dari pembangunan nasional di Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, sejahtera, maju, dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pencapaian itu harus didukung oleh sumber daya manusia yang mandiri, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai IPTEK, beretos kerja tinggi, dan berdisiplin.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, Serta peraturan tersebut memiliki peran penting, peran strategis dalam demokrasi regulasi. (Rodiyah, 2013:1) Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Aparatur Sipil Negara diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Kepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menentukan jalannya organisasi pemerintahan, karena Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor terpenting jalannya roda pemerintahan. Untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan yang baik maka diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki keterampilan, keahlian, dan kemampuan melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya dengan baik dan benar, maka diperlukan adanya pembinaan pegawai yang berkesinambungan, sebagai perwujudan dari Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) yang kemudian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890), Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari

Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) antara lain ditegaskan bahwa peranan Aparatur Sipil Negara adalah penting dan menentukan yaitu dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dengan tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan Nasional. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan :

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dasar pertimbangan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah sudah tidak sesuai dengan 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 dengan tuntutan nasional dan tantangan global saat ini, sehingga perlu diganti. Selain itu juga untuk mewujudkan aparatur sipil negara menjadi bagian dari reformasi birokrasi perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan sistem yang tepat dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara saat ini.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu membawa perubahan yang besar dalam birokrasi negara Indonesia, karena Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengedepankan independensi, kinerja, dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Menurut Wakil Menteri Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Profesor Eko Prasjo dikutip dari hukumonline.com Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM.

a. Aparatur Sipil Negara adalah sumber daya manusia, maka perubahannya adalah dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap Aparatur Sipil Negara sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik.

b. Aparatur Sipil Negara adalah sebuah profesi, maka perubahannya adalah dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam promosi dan pengisian jabatan yang menuntut aparatur Sipil Negara harus memiliki standar pelayanan profesi, kode etik, nilai dasar, dan kode perilaku profesi, pendidikan, dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga kode etik profesi. Aparatur Sipil Negara ini juga akan terdiri dari profesi-profesi khusus yang pada umumnya dinamakan sebagai jabatan fungsional seperti dosen, guru, auditor, perencana, dan analis kebijakan. Tiga Dasar berlakunya peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara yang ada di Indonesia menggunakan

- a. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Aparatur Sipil Negara dalam hal ini adalah Aparatur Sipil negara Kantor Kecamatan Gunungpati sebagai unsur abdi negara dan abdi masyarakat haruslah menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, perilaku, dan kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk dalam hal menyelenggarakan kehidupan berkeluarga. Untuk dapat melaksanakan kewajiban yang demikian itu, maka kehidupan Aparatur Sipil Negara harus ditunjang oleh kehidupan berkeluarga yang serasi, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya tidak akan banyak terganggu oleh masalah-masalah dalam keluarganya.(Abdullah Rozali,1986:18) Di Kantor kecamatan Gunungpati Kota Semarang sendiri menurut Kasubbag Umum dan Kepegawaian Ibu Ety Ediyati tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negeranya belum bisa dikatakan semuanya disiplin, hal ini bisa dilihat dari kasus pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara pada bulan Februari 2018, sudah ada kurang lebih 5 Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan teguran lisan dari pimpinan karena pelanggaran-pelanggaran keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja.

Tabel 1.1 Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Gunungpati

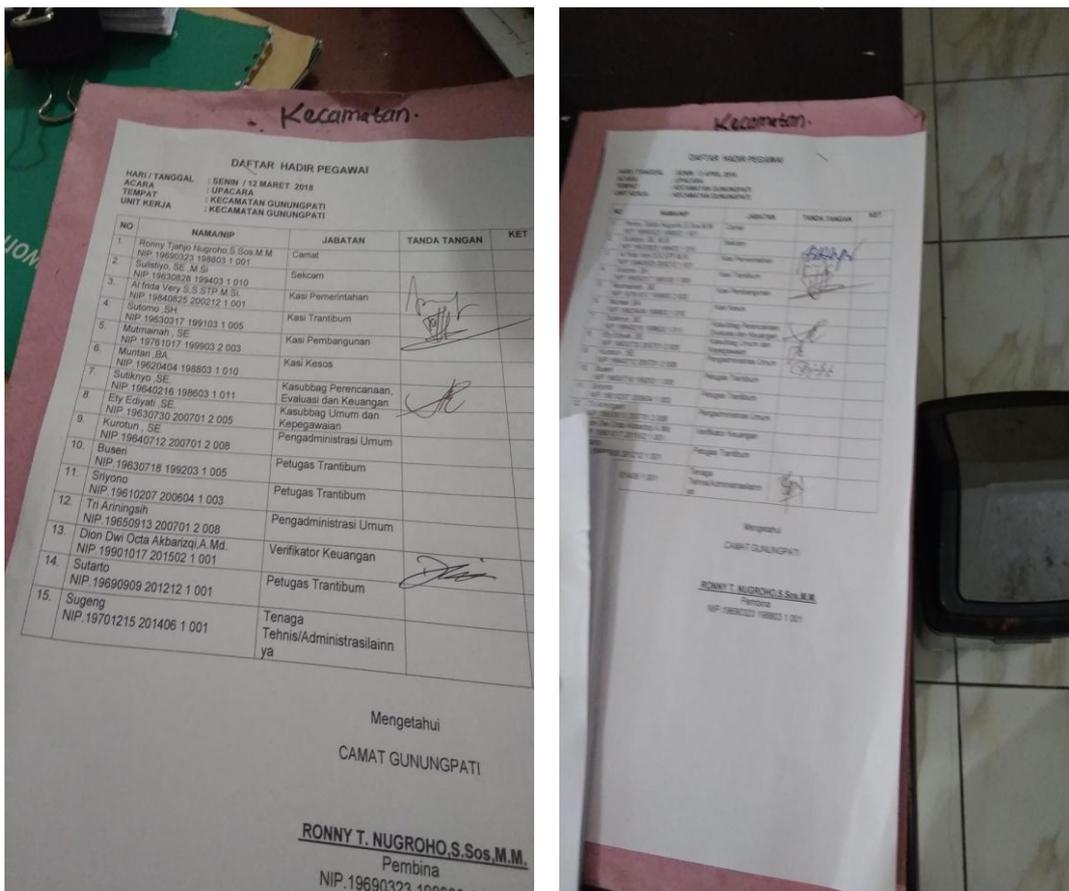
No	Nama/NIP	Jabatan
1.	Ronny Tjahjo Nugroho, S.Sos, M.M NIP. 196903231988031001	Camat
2.	Sulistiyo, SE, Msi NIP. 196308281994031010	Sekcam
3.	Al Frida Very S, S. STP, M.Si NIP. 198408252002101001	Kasi Pemerintahan
4.	Sutomo, SH. NIP. 196303171991031005	Kasi Trantibum
5.	Mutmainah, SE. NIP. 197610171999032003	Kasi Pembangunan
6.	Muntari, BA. NIP. 196204041988031010	Kasi Kesos
7.	Sutiknyo, SE. NIP. 196402161986031011	Kasubbag Perencanaan, Evaluasi, dan Keuangan
8.	Ety Ediyati, SE NIP. 196307302007012005	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
9.	Kurotun, SE. NIP. 196407122007012008	Pengadministrasi Umum
10.	Buseri NIP. 196307181992031005	Petugas Trantibum
11.	Sriyono NIP. 196102072006041003	Petugas Trantibum
12.	Tri Ariningsih NIP. 196509132007012008	Pengadministrasi Umum
13.	Dion Dwi Okta akbarizqi, A.Md. NIP. 199010172012121001	Verifikator Keuangan
14.	Sutarto NIP. 196909092012121001	Petugas Trantibum
15.	Sugeng NIP. 197012152014061001	Tenaga Tekhnis/ Administrasi Lainnya

(Sumber : Kasubag umum dan kepegawaian)

Dasar dari Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna diperlukan pengaturan dalam hal pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati secara menyeluruh yang berlaku untuk seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara pusat juga berlaku pula bagi

Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati. Salah satu bentuk pembinaan bagi Aparatur Sipil Negara adalah dengan penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin bagi Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil Observasi di Kantor Kecamatan Gunungpati banyak ditemukan permasalahan yang harus segera diselesaikan. Permasalahan kepegawaian diantaranya dapat dilihat dengan banyaknya kasus pelanggaran terhadap peraturan Aparatur Sipil Negara, seperti kasus kedisiplinan waktu dan lain sebagainya, hal ini tentunya akan menimbulkan suatu masalah terhadap penegakan hukumnya yang merupakan Faktor dominan yang menjadi penyebab permasalahan jalannya pemerintahan di Indonesia.



Gambar 1.1 Daftar Kehadiran ASN Kantor Kecamatan Gunungpati

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam mematuhi peraturan pelanggaran disiplin pada Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Gunungpati, perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pengaturan Disiplin Aparatur Sipil Negara terdapat di dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 :

- (1) Untuk menjamin tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, ASN wajib mematuhi disiplin ASN.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) ASN 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 Pemerintah yang dimaksudkan di dalam Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di atas, sampai saat ini belum ada peraturan pelaksana yang mengatur tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu untuk mengisi kekosongan hukum maka diberlakukan Peraturan Pelaksana yang lama yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Dasar pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara ini, terdapat di dalam Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi :

Pada saat Undang-undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini.

Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, dapat terwujud dengan adanya peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Aparatur Sipil Negara untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Aparatur Sipil Negara yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah ini juga diatur mengenai tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan, dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Aparatur Sipil Negara merasa keberatan terhadap penjatuhan sanksi yang dijatuhkan kepadanya. Pasal 1 butir c Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, menyatakan bahwa:

Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur Sipil Negara, baik yang dilakukan di dalam atau di luar jam kerja.

Adanya pemberian sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran diharapkan akan dapat memberikan suatu pembelajaran agar tidak melakukan pelanggaran lagi dikemudian hari. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara untuk dapat mentaati peraturan yang ada, sehingga akan tercapai kelancaran kerja.

Aparatur Sipil Negara Daerah adalah Aparatur Sipil Negara Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah. Di dalam Pemerintahan Daerah Kota Semarang, Walikota dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, inspektorat, badan perencanaan pembangunan daerah, lembaga teknis daerah, lembaga lain, pelayanan perizinan terpadu, kecamatan, kelurahan, dan satuan polisi pamong praja. Perangkat Daerah tersebut diisi oleh Aparatur Sipil Negara Daerah yang terbagi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kecamatan Daerah Kota Semarang adalah unsur pendukung kepala daerah yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat umum. Kecamatan Gunungpati adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Semarang yang diisi oleh Aparatur Sipil Negara Daerah dan bertanggung jawab kepada Walikota Semarang sebagai kepala daerah.

Kantor Kecamatan merupakan pelayanan publik yang sangat penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, maka kinerja, pelayanan dan disiplin Aparatur Sipil Negeranya harus yang terbaik pula. Pelaksanaan peraturan disiplin guna

memberikan pembinaan terhadap para Aparatur Sipil Negara harus benar-benar dilaksanakan dengan tegas dan dengan pengawasan yang menyeluruh, sehingga hukuman disiplin ini akan mencapai sasaran yang hendak dituju. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis akan berfokus pada 1) Bagaimana Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, 2) Bagaimana sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang kurang berjalan dengan baik.
2. Sanksi yang diterapkan terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kedisiplinan masih kurang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Masih kurang Pengetahuan dan Pemahaman yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara Perihal Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai.
2. Penerapan sanksi terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kedisiplinan harus dioptimalkan guna menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan salah satu tahap di antara sejumlah tahap penelitian yang memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan penelitian. Tanpa perumusan masalah, suatu kegiatan penelitian akan menjadi sia-sia dan bahkan tidak akan membuahkan hasil apa-apa. Agar permasalahan yang diteliti menjadi lebih jelas dan penulisan penelitian hukum mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu di susun perumusan masalah:

1. Bagaimana implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang?
2. Bagaimana sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.
2. Menemukan sanksi pelanggaran Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian selalu diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat menambah wawasan kepustakaan terkait permasalahan yang berhubungan dengan kinerja kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi dan pengembangan bagi ilmu hukum pada umumnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Kota Semarang, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pemerintah Kota Semarang terhadap dalam

Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor
Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil yang peneliti pahami atas berbagai karya tulis baik berupa buku-buku ilmiah, skripsi, jurnal ataupun yang lain, telah banyak ditemukan karya-karya yang membahas persoalan Aparatur Sipil Negara atau juga yang dulu disebut Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pustaka yang mendasari penelitian ini yaitu hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sehingga penulis perlu menjaga keorisinilan penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui bahwa penelitian penulis memiliki hasil akhir yang tidak sama dengan penelitian terdahulu.

2.1 Tabel Penelitian terdahulu

No.	Tahun	Peneliti/Judul	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan
1.	2012	Tri Eka Sari/ Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksanaan Negeri Padang	Berkaitan dengan kedisiplinan aparatur Sipil Negara	Lokasi penelitian, fokus penelitian, dan dasar hukum penelitian , serta hasil penelitian	Penelitian ini menggunakan dasar hukum lebih baru yaitu undang- undang No.5 tahun 2014, dan dalam penelitian ini menjelaskan penerapan sanksi apabila ada aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran

2.	2014	Andi Yenni Yunianti / Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Berkaitan dengan kedisiplinan aparatur Sipil Negara	Lokasi penelitian, fokus penelitian, dan hasil penelitian	Penelitian ini memberikan solusi mengenai Implementasi dari kebijakan disiplin aparatur sipil negara
----	------	--	---	---	--

Penelitian Pertama dari saudara Tri Eka Sari (dalam skripsinya yang berjudul Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang. Menjelaskan bahwa Berdasarkan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja, dan pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau

pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih. Sanksi yang diterapkan terhadap pegawai di kejaksaan negeri tersebut dipertimbangkan oleh pihak kejaksaan agung Republik Indonesia dan sudah diterapkan secara baik, sehingga Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang sudah sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian kedua berjudul Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini ditulis oleh Andi Yenni Yunianti. Dalam penelitian tersebut menjelaskan Penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal. Dan penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kesanggupan pegawai untuk menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang mana pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan jabatan maupun pekerjaannya, tidak mempersulit pihak yang dilayani, serta dalam mengusulkan pegawai untuk diangkat jabatannya tetap berdasarkan syarat- syarat yang telah ditentukan.

2.2 Otonomi Daerah Prespektif UU No. 23 Tahun 2014

Otonomi daerah berasal dari kata Yunani *auotos* dan *nomos*. Kata pertama berarti sendiri dan kata kedua berarti pemerintah. Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Otonomi daerah merupakan sebagai hak wewenang dan kewajiban daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan otonomi daerah adalah meningkatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan otonomi daerah. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. (Agung, 2012: 2)

2.3 Teori Birokrasi

Birokrasi berasal dari kata “*bureau*” yang berarti meja atau kantor dan kata “*kratia*” (*cratein*) yang berarti pemerintah. Pada mulanya, istilah ini digunakan untuk menunjuk pada suatu sistematika kegiatan kerja yang diatur atau diperintah oleh suatu kantor melalui kegiatan-kegiatan administrasi. Sebagaimana yang ada di dalam masyarakat modern sekarang dimana begitu banyak urusan yang terus menerus dan cenderung tetap, hanya organisasi birokrasi yang mampu menjawabnya. Beberapa sebutan atau istilah birokrasi sendiri diterjemahkan sebagai pemerintah yang anggota-anggotanya disebut aparat birokrasi atau birokrat. Menurut Sedarmayanti (2009:67) birokrasi merupakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan. Birokrasi adalah struktur organisasi digambarkan dengan hierarki yang pejabatnya di angkat atau di tunjuk, garis tanggung jawab dan kewenangannya diatur oleh peraturan yang diketahui (termasuk sebelumnya), dan justifikasi setiap keputusan membutuhkan referensi untuk mengetahui kebijakan yang pengesahannya ditentukan oleh pemberi mandat di luar struktur organisasi itu sendiri. Lebih rinci lagi birokrasi dijabarkan sebagai organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh pejabat yang ditunjuk/diangkat, disertai aturan tentang kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan

yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat. Istilah birokrasi pertama kali dikemukakan oleh Martin Albrow untuk memberikan atribut terhadap istilah yang dipergunakan oleh seorang *physiocrat* Perancis Vincent de Gourney yang untuk pertama kalinya memakai istilah birokrasi dalam menguraikan sistem Pemerintahan Prusia di tahun 1745 (Thoha, 2003: 920).

Birokrasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah suatu sistem kontrol dalam organisasi yang dirancang berdasarkan aturan-aturan yang rasional dan sistematis, dan bertujuan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas kerja individu dalam rangka penyelesaian tugas-tugas administrasi berskala besar. Pengertian birokrasi juga dapat dilihat dengan jenis atau karakteristik dari birokrasi itu sendiri, namun para pakar ilmu sosial masing-masing memiliki definisi yang berbeda-beda. Birokrasi menurut Max Weber (1947: 328) merupakan suatu organisasi besar yang memiliki otoritas legal rasional, legitimasi, ada pembagian kerja dan bersifat imperasional.

Konsep dasar birokrasi tidak bisa lepas dari konsep yang digagas Max Weber sosiolog ternama asal Jerman dalam karyanya *The Theory of Economy and Social Organization* yang dikenal melalui *ideal-type* (tipe ideal) birokrasi modern. Model ini yang sering di adopsi dalam berbagai rujukan birokrasi berbagai negara, termasuk di Indonesia. Konsepsi birokrasi yang dikemukakan Max Weber tersebut dilihat dari legitimasi kekuasaan yang ada, yang kemudian dibagi ke dalam tiga kategori yaitu :

- a. *Rational-legal authority* (Otoritas Legal Rasional) yaitu otoritas dimana legitimasi yang didasarkan pada keyakinan akan alat hukum yang

diciptakan secara rasional dan juga pada kewenangan seseorang yang melaksanakan tata hukum sesuai prosedur. Weber yakin bahwa otoritas ini dapat diandalkan karena ini merupakan bentuk otoritas yang paling memuaskan dari segi teknis.

b. *Traditonal authotiy* (Otoritas Tradisional) yaitu otoritas dimana sebuah legitimasi yang bertumpu pada kepercayaan dan rasa hormat pada tradisi dan masing-masing pengemban tradisi. Menurut weber otoritas ini merupakan sarana ketidaksetaraan yang diciptakan dan dipelihara karena jika tidak ada yang menentang otoritas ini maka pemimpin atau kelompok pemimpin akan tetap dominan.

c. *Charismatic type* (Otoritas Kharismatik) yaitu otoritas dimana legitimasi dilandaskan kepada charisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga ia dihormati dan dikagumi oleh pengikutnya.

2.4 Teori Implementasi Kebijakan Prespektif George Edward III

Deskripsi sederhana tentang konsep implementasi dikemukakan oleh Lane bahwa implementasi sebagai konsep dapat dibagi ke dalam dua bagian yakni implementasi merupakan persamaan fungsi dari maksud, *output dan outcome*. Berdasarkan deskripsi tersebut, formula implementasi merupakan fungsi yang terdiri dari maksud dan tujuan, hasil sebagai produk, dan hasil dari akibat. Selanjutnya, implementasi merupakan persamaan fungsi dari kebijakan, formator, implementor, inisiator, dan waktu. Penekanan utama kedua fungsi ini adalah kepada kebijakan itu sendiri, kemudian hasil yang dicapai dan dilaksanakan oleh implementor dalam kurun waktu tertentu. (Haidar Akib, 2010:2) Implementasi

kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, yaitu dengan cara langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Dalam pandangan George Edwards III (1980:1), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu tolak ukur dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran sehingga akan mengurangi penyimpangan pada implementasi. Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi dan/atau publik dan sikap serta tanggapan dari para pihak yang terlibat. Melalui komunikasi dapat mewujudkan suatu program atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dan program yang ditetapkan dalam kebijakan tersebut.

2. Sumber daya.

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan kecakapan pelaksana kebijakan *publik untuk carry out* kebijakan secara efektif. Walaupun tujuan dan sasaran suatu kebijakan sudah tersampaikan dengan jelas dan baik, namun apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan, maka

kebijakan tersebut tidak akan berjalan efektif. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif.

3. Disposisi.

Disposisi berkenaan dengan kesediaan dari para implementor untuk *carry out* kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan.

4. Struktur birokrasi.

Struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Struktur birokrasi juga merupakan variabel yang menunjang proses implementasi agar dapat berjalan dengan baik.

2.5 Hukum Administrasi Negara

Kusumadi Poedjosewojo berpendapat hukum administrasi negara adalah keseluruhan aturan hukum, yang mengatur bagaimana negara sebagai penguasa menjalankan usaha-usaha untuk memenuhi tugasnya. (M. Rahmat, 2014:24) Di Indonesia pengkajian tentang administrasi negara mutlak diperlukan, karena bangsa Indonesia memerlukan pengkajian tentang bagaimana bermacam-macam badan pemerintahan diorganisasikan, dimotivasi, dan dipimpin untuk mencapai tujuan pemerintahan dalam melaksanakan kekuasaan. Kata administasi berasal dari bahasa Inggris *administration* yang pada awalnya dari bahasa latin *administrare* yang berarti *to serve* atau melayani. Utrecht memberikan definisi yang sempit mengenai administrasi negara, yaitu gabungan jabatan-jabatan

(*complex van ambten*), alat administrasi dibawah pimpinan pemerintah melakukan sebagian dari pekerjaan pemerintah. (E. Utrecht, 1986:1) Hukum administrasi negara dapat dijadikan rumusan secara keseluruhan aturan hukum yang mengatur hubungan hukum antar negara atau alat perlengkapannya yang mewakili negara pada satu pihak dan rakyat merupakan pihak yang lainnya. C.S.T. Kansil mendefinisikan Administrasi Negara meliputi tiga arti yang penting. Secara terperinci C.S.T. Kansil mengemukakan tiga hal arti Administrasi Negara, yaitu:

1. Aparatur Negara, Aparatur Pemerintah, atau Instansi Politik (kenegaraan) artinya meliputi organ yang berada di bawah pemerintahan, mulai dari Presiden, Menteri (termasuk Sekjen, Dirjen, Gubernur, Bupati, dan sebagainya) pokoknya semua organ yang menjalankan Administrasi Negara.
2. Fungsi atau sebagai aktifitas, yakni sebagai kegiatan pemerintahan, artinya sebagai kegiatan mengurus kepentingan negara.
3. Proses teknis penyelenggaraan Undang-undang, artinya meliputi segala tindakan aparatur negara dalam menjalankan Undang-undang.(C.S.T. Kansil, 1984:2)

Hukum Administrasi negara lazimnya memuat pendelegasian atau pelimpahan wewenang kepada alat-alat perlengkapan administrasi negara membentuk aturan hukum *in concreto*. Van Vollenhoven memberikan ciri hukum administrasi negara, yaitu sebagai berikut : Untuk sebagian hukum administrasi negara merupakan pembatasan terhadap kebebasan pemerintah, jadi merupakan jaminan bagi mereka yang harus taat kepada pemerintah, akan tetapi

untuk sebagian besar hukum administrasi mengandung arti pula bahwa mereka yang harus taat kepada pemerintah menjadi dibebani berbagai kewajiban yang tegas bagaimana dan sampai dimana batasnya, dan berhubung dengan itu berarti juga bahwa wewenang pemerintah menjadi luas dan tegas. (Philipus M. Hadjon, dkk, 1994:5)

Deskripsi di atas menggambarkan tujuan hukum administrasi negara berdasarkan latar belakang kelahirannya, hukum administrasi memang diarahkan kepada perlindungan hukum bagi rakyat. Peranan administrasi negara penting bagi para pengambil kebijakan dalam menentukan strategi pengelolaan pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah. Salah satu aspek penting otonomi daerah adalah pemberdayaan masyarakat sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, penggerakan, dan pengawasan dalam pengelolaan pemerintahan daerah dalam menggunakan sumber daya pengelola dan memberikan pelayanan kepada publik. Prajudi Admosudirjo memberikan definisi administrasi negara dalam arti luas, yaitu kombinasi dari pada:

- a. Tata pemerintahan (*bestuur, government*)
- b. Tata usaha negara
- c. Administrasi (*administratie, staats beheer*), atau pengurusan rumah tangga negara
- d. Pembangunan (*ontwikkeling*)
- e. Pengendalian lingkungan. (Prajudi Atmosudirjo 1994:43)

Secara teoritik, Hukum Administrasi Negara merupakan fenomena kenegaraan dan pemerintahan yang keberadaannya sesuai dengan konsepsi negara hukum atau muncul bersamaan dengan diselenggarakannya kekuasaan negara dan pemerintahan berdasarkan aturan hukum tertentu. Istilah bidang hukum *administratief recht* dan *bestuursrecht* bertumpu pada kata administrasi dan kata pemerintahan, kedua kata tersebut dalam penggunaannya memiliki makna yang sama, karena pemerintahan itu sendiri merupakan terjemahan dari kata administrasi. Ilmu Hukum Administrasi Negara adalah ilmu sangat luas dan terus berkembang mengikuti tuntutan negara atau masyarakat, sehingga lapangan yang akan digali sangat luas dan beraneka ragam, Menurut Utrecht, Hukum administrasi negara (hukum pemerintahan) berfungsi menguji hubungan hukum istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat (*ambtsdraggers*) administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus, selanjutnya dikemukakan bahwa hukum administrasi negara adalah hukum yang mengatur sebagian lapangan pekerjaan administrasi negara. (E. Utrecht,1964:7-8)

Dengan menggunakan teori *Trias Politica* dari Montesquieu, Utrecht merumuskan bahwa yang dimaksud dengan administrasi negara adalah gabungan jabatan-jabatan (*complex van ambten*) alat administrasi yang dibawah pemerintah melakukan sebagian pekerjaan pemerintah (tugas pemerintah). Dalam perincian lapangan pekerjaan administrasi negara oleh Utrecht diperlukan peninjauan sejarah perkembangan hukum administrasi, yang diantaranya dimulai dari kekuasaan raja yang sangat mutlak, teori pemisahan kekuasaan (*trias politica*), hingga pada teori pembagian kekuasaan. Kuntjoro Purbopranoto sebagaimana dikuti oleh Hadjon menyetengahkan beberapa definisi dan Deskripsi Hukum

Administrasi dengan mengemukakan bahwa obyek hukum administrasi adalah peraturan-peraturan yang mengatur hubungan timbal balik antara pemerintah dan rakyat. (Philipus M. Hadjon, dkk, 1994:22)

2.6 Hukum Administrasi Negara Indonesia

Istilah Hukum Administrasi Negara dalam kepustakaan Belanda disebut dengan “*bestuur*”. *Bestuur* dirumuskan sebagai lingkungan kekuasaan negara diluar lingkungan kekuasaan legislatif dan kekuasaan yudisial. Berdasarkan rumus tersebut kekuasaan pemerintah tidaklah sekedar melaksanakan undang-undang. Kekuasaan pemerintah merupakan kekuasaan yang aktif. Sifat aktif tersebut dalam konsep Hukum Administrasi Negara secara interinsik merupakan unsur utama dari *bestuur*. Meskipun secara umum dianut definisi negatif tentang pemerintahan, yaitu sebagai suatu aktifitas diluar perundang dan peradilan, pada kenyataannya pemerintah juga melakukan tindakan hukum dalam bidang legislasi, misalnya dalam hal pembuatan undang-undang organik dan pembuatan peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya. Penerapan sanksi-sanksi administrasi dalam hal penegakan Hukum Administrasi Negara menjadi objek kajian Hukum Administrasi Negara Indonesia.

Hukum Administrasi Negara itu sendiri dibagi menjadi bidang Hukum Administrasi Negara Umum (*algemeen deel*) dan Hukum Administrasi Khusus (*bijzonder deel*). Hukum Administrasi Negara Indonesia umum berkenaan dengan peraturan-peraturan umum mengenai tindakan hukum dan hubungan Hukum Administrasi Negara atau peraturan-peraturan dan prinsip yang berlaku untuk semua bidang Hukum Administrasi Negara yang tidak terikat pada bidang

tertentu. Sedangkan Hukum Administrasi Negara Indonesia khusus adalah peraturan tentang tata ruang, peraturan tentang kepegawaian, peraturan tentang pertanahan, peraturan kesehatan, peraturan perpajakan, peraturan bidang pendidikan, peraturan pertambangan dan sebagainya.

Munculnya perbedaaan antara Hukum Administrasi Negara Umum dan Hukum Administrasi Negara Khusus merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan sesuatu yang alamiah. Munculnya Hukum Administrasi Negara Khusus melahirkan berbagai bidang tugas-tugas pemerintahan yang baru dan sejalan dengan perkembangan dan penemuan-penemuan baru berbagai bidang kehidupan di tengah masyarakat yang harus diatur melalui Hukum Administrasi Negara. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik benang merahnya bahwa bidang Hukum Administrasi Negara sangat luas, sehingga tidak dapat ditentukan secara tegas ruang lingkupnya. Sehubungan dengan adanya Hukum Administrasi Negara tertulis, yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dan Hukum Administrasi Negara yang tidak tertulis, yang lazim disebut asas-asas umum pemerintahan yang baik (*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*), maka keberadaan dan sasaran dari Hukum Administrasi Negara adalah sekumpulan peraturan hukum yang mengatur tentang tugas dan kewenangan pemerintah dalam berbagai dimensinya sehingga tercipta penyelenggaraan pemerintahan dan kemasyarakatan yang baik dalam suatu negara hukum. Dengan demikian keberadaan Hukum Administrasi Negara dalam suatu negara hukum merupakan *condition sine quanon*, karena salah satu hakikat Hukum Administrasi Negara adalah untuk memungkinkan administrasi negara dalam menjalankan

fungsinya dan melindungi administrasi negara dari melakukan perbuatan yang salah menurut hukum. (Arfan Faiz, 2012:7)

2.7 Aparatur Sipil Negara Prespektif UU No. 5 Tahun 2014

Tanggal 15 Januari 2014 merupakan tonggak baru bagi pembaharuan manajemen pengelolaan Aparatur Sipil Negara melalui Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun demikian, dengan diberlakukannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini, peraturan-peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari 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 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini. Lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini dilatarbelakabngi atas suatu pemikiran bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara selama ini belum mencerminkan perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. (Haryato, 2016:1)

Dalam Pasal 3 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memuat mengenai nilai dasar Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila.
- b. Setia mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.

- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan, dan
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010. Mengenai kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri juga diatur Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu:

- a. ASN wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. ASN wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- c. ASN wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Kewajiban bagi ASN menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

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

Mengenai larangan bagi Aparatur Sipil Negara diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

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

- d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden atau Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
 14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan
 15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah.
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
 - c. Membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan atau.
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Dengan memahami nilai dasar kewajiban serta larangan, Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu melaksananya dan menjadi Aparatur Sipil Negara yang disiplin.

2.8 Good Governance Prespektif Disiplin Aparatur Sipil Negara

Konsep *algemeine beginsellen van behoorlijk bestuur* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan istilah asas-asas umum pemerintahan yang baik. Pertama kali dikenal di Belanda pada tahun 1950 atas laporan Panitia *de Monchy* dan disusul oleh Komisi *van der Grinten*. Komisi melaporkan tentang *algemeine beginsellen van behoorlijk bestuur* dengan maksud untuk melindungi masyarakat dari kerugian yang ditimbulkan oleh tindakan pemerintah yang bertindak atas dasar *freies ermerren* (kebebasan bertindak) (Hadjon, 1994:105).

Menurut Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Pasal 20 menjelaskan mengenai Asas Penyelenggaraan Pemerintahan berpedoman pada Asas Umum Penyelenggaraan negara yang terdiri atas :

- a) Kepastian hukum
- b) Asas tertib penyelenggara negara
- c) Asas kepentingan Umum
- d) Asas keterbukaan
- e) Asas proporsionalitas
- f) Asas profesionalisme
- g) Asas akuntabilitas
- h) Asas efisiensi
- i) Asas efektivitas

Pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud M.D. terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian). (Moh.Mahfud MD, 1998:8) Pengertian yang bersifat stipulatif merupakan penetapan makna yang di berikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Menurut Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Selain dari pengertian stipulatif ada pengertian ekstensif, pengertian tersebut terdapat pada:

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut Pasal-pasal tersebut orang-orang yang melakukan kejahatan adalah mereka yang melakukan kejahatan berkenaan dengan tugasnya sebagai seorang yang diserahi satu jabatan publik baik tetap maupun sementara. Jadi orang yang diserahi jabatan publik tersebut belum tentu Pegawai Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Jika melakukan kejahatan dalam hal sebagai pemegang jabatan publik maka ia akan dianggap sama dengan Pegawai Negeri khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah, dan kepala desa.

Mereka yang di sebut dalam Pasal ini bukanlah Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tetapi jika mereka melakukan kejahatan dalam kedudukannya maka mereka akan di anggap sama sebagai Pegawai Negeri.

- c. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam Undang-Undang ini terjadi suatu perluasan pengertian Pegawai Negeri sehingga mencakup “orang-orang yang menerima gaji atau upah atau keuangan negara atau keuangan daerah atau badan hukum lain yang mempergunakan modal dan kelonggaran dari Negara atau masyarakat”. Mereka bukan Pegawai Negeri tetapi apabila mereka melakukan suatu perbuatan korupsi maka mereka akan di anggap sama, yaitu sebagai Pegawai Negeri.
- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta. Ada beberapa golongan yang bukan merupakan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, namun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 memberikan perluasan sehingga mencakup banyak pengertian Pegawai Negeri.

Amiroeddin Sjarif, dalam bukunya yang berjudul “Disiplin Militer dan Pembinaannya”, berpendapat: Salah satu unsur disiplin adalah berkenaan dengan ketaatan atau kepatuhan kepada sesuatu ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan ataupun kelaziman-kelaziman yang berlaku. (Amiroeddin Sjarif,

1982:18) Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya “Manajemen Personalia”, berpendapat bahwa: Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak. (Alex S, Nitisemito, 1982:260) Komaruddin mengemukakan sebagai berikut: suatu tindakan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan berlaku dihormati dan ditaati. (Komarudin, 1979:113-114)

Pengertian disiplin dalam kamus umum Bahasa Indonesia Karangan W.J.S. Poerwardaminta adalah suatu latihan batin dan watak supaya dapat mentaati tata tertib, dan agar adanya suatu kepatuhan terhadap suatu peraturan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai adanya suatu ketertiban dan keselarasan dalam tingkah laku pergaulan di dalam suatu masyarakat menurut peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin mempunyai suatu gagasan hukuman, meski arti sesungguhnya dalam bahasa latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Dengan kata lain disiplin dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang memang sudah ditetapkan sebelumnya. (Wursanto IG, 1988:108)

Bagi seorang Aparatur Sipil Negara kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Aparatur Sipil Negara dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Aparatur Sipil Negara dilingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang tercermin dalam sikap dan tata laku pegawai diwaktu dan diluar dinas. (Burhannudin A. Tayibnapis, 1995:204)

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 tercantum ketentuan sebagai berikut :

- (1) Untuk menjamin tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, ASN wajib mematuhi disiplin ASN.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) ASN 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.

Penjelasan dari pasal ini menyebutkan bahwa peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang memuat suatu keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan itu dilanggar.

Di Indonesia pengaruh hukum Belanda sangatlah kental dalam menganalisa konsep AAUPB seperti halnya Indroharto yang mengutip pendapat HD van Wijk dan Willem Konijnenbelt yang menggolongkan AAUPB atas sabagai berikut (Indroharto, 2003:178-183) :

1. Asas- Formal pembentukan keputusan:
 - a. Asas kecermatan formal dalam arti kecermatan pada waktu mempersiapkan keputusan, misalnya Badan atau pejabat Tata Usaha Negara apabila mengeluarkan keputusan tata usaha negara mempertimbangkan fakta-fakta berupa keterangan dari pihak-pihak yang berkepentingan.
 - b. Asas fair play disebut juga asas permainan yang jujur diartikan institusi yang mengeluarkan Keputusan tata usaha negara bersikap tidak menghalang-halangi kesempatan seseorang yang berkepentingan untuk mendapatkan sesuatu keputusan yang akan menguntungkan baginya.
2. Asas-asas formal mengenai formulasi keputusan:
 - a. Asas pertimbangan diartikan setuju keputusan tata usaha negara memuat fakta fakta yang relevan sebagai motivasi dikeluarkanya keputusan itu.
 - b. Asas kepastian hukum formal diartikan setiap keputusan tata usaha negara memuat syarat-syarat yang dibutuhkan untuk ditetapkannya suatu keputusan.
3. Asas-asas material AAUPB meliputi :

- a. Asas kepastian hukum material;
- b. Asas kepercayaan;
- c. Asas persamaan;
- d. Asas kecermatan material;
- e. Asas Keseimbangan.

Kemudian, Koentjoro Poerbopranoto mengemukakan pendapat yang sebelumnya telah memperluas pendapat R.Crince Le Roi menyebutkan ada 13 asas yaitu sebagai berikut (Koentjoro, 1978:29-30) :

- a) Asas kepastian hukum
- b) Asas keseimbangan
- c) Asas kesamaan
- d) Asas bertindak cermat
- e) Asas motivasi untuk setiap putusan
- f) Asas jangan mencampurkan adukan wewenang
- g) Asas permainan yang layak
- h) Asas keadilan atau kewajaran
- i) Asas menanggapi penghargaan yang wajar
- j) Asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal
- k) Asas perlindungan atas pandangan hidup
- l) Asas kebijaksanaan
- m) Asas penyelenggaraan kepentingan umum

Menyelenggarakan pemerintahan, pemerintah menggunakan asas desentralisasi, tugas pembantuan dan dekonsentrasi. Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2008 mengemukakan,

- (1) Urusan pemerintahan yang menjadi wewenang pemerintah di bidang politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter,

dan fiskal nasional, serta agama, yang didekonsentrasikan, diselenggarakan oleh instansi di daerah.

- (2) Urusan pemerintahan yang menjadi wewenang pemerintah selaiian sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) yang didekonsentrasikan kepada perangkat pusat didaerah.
- (3) Urusan pemerintahan yang dilimpahkan dari pemerintah kepada gubernur sebagai wakil pemerintahan.
- (4) Tata cara penyelenggaraan pemerintahan dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Suatu pengawasan yang memiliki nilai umpan balik bagi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di masa mendatang, penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*), fungsi pengawasan internal dan eksternal harus berjalan pada fungsinya masing-masingdan juga tetap harus bersinergi agar mencapai suatu pengawasan yang memiliki nilai umpan balik bagi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di masa mendatang. Istilah *governance* sebenarnya sudah dikenal dalam literatur administrasi dan ilmu politik hampir 120 tahun, sejak *Woodrow Wilson* memperkenalkan bidang studi tersebut kira-kira 125 tahun yang lalu. Tetapi, selama itu *governance* hanya digunakan dalam konteks pengelolaan organisasi korporasi dan lembaga pendidikan tinggi. Oleh para teoritisi dan praktisi administrasi negara di Indonesia, terminologi *good governance* telah diterjemahkan menjadi penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, tata pemerintahan yang baik, pengelolaan pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab dan juga sebagai pemerintahan yang bersih. (Daim, 2014 : 44)

United Nation Development Progamme (UNDP) merumuskan karakteristik pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagaimana dikutip oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) (Sadjijono, 2011:151), yaitu meliputi:

- a. Partisipasi (*Participation*), Setiap warga negara mempunyai suara dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun secara intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya.
- b. Penegakan Hukum (*Rule of Law*), Kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama hukum untuk hak asasi manusia.
- c. Transparansi (*Transparancy*), Transparansi atau keterbukaan merupakan salah satu karakteristik *good governance* terutama adanya semangat zaman serba terbuka dan akibat adanya revolusi informasi.
- d. Daya tanggap (*Responsiveness*), Lembaga-lembaga dan proses-proses harus mencoba untuk melayani setiap stakeholders.
- e. *Consensus Orientation*, *Good governance* menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk memperoleh pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas, baik dalam kebijakan-kebijakan maupun prosedur-prosedur.
- f. *Effectiveness and efficiency*, Proses-proses dan lembaga-lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia sebaik mungkin.
- g. *Equality*, Semua warga negara, baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan atau menjaga kesejahteraan mereka.

h. Visi Strategi (*Strategic vision*), Para pemimpin dan publik harus mempunyai perspektif *good governance* dan pengembangan yang luas dan jauh ke depan sejalan dengan apa yang diperlukana untuk pembangunan semacam ini.

Membangun *Good Governance* adalah mengubah cara kerja *state*, membuat pemerintah *accountable* dan membangun pelaku-pelaku di luar negara cakap untuk ikut berperan membuat sistem baru yang bermanfaat secara umum. Hal tersebut merupakan proyek sosial yang besar. Agar menjadi realistis, usaha tersebut harus dilakukan secara bertahap. Untuk indonesia, fleksibilitas dalam memahami konsep ini diperlukan agar dapat menangani realitas yang ada.

Berdasarkan perkembangan sistem pemerintahan belakangan ini proses demokratisasi dan desentralisasi yang banyak dilakukan di banyak negara telah mendorong percepatan praktik *good governance*. Perwujudan *good local governance* sangat bergantung kepada sistem pemerintahan daerah yang diberikan oleh pusat, kapasitas aparatur pemerintahan daerah yang menjalankan kekuasaan di tingkat lokal, kapasitas sektor swasta di daerah, kapasitas organisasi masyarakat sipil di daerah dan kapasitas masyarakat umum (Syaukani HR, 2003:37).

Istilah *good governance* yaitu, konsep dengan dimensi yang sangat luas, dan cenderung *all-embracing*. (Syakrani, 2009:126-127) Beberapa kajian mutakhir menyebutkan konsep ini buhan hanya fokus pada soal pengendalian korupsi, efektivitas pemerintahan, pelayanan publik bermutu, dan etika berbisnis, tetapi juga mencakup isu-isu krusial lainnya, seperti *civil liberty*, *voice (how peopple have their say)* *social development (human development index & income*

distribution), *political stability & participation*, *civilized society*, *trust*, *social capital edwoment*, *innovation*, *quality of economic policy & management*, *gender equity*, *poverty index*. *Good governance* merupakan suatu pola pengelolaan pemerintah yang dapat mengakomodasi peran masyarakat, khususnya masyarakat di negara Demokrasi. Demikian pula di Indonesia, sangat perlu untuk melaksanakan *good governance*. Namun sangat disayangkan, pada kenyataannya secara umum masih banyak masyarakat Indonesia masih kurang mengerti tentang *good governance* maupun pedoman pemerintah dalam menyelenggaraan pemerintahan. (Nugrahaningsih, 2014: 2)

Di Indonesia prinsip *good governance* yang mengatur tentang penyelenggaraan pemerintahan yang wajib dijalankan dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan Pasal 20 Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, Upaya menjamin pelayanan publik yang baik, yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat diwujudkan dengan berlakunya Undang-Undang Pelayanan Publik dan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik. Pada 18 Juli 2009 pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang diberlakukan mulai 30 April 2010. Uraian tersebut diatas untuk mengetahui seberapa efektif kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pemerintahan terutama dalam kedisiplinan dan apakah memenuhi asas-asas umum pemerintahan yang baik. (Nugrahaningsih, 2014: 4)

2.9 Penegakan Hukum Disiplin Aparatur Sipil Negara

Hakikat penegakan hukum itu mewujudkan nilai-nilai atau kaidah- kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah dikenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal, masalah penegakan hukum merupakan suatu persoalan yang dihadapi oleh setiap masyarakat. Setiap masyarakat dengan karakteristiknya masing-masing, mungkin memberikan corak permasalahannya tersendiri di dalam kerangka penegakan hukumnya. Karakteristik hukum sebagai kaedah selalu dinyatakan berlaku umum untuk siapa saja dan di mana saja dalam wilayah negara, tanpa membedakan, kendatipun ada pengecualian yang dinyatakan secara eksplisit dan berdasarkan alasan tertentu yang dapat diterima dan dibenarkan.

Penegakan hukum harus dilakukan oleh para penegak hukum dalam suatu kerjasama yang baik dengan dibantu dan didukung oleh aparatur negara untuk turut serta mengambil bagian dalam hal menjamin, memelihara, dan menyadari betapa perlunya hukum itu berfungsi. Hukum dapat menjalankan tugasnya untuk mempertahankan suatu ketertiban atau kedisiplinan pola yang ada, menjaga agar setiap orang menjalankan perannya sebagaimana telah ditentukan dan diharapkan. (Soedjono D, 2002:35) Penegakan hukum (*Law enforcement*) merupakan bagian dari penerapan hukum yang semestinya dapat berjalan selaras dengan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum masyarakat sangat dipengaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Penegakan hukum pada dasarnya harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi upaya penegakan hukum

tersebut, yaitu meliputi Materi hukum (peraturan/perundangan-undangan), aparat penegak hukum (hakim, jaksa, polisi, dan lembaga pemasyarakatan), Sarana prasarana hukum, serta Budaya hukum.

Penegakan hukum tidak saja mencakup *Law enforcement*, akan tetapi mencakup pula *peace maintenance*. (Satjipto Rahardjo,1983:120) Hal tersebut disebabkan karena hakekat dari penegakan hukum merupakan proses penyerasian antara nilai-nilai kaidah dan pola perilaku. Penegakan hukum merupakan pusat dari seluruh aktivitas kehidupan hukum yang dimulai dari perencanaan hukum, pembentukan hukum, penegakan hukum dan evaluasi hukum. Penegakan hukum pada hakikatnya merupakan interaksi antara berbagai perilaku manusia yang mewakili kepentingan-kepentingan yang berbeda, dalam bingkai aturan yang telah disepakati bersama.

Proses penegakan hukum mempunyai dimensi yang lebih luas daripada pendapat penegakan hukum tersebut, karena dalam penegakan hukum akan melibatkan dimensi perilaku manusia. Berangkat dari pemahaman tersebut, maka kita dapat mengetahui bahwa masalah-masalah hukum yang akan selalu menonjol adalah problema *law in action* bukan pada *law in the books*. Satjipto Rahardjo berpendapat, sejak hukum modern semakin bertumpu pada dimensi bentuk yang menjadikannya formal dan prosedural, maka sejak itu pula muncul perbedaan antara keadilan formal atau keadilan menurut hukum disatu pihak dan keadilan sejati atau keadilan substansial di pihak lain. (Satjipto Rahardjo,1983:121) Satjipto Raharjo berpendapat, progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia dasarnya adalah baik, memiliki kasih sayang serta kepedulian terhadap sesama sebagai modal penting

untuk membangun kehidupan hukum dalam masyarakat. (Satjipto Rahardjo,1983:122) Berfikir secara progresif, menurut Satjipto Raharjo berarti harus berani keluar dari mainstream pemikiran absolutisme hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relative. (Satjipto Rahardjo,1983:122) Hukum dalam hal ini, harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan. Bekerja berdasarkan pola pikir yang determinan hukum memang perlu, namun itu bukanlah suatu yang mutlak dilakukan manakala para ahli hukum berhadapan dengan suatu masalah yang jika menggunakan logika hukum modern akan menciderai posisi kemanusiaan dan kebenaran. Menurut Philipus M. Hadjon,dkk dalam bukunya Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, menyatakan bahwa peran penting didalam pemberian sebuah sanksi dalam hukum administrasi negara meliputi 3 hal sanksi hukum, yaitu sanksi administrasi, sanksi pidana, sanksi kumulasi. (Philipus M. Hadjon,dkk,1994:245-265)

a. Sanksi Administrasi

Sanksi administrasi adalah sanksi yang muncul dari hubungan antara pemerintah dan warga negara dan dilaksanakan tanpa perantara pihak ketiga, yaitu tanpa perantara kekuasaan peradilan, tetapi dapat langsung dilaksanakan oleh administrasi sendiri.

b. Sanksi Pidana

Pelaksanaan tugas-tugas pemerintah antara lain untuk menjamin terciptanya suasana tertib, antara lain tertib hukum. Dalam hal ini sanksi pidana langsung bersangkutan dengan kemerdekaan pribadi seseorang yang telah melakukan suatu pelanggaran.

c. Sanksi Kumulasi

adakalanya suatu ketentuan peraturan perundang-undangan tidak hanya mengancam pelanggarannya dengan sanksi pidana, tapi juga pada saat yang sama mengancamnya dengan sanksi administrasi. Hukum merupakan suatu sarana atau alat untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat, sehingga akan tercipta suatu kehidupan yang tertib dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku sehingga tercipta suatu kehidupan masyarakat yang serasi, tertib, dan menjamin kepastian hukum.

Ridwan HR dalam bukunya Hukum Administrasi Negara menyatakan bahwa Ditinjau dari segi sasarannya, dalam hukum administrasi dikenal dua jenis sanksi, yaitu :

a. Sanksi reparatoir (*reparatoire sancties*)

Sanksi reparatoir adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula atau menempatkan pada situasi yang sesuai dengan hukum. Dengan kata lain, mengembalikan pada keadaan semula sebelum terjadinya pelanggaran. Contoh dari sanksi reparatoir adalah paksaan pemerintah (*bestuursdwang*) dan pengenaan uang paksa (*dwangsom*).

b. Sanksi punitif (*punitieve sancties*)

Sanksi punitif adalah sanksi yang semata-mata ditujukan memberikan hukuman pada seseorang. Contoh dari sanksi punitif adalah pengenaan denda administrasi (*bestuursboete*). (Ridwan HR,2003:235-236) Berbicara mengenai sanksi hukum dapat dikaitkan dengan asas-asas

umum pemerintahan yang baik (AUPB) yang merupakan salah satu bentuk hukum tidak tertulis di Indonesia. Meskipun asas umum pemerintahan yang baik tidak memiliki dasar yuridis yang formal namun di Indonesia, merupakan salah satu sumber Hukum Administrasi Negara dalam hukum positif. Sebagai dasar berlakunya AUPB di Indonesia adalah Juklak MA Nomor 52/TUN/III/1992, yang menyatakan bahwa dalam hal hakim mempertimbangkan adanya AUPB sebagai alasan pembatalan KTUN, maka hal tersebut tidak perlu dimasukkan dalam diktum, melainkan cukup dalam pertimbangan dengan menyebut asas mana dari AUPB yang dilanggar dan akhirnya harus mengacu pada Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

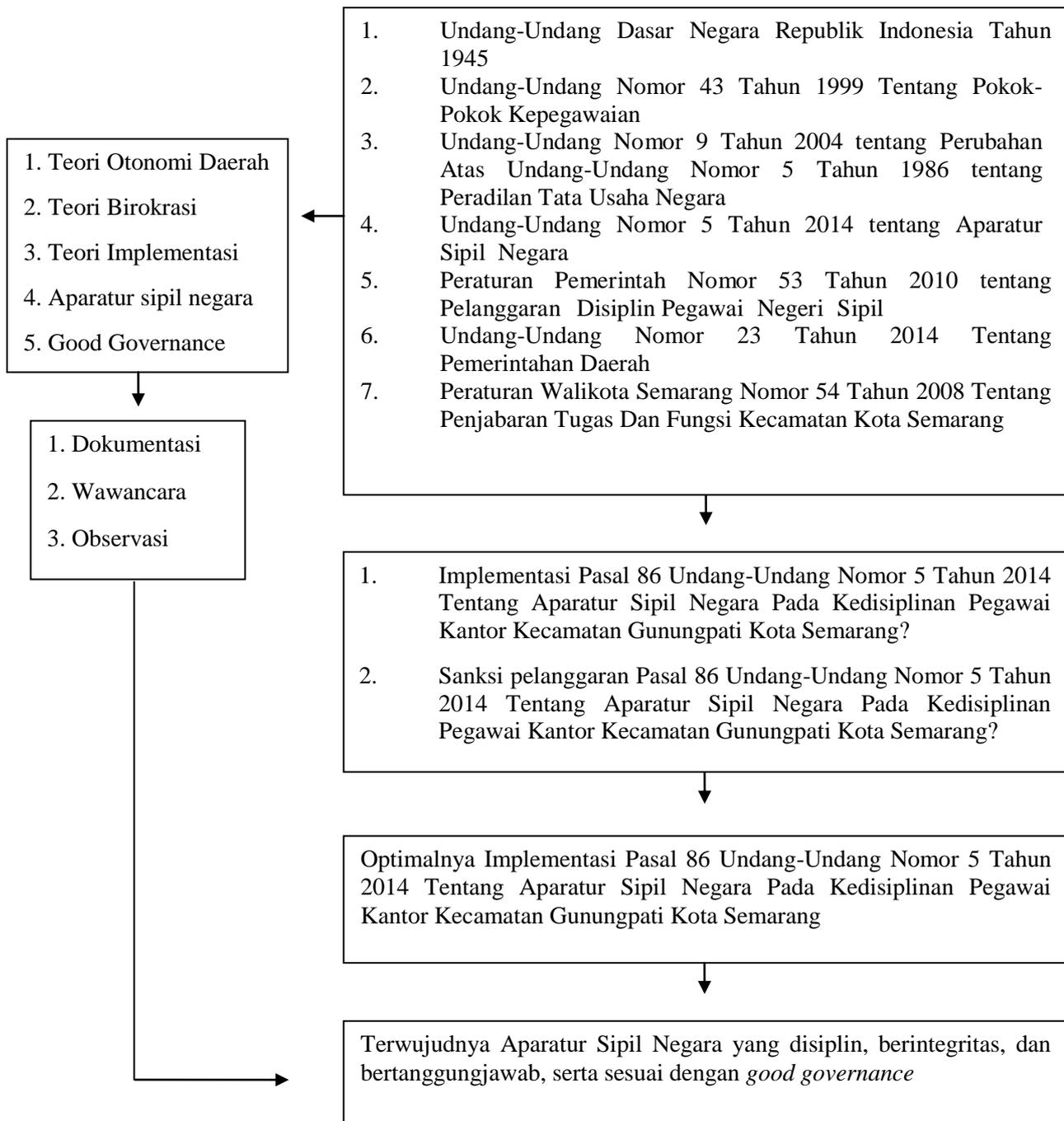
Dikarenakan cakupan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sangatlah luas seperti yang tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Penegakan hukum itu sendiri haruslah dimulai dari aparatur pemerintah itu sendiri atau biasa juga disebut dengan aparatur Negara dengan tujuan dari adanya penegakan Hukum Administasi Negara adalah Reparatoir, yaitu penegakan hukum yang bersifat membina, memberikan sanksi (administratif), dan mengembalikan keadaan tersebut seperti semula, sesuai dengan keadaan sebelumnya, maka akan tercipta suatu tatanan masyarakat yang lebih tertib hukum.

2.10 Kerangka Berpikir

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia sebagai aparatur negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menentukan jalannya organisasi pemerintahan, karena Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor terpenting jalannya roda pemerintahan. Untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan yang baik maka diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki keterampilan, keahlian, dan kemampuan melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya dengan baik dan benar, maka diperlukan adanya pembinaan pegawai yang berkesinambungan sebagai perwujudan dari Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) yang kemudian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890), Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999

Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) antara lain ditegaskan bahwa peranan Aparatur Sipil Negara adalah penting dan menentukan yaitu dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dengan tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan Nasional.

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan sistem yang tepat dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang saat ini masih banyak sekali terjadi pelanggaran-pelanggaran, utamanya adalah pelanggaran disiplin, Berdasarkan suatu kajian praktis dalam penyelenggaraan pemerintahan, banyak ditemukan permasalahan yang harus segera diselesaikan. Permasalahan kepegawaian diantaranya dapat dilihat dengan banyaknya kasus pelanggaran terhadap peraturan Aparatur Sipil Negara, seperti kasus kedisiplinan waktu, hal ini tentunya akan menimbulkan suatu masalah terhadap penegakan hukumnya. Faktor dominan yang menjadi penyebab permasalahan jalannya pemerintahan di Indonesia terletak pada kurangnya kesadaran akan disiplin kerja dari para pegawai. Oleh karena itu, pelaksanaan peraturan disiplin guna memberikan pembinaan terhadap para Aparatur Sipil Negara harus benar-benar dilaksanakan dengan tegas dan dengan pengawasan yang menyeluruh, sehingga kedisiplinan pegawai terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan data tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu, rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. (Sugiyono, 2014:2)

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan uraian latar belakang, maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif hukum. Penelitian kualitatif hukum adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif, dimana penelitian ini adalah untuk menjelaskan realitas seperti keadaan yang ada. Sedangkan menurut Ashshofa (2007:16) bahwa penelitian hukum adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang bersumber dari tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang didapat dari hasil observasi. Peneliti akan meneliti Implementasi Pasal 86 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara yang memfokuskan pada pelaksanaan pasal 86 Undang-Undang tersebut, sanksi-sanksi yang diterapkan, serta pengaruhnya terhadap kedisiplinan

Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dengan menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Sugiyono (2014:9), menjelaskan bahwa:

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan juga sanksi administratif terhadap pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara yang terjadi di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Pendekatan penelitian ini diharapkan dapat mengkaji dan menganalisis segala temuan yang ada pada saat penelitian dilaksanakan dan disertai usulan penyelesaian tentang masalah Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pendekatan yang digunakan adalah Yuridis-Sosiologis (*socio-legal approach*) artinya bahwa penelitian hukum dipelajari dan diteliti sebagai suatu studi *law in action*, yakni penelitian hukum yang mempelajari dan meneliti hubungan timbal balik antara hukum dengan lembaga-lembaga sosial yang lain. Penelitian ini memusatkan pada pelaksanaan Undang-Undang tersebut sesuai yang telah diuraikan diatas, gejala-gejala pada Aparatur Sipil Negara dan pengaruhnya terhadap Aparatur Sipil Negara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Kedisiplinan Pegawai Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Implementasi aturan Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dilihat dari kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban belum sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, hal tersebut masih dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal.

2. Sanksi pelanggaran yang terjadi di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang adalah pelanggaran:

a. Disiplin ringan. Penerapan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara yang terjadi di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang tersebut dilakukan oleh atasan langsung. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dengan dilakukan pemanggilan terlebih dahulu. Jenis sanksi hukuman ringan berupa

Pelanggaran terlambat masuk jam kerja yaitu di atas pukul 07.00 WIB dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan yaitu pukul 15.15 WIB diberikan sanksi teguran lisan, serta pelanggaran tidak masuk kantor tanpa alasan yang sah selama 8 hari kerja, maka Atasan langsung menjatuhkan teguran tertulis terhadap Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang melanggar tersebut.

b. Disiplin sedang, Penerapan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara yang terjadi di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang tersebut dilakukan oleh BKD Kota Semarang. pelanggaran sedang tersebut yaitu salah satu Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Gunungpati bercerai dengan istri namun tidak lapor terhadap atasan hingga akhirnya diketahui dan dijatuhi hukuman oleh BKD Kota Semarang karena pelanggaran tersebut adalah pelanggaran berat dengan hukuman penurunan pangkat dari golongan 2d menjadi golongan 2c juga tidak diberikan tunjangan selama 4 (empat) bulan.

5.2 Saran

Dalam hal pembinaan dan pengawasan serta pemberian sanksi disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, kedepannya lebih ditingkatkan walapun untuk saat ini sudah baik. Diantaranya adalah dengan

1. Memaksimalkan sistem absen elektronik (*check clock*) agar dapat merubah kebiasaan-kebiasaan terlambat dan pulang cepat pegawai. Dan

hendaknya sistem pelaksanaan absensi tersebut dilakukan di pagi hari, siang hari, dan sore hari, agar para pegawai tidak meninggalkan kantor saat jam kerja.

2. Dengan memberikan piagam penghargaan untuk Aparatur Sipil Negara teladan diberikan apresiasi berupa Piagam Penghargaan Aparatur Sipil Negara sebagai Aparatur Sipil Negara yang paling teladan sedangkan untuk Aparatur Sipil Negara termalas diberikan apresiasi berupa Piagam Penghargaan sebagai Aparatur Sipil Negara yang Termalas. Hal ini diharapkan akan memicu kedisiplinan Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan penghargaan sebagai Aparatur Sipil Negara Teladan dan juga untuk merubah dirinya karena merasa malu mendapatkan Piagam Penghargaan sebagai Aparatur Sipil Negara Termalas. Peningkatan hubungan yang baik antar sesama Aparatur Sipil Negara, dalam hal ini juga atasan harus bisa mengarahkan dengan baik seluruh pegawainya, sehingga para pegawainya dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Perlunya peningkatan pengawasan atasan, agar secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan tingkat kedisiplinan para staf pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, Haidar. 2010. *Administrasi Publik*, Vol. 1. No. 1
- Atmosudirjo, Prajudi. 1994. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto. 1998. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashshofa, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D, Soedjono. 2002. *Menegakan Hukum*. Bandung: Majalah Ikatan Alumni.
- Edward III, George C. (1980), *Implementing Public Policy*, Washington: Congressional Quarterly Press.
- Faiz, Arfan. 2012. *Reformulation Of Discretion In The Arrangement Administrative Law*, Vol. 1, No. 1
- Hadjon, Philipus M., dkk. 1994. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hartini, Sri, dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Haryanto, 2016. *Implementasi Uu Asn Dan Implikasinya Terhadap Manajemen Pengelolaan Jabatan Fungsional*. Vol. ,No. 1
- H.Sadjijono. 2011. *Bab-Bab Pokok Hukum Administrasi, Cetakan II, Edisi II*. Laksbang Pressindo: Yogyakarta.
- IG, Wursanto. 1988. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: kanisius
- Indroharto. 2003. *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Buku II*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kansil, C.S.T, 1984. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Komarudin. 1979. *Enksiklopedia Manajemen*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Mahfud MD, Moh. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Maman, Rachman. 2015. *5 Pendekatan penelitian*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Marsono. 1974. *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: PT.Ikhtiar baru.
- Nitisemito, Alex S.1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros.

- Nugrahaningsih, 2014. *Implementasi Good Governance Dengan Dasar Uu No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. Di Kota Surakarta*. Vol. 2 No. 1
- Nuryanto, A. Daim. 2014. *Hukum Administrasi Perbandingan Penyelesaian Maladministrasi oleh Ombudsman dan Pengadilan Tata Usaha Negar*. Laksbang Justitia: Surabaya.
- Poerbopranoto, Koentjoro. 1978. *Beberapa Catatan Hukum Tata pemerintahan Dan Peradilan Anministrasi Negara*. Bandung: Alumni
- Prihantoro, Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Vol 8 No. 2
- Prijodarminto, Soengeng. 1994. *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Rahardjo, Satjipto. 2006. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Rahmat, Muhammad. 2014. *Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Vol. 1
- Ridwan, HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UII Press.
- Rodiyah, dkk. 2013. *Aspect Democracy In The Formation Of Regional Regulation1 (Case Study The Formation Of Regional Regulation About Education In Perspective Socio-Legal)International Journal of Bisnis, Economic and Law*. Vol. 2
- Rozali, Abdullah. 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : Penerbit Rajawali.
- Sjarif, Amiroeddin. 1982. *Disiplin Militer dan Pembinaannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sondil dkk, 2014. *Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publi.*, Vol. 3. No.1
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif. R & D*. Bandung: Alfabeta
- Syakrani dan Syahrani. 2009. *Implementasi Otonomi Daerah dalam Perspektif Good Governance*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syaukani HR, 2003. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

- Tayibnapis, Burhanudin A. 1995. *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: PT. Pradaya Paramita.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tri Eka Sari. 2012. *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang*. Universitas Anadals
- Utrecht, E. 1964. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Jakarta: Balai Buku Ichtiar.
- Utrecht, E. 1986. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Surabaya: Pustaka Tinta Mas.
- Weber, Max. 1947 *The Theory of Social and Economic Organization* Diterjemahkan oleh A.M. Henderson dan Talcott Parsons New York USA: Oxford University Press.
- Yunianti, Andi Yenni. 2014. *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4380)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890)
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia)

Peraturan Walikota Semarang Nomor 54 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas
Dan Fungsi Kecamatan Kota Semarang (Berita Daerah Kota
Semarang Tahun 2008, Nomor 54)

<http://www.hukumonline.com>

https://id.wikipedia.org/wiki/Gunungpati,_Semarang