

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Negara dalam cita-cita bangsanya tentu mengharapkan keadilan, kesejahteraan dan kemakmuran, Indonesia, sebagai negara yang berkembang di berbagai bidang dan aspek kehidupannya, tentu menghadapi banyak tantangan dalam hal mewujudkan tujuan nasional mengharapkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan. Usaha menuju tujuan pembangunan nasional tersebut tertuang di dalam amanah Pancasila dan UUD 1945. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut menuntut seluruh masyarakat dan Pemerintah untuk bersama-sama dalam membangun karakter dan jiwa bangsa yang solid, bermental baik, disiplin dan tertib, berwibawa, berhasilguna, kesadaran akan tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi untuk menjaga stabilitas ketahanan negara diberbagai bidang agar tercapainya kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tercapainya kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia dalam menyongsong harapan-harapan bangsa untuk penyelenggaraan pembangunan, tidak terlepas dari peran dan fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai alat negara untuk mendukung terlaksananya tujuan pemerintah dalam pembangunan nasional yaitu kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Peran dan fungsi tersebut harus di dukung oleh sumberdaya manusia yang

mempunyai integritas dan komitmen yang tinggi terhadap perubahan dan pembangunan.

Sri Hartini, dkk, (2014: 31-32) berpendapat:

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Sebagai tulang punggung pembangunan, Pegawai Negeri Sipil harus diisi oleh sumberdaya yang berkualitas, semangat kerja yang tinggi, tertib hukum, melaksanakan kewajiban dan menjauhi segala larangan sesuai dengan harapan-harapan, keinginan dan cita-cita bersama baik itu negara, pemerintah dan masyarakat. Membangun semangat negara kesejahteraan *welfare state* bukan perkara yang mudah dan gampang, tentu diperlukan kekuatan yang penuh, semangat dan kesadaran yang tinggi dalam mengisi pelayanan terhadap pembangunan bangsa.

W. Riawan Tjandra (2004: 4) mengatakan bahwa: Paham *welfare state* ingin memberikan landasan kewenangan kepada negara untuk berperan aktif dalam aktivitas masyarakat, melindungi kelompok-kelompok lemah dalam masyarakat *the over class*, sehingga negara harus aktif meregulasi dan mendistribusi penguasaan sumber-sumber kesejahteraan. Konsep ideologis dinilai paling sesuai dengan tujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat, dan teknis ditandai dengan eskalasi peran kualitatif dan kuantitatif dari

negara melalui peran regulasi dan distribusi untuk mengarahkan masyarakat menuju kearah “kesejahteraan”.

Tujuan Negara dalam usaha pencapaian kesejahteraan pembangunan tersebut, “memaksa” pemerintah harus memperhatikan jauh kedalam yaitu mengatur dan mengelola sumber daya aparatur dengan baik, secara khusus Pegawai Negeri Sipil yang menjadi sendi dan tulang punggung pemerintah dalam mencapai tujuan Negara, upaya itu harus didukung oleh regulasi/peraturan untuk menjalankan roda pemerintahan, dalam mendukung tercapainya pelaksanaan roda Pemerintahan tersebut sebagai landasan yuridis formil yang pertama kali dibentuklah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263) sebagaimana diganti dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaiaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Landasan hukum berjalannya sebuah sistem Pemerintahan sesuai dengan harapan dan tujuan negara, maka perlu diatur secara khusus tentang aparatur pemerintah yaitu yang mengatur Pokok-Pokok Kepegawaian, demikian halnya dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan membentuk peraturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur secara khusus dan spesifik mengenai disiplin Pegawai Negeri

Sipil. Peraturan yang spesifik tersebut mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan Pasal 7 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagai berikut: (1) Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari: a). Hukuman disiplin ringan, b). Hukuman disiplin sedang; dan c). Hukuman disiplin berat. (2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: a). Teguran lisan, b). Teguran tertulis, c). Pernyataan tidak puas secara tertulis. (3). Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: a). Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, b). Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan c). Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, (4). Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: a). Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, b). Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, c). Pembebasan dari jabatan, d). Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan, e). Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Secara normatif ketentuan di atas membentengi lika-liku dan tindak perilaku administrator dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan diberlakukannya sanksi administratif yang efektif menjadi pendukung berlangsungnya kinerja pemerintah dalam melaksanakan program-program

kinerja dan pembangunan secara khusus pemerintah daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

Perkembangan kebutuhan pelayanan dan program pembangunan pemerintah saat ini dihadapkan dengan banyak tantangan dengan perubahan dinamika masyarakat dan globalisasi, sebagai sarana dan alat negara dalam melangsungkan terselenggaranya pembangunan tersebut diharapkan bukan malah menambah dan menjadi bagian permasalahan negara yang menghambat dan menyebabkan tersendatnya pembangunan sebagai tonggak arah pencapaian tujuan nasional. Demi mencapai ke arah pembangunan dan tujuan nasional, aparatur sebagai bagian dari pemerintah harus diatur secara khusus dengan berbagai regulasi agar pencapaian tujuan negara kesejahteraan dapat berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai bentuk pendukung berlangsungnya pemerintahan dalam upaya pencapaian pembangunan maka dipandang perlu untuk merevisi berbagai regulasi yang ada ditubuh kepegawaian diantaranya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, maksud daripada revisi Undang-undang tersebut sebagai pergolakan dinamika kebutuhan pelayanan dan perkembangan pertumbuhan masyarakat yang kian beragam dengan mengkeroposnya sendi-sendi normatif daripada regulasi tersebut ternyata menyisakan berbagai problematika di dalam tubuh kepegawaian. W. Riawan Tjandra (2008: 171) menyatakan bahwa:

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang seharusnya diganti ternyata hanya direvisi secara parsialistik melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Transformasi normatif manajemen Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam implementasinya banyak terganjal oleh kultur lama yang terlanjur mengakar dan sulit diubah sebagai akibat pola rekrutmen pegawai pada masa lalu yang lebih bernuansa “rekrutmen politik” untuk kepentingan membesarkan dukungan terhadap partai yang pada masa lalu mengkooptasi birokrasi. Penerimaan PNS pada masa berlakunya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 meskipun secara normatif telah digariskan harus didasarkan sistem prestasi kerja *merit system* dengan indikator kualitas dan kompetensi calon pegawai, ternyata dalam implementasinya sebagai akibat bias dalam pola rekrutmen, lebih menampakkan sistem kawan *patronage system* yang mengandung unsur *nepotism* dan *spoil system*.

Memperkuat pernyataan mengenai dinamika perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana di ubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dihantarkan pada Rancangan Undang-Undang (RUU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berbunyi sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian yang mengatur tentang manajemen kepegawaian Negara yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran bahwa pegawai sebagai individu dan sebagai korps adalah bagian integral dari pemerintahan Negara. Karena itu setiap pegawai sipil dituntut agar memiliki loyalitas penuh kepada pemerintah Negara. Ketentuan seperti tersebut dipandang tidak sesuai lagi dengan pemerintahan yang semakin demokratis dan desentralistis, pemerintahan yang semakin terbuka, serta ekonomi yang semakin kompetitif.

Konsekuensi yuridis reformasi birokrasi memunculkan Undang-Undang yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan diri setiap aparatur dan wajib

mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (Konsideran Undang-undang ASN).

Ketentuan Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan Sistem Merit sebagai berikut: Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Secara yuridis formal Undang-undang Aparatur Sipil Negara belum membentuk dan menetapkan aturan pelaksanaannya, oleh sebab itu permasalahan kepegawaiaan maupun administratif kepegawaiaan masih menggunakan aturan lama, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaiaan. Ketentuan tersebut dinyatakan di dalam ketentuan Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

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 Kepegawaiaan (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 Kepegawaiaan (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.

Pembahasan awal Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN) oleh Komisi II DPR Tahun 2011, pendekatan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah pengembangan potensi *human capital* bukan pendekatan administrasi kepegawaian dan diharapkan dapat mendorong budaya kerja dan pola manajemen baru bagi ASN (PNS). RUU ASN mengedepankan kinerja dan profesionalisme aparatur sipil Negara. (Lanka Asmar, S.H.I, Artikel, 14 (empat belas) *Isu Pokok Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, 11 Januari 2012).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara “menggelinding bagaikan bola salju”, ungkapan tersebut diinterpretasikan bahwa Undang-undang ASN menjadi barometer dan parameter penyelesaian permasalahan-permasalahan kepegawaiaan sebelumnya, dengan pembaharuan sistem pembinaan dan dirubah pola manajemen diharapkan mampu mengiring aparatur pada “tujuan negara”

Dibandingkan dengan kualitas negara-negara Asia pada umumnya, sumberdaya aparatur Indonesia masih jauh tertinggal, hal ini dipaparkan oleh Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Kemenpan RB, Setiawan Wangsa Admadja, dalam sosialisasi di Mahkamah Konstitusi tanggal 24 Oktober 2014, sebagai berikut:

Kualitas PNS Singapura sudah sangat sempurna, bahkan mengalahkan kualitas PNS Jepang. Di sana penyebutannya *civil service*, sedangkan kita menyebutnya PNS. Malaysia sekarang kualitas PNS-nya juga meninggalkan Indonesia, begitu juga Thailand dan Philipina. Sedangkan Indonesia, kualitas PNS-nya hanya diatas Myanmar, Timor Leste dan Kamboja. Padahal Kamboja baru merdeka

kemarin, Kamboja baru saja gonjang ganjing, sementara Timor Leste merupakan bagian dari kita dulu. Mengingat besarnya negara kita, hal itu seharusnya tidak perlu terjadi. Berarti ada yang salah dalam pengelolaan SDM aparatur negara selama ini, “lebih lanjut dijelaskan Setiawan Wangsa, oleh karena itu diperlukan dukungan ASN yang berkualitas, sebagaimana yang ditunjukkan oleh PNS di negara-negara maju. Namun sebaliknya, jika budaya kerja PNS selama ini tidak ditingkatkan, maka akan sangat sulit bagi Indonesia untuk mengejar ketertinggalan itu. UU ASN yang baru secara komprehensif mendorong terciptanya iklim birokrasi yang bersih, kompeten dan melayani. (<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>, diunduh tanggal 14 November 2015, Pukul 23:08 WIB).

Saat ini sudah lebih 1 (satu) tahun berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengingat yang termuat pada Pasal 136 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan sebagai berikut:

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, 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), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pernyataan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diatas menimbulkan kesan dilematis, hal demikian ditandai dengan secara keseluruhan mengenai peraturan kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian masih diterapkan ditubuh kepegawaian. Meskipun sampai saat ini pemerintah sudah menyiapkan berbagai Rancangan Peraturan organik yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, pemerintah

sedang memfinalisasi 6 (enam) Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP), yakni tentang Manajemen PNS dan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK atau P3K). Selanjutnya, RPP tentang Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas PNS, RPP tentang Kinerja dan Disiplin PNS, RPP tentang Jaminan Hari Tua dan Pensiun PNS, serta RPP Peraturan Pemerintah tentang Korp Profesi Pegawai ASN. Program ini diharapkan menjadi fondasi penting bagi pengembangan birokrasi yang modern, bersih, dan berintegritas, profesional, dan berkinerja tinggi di masa depan. (<http://bisniskeuangan.kompas.com>), diunduh tanggal 24 November 2015, Pukul 12.18 WIB.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi fenomena baru bagi seluruh aparatur pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil, dengan membuka ruang kompetisi di kalangan aparatur pemerintah dalam hal peningkatan prestasi kinerja dan berbasis kompetensi mengiring pada isu yang menakutkan di kalangan aparatur Pemerintah khususnya PNS yang berada di daerah. Hal demikian menjadi “momok” isu yang “menakutkan” dengan dirubahnya sistem dan pola pembinaan yang dianggap kaku bertransformasi pada sistem manajemen yang berbasis kompetensi dan prestasi kerja *human capital*.

Merujuk daripada kesan yang menakutkan dikalangan aparatur tersebut membuka permasalahan baru di kalangan PNS daerah, hal ini ditandai dengan banyaknya ditemukan “Ijazah Palsu” dikalangan PNS yang

berlomba-lomba untuk penyesuaian ijazah untuk kenaikan pangkat dan jabatan.

Disisi lain permasalahan persiapan sumberdaya aparatur tentunya membuka masalah baru bagi pemerintah daerah otonom, hal ini ditandai dengan sulitnya penganggaran dan pembiayaan untuk peningkatan kualitas aparatur, oleh karena banyaknya pertentangan dalam pembahasan APBD di daerah ketika terjadi ketidakseimbangan dan kesenjangan antara belanja publik dan belanja aparatur, yang selalu menjadi pembahasan “alot” dalam dinamika Politik menyusun Rancangan Pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada umumnya.

Menampik dari berbagai ungkapan masyarakat terhadap stigma negatif aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil oleh masyarakat terindikasi banyaknya pelanggaran disiplin, sasaran kinerja yang tidak tercapai, banyak persepsi buruk Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran etika, begitu banyak pekerjaan-pekerjaan yang tertunda, pelayanan yang tidak maksimal terhadap masyarakat, mutasi pegawai yang tidak proposional sehingga mempengaruhi kebutuhan pelayanan, pelanggaran-pelanggaran etika Pegawai Negeri Sipil yang merusak citra sebagai suri tauladan masyarakat, sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tertundanya program-program kerja pemerintah akibat lalai dan kurang berkompentensi dibidangnya. Sebagai pembanding, analisis keadaan Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) masih ada temuan PNS yang nongolnya hanya sebulan sekali menjelang gajian, *raib* di tengah jam kerja dan *gentayangan* shopping

di mall berseragam PNS, lebih memilih *mejeng* di *angkringan* dari pada berlama-lama duduk di meja pelayanan karena toh ada seloroh gaji PNS dasarnya adalah: “Pintar Goblok Penghasilan Sama” (W. Riawan Tjandra, 2004: 78).

Gejala kurang baik perilaku Pegawai Negeri Sipil tersebut mengkrystal menjadi “budaya” dan kebiasaan yang terus-menerus terjadi sehingga muncul berbagai pertanyaan apakah benar Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara dan abdi masyarakat? Begitu sulitnya memaknai arti “Linmas” jika hanya sebagai tempelan pelengkap saja, pada sisi berbeda adanya akuntabilitas laporan yang dipertanyakan pertanggungjawaban yang kurang jelas. Harus disadari bahwa Pegawai Negeri Sipil digaji oleh “keringat-keringat” rakyat. Tentunya dengan kesadaran tersebut Pegawai Negeri Sipil harus bersikap sebagai seorang yang berjiwa dan bermental baik, berwibawa dan profesional dan berdisiplin tinggi.

Kompleksitas permasalahan penyelenggaraan aparatur pemerintah tidak akan terselesaikan jika tidak sesuai dengan harapan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang menyatakan:

Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bandingkan dengan pernyataan ahli Hukum Administrasi Negara, W.

Riawan Tjandra yang dimuat dalam Koran Kompas *Menuntaskan Reformasi*

Birokrasi, tanggal 11 Februari 2014 menyatakan sebagai berikut:

RUU Administrasi Pemerintahan (AP) yang dinisbatkan sebagai elemen penting dalam proses reformasi birokrasi dan penataan ulang sistem administrasi pemerintahan dapat diibaratkan mengatur "otak, tangan, dan kaki" aparat pemerintah. Mencegah tersendatnya kinerja birokrasi pemerintah dalam melaksanakan fungsi pokoknya melayani masyarakat, kekuasaan birokrasi perlu diperkuat dan memiliki imunitas agar tidak kehilangan jati dirinya sebagai kuasa administratif. Dalam bahasa Latin, administrasi berasal dari kata *administrare* yang maknanya melayani. Kuasa birokrasi yang tercabut dari jati dirinya, sebagaimana sejatinya untuk melaksanakan *administrare*, menyebabkan keroposnya pilar kekuasaan eksekutif.

Lebih lanjut dijelaskan Riawan Tjandra sebagai berikut:

Selama ini betapa rumitnya menelusuri dasar kewenangan badan atau pejabat pemerintah dalam mengeluarkan keputusan-keputusan administratif. Sebab, dasar hukumnya cenderung bersifat sektoral dan tersebar di berbagai lini sektor pemerintah. Akibatnya, sering ditemukan adanya penggunaan wewenang diskresi pejabat pemerintah yang memiliki dasar rasionalitas yang lemah, bahkan kebanyakan mengarah pada berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang, termasuk maladministrasi, hingga terjadinya praktik korupsi birokrasi atau kleptokrasi. Diharapkan RUU AP bisa segera diintegrasikan sebagai bagian dari Undang-undang yang akan mendorong reformasi birokrasi dan pelayanan publik. Keberadaan Undang-undang administrasi pemerintahan yang membuat birokrasi pemerintah memiliki imunitas terhadap tekanan pejabat politik harus diletakkan sebagai bagian penting dari upaya mewujudkan sistem birokrasi pemerintah yang amanah.

Menjawab dan mengakomodir semua permasalahan tersebut sebagai "bilur-bilur" Reformasi untuk Reformasi Birokrasi, maka dibentuklah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai jawabannya, ditetapkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi dan pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan

pada 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.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) ingin mewujudkan *Smart ASN 2019*, Tes Kompetensi Bidang (TKB) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2016 menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* yang pada tahun 2014 yang lalu sudah dimulai dan dijalankan. Dibukanya sistem baru tersebut peran daerah semakin berkurang terhadap rekrutmen PNS, oleh karena rekam kualitas sumberdaya aparatur di daerah menurun. Koreksi terhadap peluang kolusi dan nepotisme kedaerahan “dipatahkan” oleh sistem baru tersebut yang membuka ruang selebar-lebarnya bagi setiap warga negara Indonesia dari belahan nusantara untuk menjadi pelayan masyarakat yang berkompetensi, profesional, berdaya saing dan siap ditempatkan di seluruh Indonesia sebagai alat pemersatu bangsa.

Tawaran perubahan tersebut terjawab tentunya sejalan dengan pemikiran W. Riawan Tjandra (2004: 79) menyatakan demikian:

1. Perlu dilakukan analisis ulang atas kompetensi dan profesionalitas PNS sesuai dengan jabatan dan kepangkatan yang ada sekarang. *Output* dari analisis tersebut adalah penyesuaian pangkat dan jabatan menurut kompetensi/profesionalitas PNS yang bersangkutan, penyesuaian insentif menurut prestasi riil yang mampu dicapai oleh setiap PNS, atau rasionalisasi birokrasi.
2. Pembaruan total terhadap *legal framework* untuk menata ulang sistem, metode, *performance analysis* PNS, standar kualitas PNS dengan norma pengukuran yang valid dan ditegakkan dengan

- sistem *punish and reward* sehingga norma tersebut tidak hanya menjadi “macan kertas”
3. Disain ulang rentang kendali (span of control), penerapan sistem meritokrasi yang memberikan penghargaan secara penuh atas prestasi pegawai dan redefinisi secara jelas *job description* jabatan, sistem pendelegasian wewenang/mandate dan pengawasan yang efektif secara periodik dengan metode *check on the spot*.
 4. Penataan ulang prosedur tetap yang membuka ruang inisiatif dan kemandirian pegawai dalam memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat tanpa harus setiap kali “menunggu petunjuk pimpinan” dengan menerapkan pengawasan melekat maupun fungsional serta pengawasan masyarakat pada setiap tahapan pelayanan.

Membangun sebuah negara yang kuat tentunya harus didukung sumber daya manusia yang berkualitas, untuk menjamin cita-cita bangsa menuju kemakmuran dan kesejahteraan. Dalam mencapai cita-cita tersebut sebuah negara harus membangun kekuatan dari dalam, yaitu manusia yang mengatur dan menjalankan roda pemerintahan itu. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Sahya Anggara (2014: 198) menyatakan:

Pemerintah merupakan salah satu unsur dari tiga unsur berdirinya sebuah negara disamping rakyat dan wilayah. Selanjutnya unsur pemerintah merupakan sebuah kekuasaan (*power*) untuk menjalankan pemerintahan dengan melayani kepentingan rakyat serta bertugas/berhak menjalankan roda pemerintahan dengan peraturan perundangan serta peraturan lainnya untuk mengatur rakyat dengan tujuan tercapainya kesejahteraan rakyat.

Tujuan dan cita-cita dalam pembangunan bangsa tentunya tergantung dari kualitas aparatur negara yang mengelola pemerintahan yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur yang ikut serta dalam mencapai cita hukum dalam cita-cita pembangunan bangsa. Nainggolan (1987: 23) menyatakan bahwa: kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan

nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Aparatur Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil atau yang sering disingkat PNS harus mampu menjadi sarana perwujudan cita-cita bangsa sesuai yang diamanahkan oleh Undang-Undang, hal ini terwujudnya sebuah penciptaan seorang PNS yang berdedikasi tinggi terhadap segala tertib hukum, tertib administrasi agar tercapainya kedisiplinan, tentunya kedisiplinan merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan. A.W. Widjaja (1995: 179) menyatakan bahwa:

Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara. Sebagai unsur aparatur negara pegawai negeri merupakan alat negara dan sebagai alat negara pegawai negeri diberi tugas untuk melaksanakan tugas-tugas negara yaitu tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Penyelenggaraan pemerintahan yang diinginkan tentu harus sesuai dengan aturan dan kaidah yang berlaku maka di dalam birokrasi pemerintahan perlu adanya penataan aturan yang baik serta adanya aturan yang secara khusus mengatur manajemen administratif kepegawaian, serta didukung regulasi yang memadai dalam hal administrasi pemerintahan, administrasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam arus gerak berjalannya sistem pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil harus menjawab persoalan disiplin dan mampu bertindak disiplin sebagai teladan dan contoh bagi masyarakat. Tuntutan dalam menjalankan tanggungjawab dalam pekerjaan sangat penting dan

mendesak untuk mencapai pembangunan yang maksimal, Pegawai Negeri Sipil dituntut secara terstruktur, terorganisir dan masif untuk mengelola bidang administrasi pemerintahan menjalankan tugas-tugas kedinasan atau tugas kenegaraan secara maksimal untuk pelayanan masyarakat.

Tanggungjawab terhadap beban kerja sebagai konsekuensi pertanggungjawaban aparatur pemerintah yang diberikan tugas oleh negara, pemerintah dan atasannya, berkembangnya dunia kerja saat ini ingin merespon PNS untuk semakin responsif dalam melihat perkembangan dunia kerja hal tersebut ditandai dengan berbagai perkembangan globalisasi saat ini, oleh sebab itu senada dengan berbagai perkembangan tersebut PNS lebih banyak ditantang untuk selalu berani berbuat lebih inovatif, profesional, dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan maupun pelayanan terhadap masyarakat, PNS dituntut harus bijak dan disiplin dalam menciptakan dunia kerja yang lebih kondusif dan selalu sanggup menjalankan tugas-tugas kedinasan, serta selalu mengembangkan dan menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing, Ambar Teguh Sulistiyani (2004: 329) menyatakan:

Adanya sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Pembangunan yang sedang dilakukan di Indonesia mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup rumit dan kompleks. Apalagi permasalahan tersebut berakar dari dalam tubuh birokrasi seperti kurang disiplin dalam menunaikan tanggungjawab dan beban pekerjaan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dan lama-kelamaan akan menjadi “bahaya laten” yang akan berpengaruh terhadap ketahanan dan stabilitas berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut.

Permasalahan dan fakta yang terjadi dalam dunia kerja Pegawai Negeri Sipil saat ini, seiring dengan berbagai perkembangan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan penyelenggaraan yang semakin dinamis menggiring setiap individu Pegawai Negeri Sipil untuk mampu menyesuaikan diri dan mampu menjalankan apa yang dikehendaki oleh pelaku kebijakan maupun regulasi dengan segala konsekuensinya baik itu pada pembinaan dan manajemen administratif kepegawaian maupun pada tujuan-tujuan program pemerintah dalam pelayanan masyarakat, tentu ini menjadi harapan seutuhnya mencapai manfaat sebuah regulasi yang membawa setiap perubahan kearah yang lebih baik dan lebih tertata, sesuai dengan semangat kewibawaan dan pemerintahan yang baik atau *good governance*. Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum hal demikian sudah termaktub dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, regulasi untuk menegakkan hukum demi mengatur masyarakat sampai pada penyelenggara negaranya.

Soerjono Soekanto (2014: 135) berpendapat:

Kepemerintahan yang baik ini tentu mengimplikasikan berbagai sanksi-sanksi hukum yang sebagai upaya *preventif* maupun upaya *refresif* yang diklaim dapat membuat efek jera terhadap seorang yang melanggar sanksi atau aturan yang diterapkan. Sebagai sarana *social engineering*, hukum merupakan suatu sarana yang ditujukan untuk mengubah perilaku warga masyarakat, sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Upaya-upaya untuk menghadapi berbagai perkembangan aparatur, tentunya pemerintah sudah banyak melakukan pendekatan-pendekatan ilmiah, pendekatan normatif, pendekatan sosial, dan pendekatan manajerial administratif yang harus diperhatikan. Kembali pada esensi hukum yang sifatnya mengikat, wajib, dan harus ditaati, pada konteks ini terkait kewajiban dan larangan kepada seorang aparatur, karena jika seorang yang dituntut untuk taat pada sebuah aturan-aturan atau pun kaidah-kaidah atau aturan yang berlaku wajib dan harus dilaksanakan dengan baik. Kesadaran akan sebuah aturan dan sadar akan akibat yang akan diberikan kepadanya.

Seorang Pegawai Negeri Sipil harus bersikap dan berorientasi untuk pengabdian pada masyarakat, pemerintah, negara dan berkewajiban untuk tunduk pada aturan yang mengikatnya, mungkin dirasa tidak cukup sebuah keterikatan hanya diikuti dengan rasa takut akan aturan hukum dan sanksi yang mengikatnya tapi akan lebih baik jika dimotivasi oleh sebuah kesadaran akan pengabdian kerja kepada negara yang harus ditunaikan secara bertanggungjawab dan kesadaran yang tinggi.

Reformasi Birokrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin setiap warga negara dan Aparatur Negara dalam hal ini adalah Pegawai

Negeri Sipil, untuk terbebas dari segala bentuk ancaman maupun intervensi dari pihak luar yang merusak tatanan maupun keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai alat dan sarana negara yang dipercaya oleh masyarakat dan pemerintah untuk terlibat langsung dalam mengurus rumah tangga negara dan tatanan pemerintahan sebagai kepanjangan tangan pemerintah. Tujuan pertama dari negara bukanlah negara menjadi suatu alat kekuatan *machtapparaat* melainkan menjadi suatu alat hukum *rechcapparaat* (E. Utrecht/Moh. Saleh Djinjang (1985: 4).

Era reformasi birokrasi modern saat ini menyuguhkan kepada pemerintah untuk terus mendukung aparatur Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pemerintahan agar terlaksananya program kerja pemerintah kearah yang lebih baik dan lebih disiplin. Birokrasi adalah pekerjaan menjalankan pemerintahan oleh orang-orang yang memerintah secara profesional, inilah esensi dan arti birokrasi (Rusli M. Karim dan Totok Daryanto, 1989:8).

Terwujudnya pemerintahan yang baik atau *good governance* merupakan keinginan dari segenap bangsa dan masyarakat. Hal ini diharapkan dapat diimplementasikan terutama dalam rangka tugas pelayanan kepada masyarakat dengan demikian dapat meningkatkan citra dan wibawa pemerintah sebagai aparatur atau abdi negara yang baik dan bertanggung jawab dengan menjunjung moral dan kredibilitas yang tinggi.

Tugas-tugas kenegaraan memang tidak gampang dan tidak mudah seiring dengan semakin kompleksnya kebutuhan dan pelayanan masyarakat

dan dibentuknya berbagai regulasi-regulasi yang memperbaharui dinamika dan perkembangan pelayanan maupun penyelenggaraan administrasi pemerintahan agar dapat berjalan dan dapat tertata dengan baik sesuai dan serupa dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Proyeksi pelayanan terpadu pemerintah tersebut tidak terlepas dari adanya sistem otonomi daerah yang terdesentralisasi dari pemerintah pusat kepada pemerintahan di daerah yang dilimpahkan dan diberi kewenangan terbatas dalam amanah Pemerintahan daerah yang otonom. Untuk itu Undang-undang tersebut mengatur tentang pokok-pokok pemerintahan daerah yang menjadi tugas pemerintahan pusat di daerah, artinya dalam regulasi tersebut sudah diatur materi tentang urusan pemerintahan yang berdasarkan asas desentralisasi, atau dekosentrasi dan tugas-tugas pembantuan di daerah (Philip M. Hadjon, dkk, 2002: 24-25).

Penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Konsideran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah).

Sejalan dengan pemberian hak otonomi kepada daerah terhadap rekrutmen Pegawai Negeri Sipil yang dikelola oleh daerah untuk menjalankan roda dan fungsi administratif adalah langkah tepat pemerintah pusat untuk

tidak lagi mencampuri urusan kepegawaiaan yang akan ditempatkan di kantor ataupun instansi pemerintah di daerah berdasarkan kebutuhannya. Oleh karena itu, eksistensi Kepala Daerah bersama Dewan Pembinaan Kepegawaiaan dengan berbagai kewenangan yang masih diatur secara masif dalam Perundang-undangan dalam mengeluarkan keputusan, pertimbangan atau kebijakan strategis pembinaan serta pemberian sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin adalah suatu keharusan untuk menjaga agar seorang Pegawai Negeri Sipil tidak lupa diri dan lalai dalam tugas dan kewajibannya serta bertanggungjawab kepada masyarakat dan Negara. Sejalan dengan kepedulian pemerintah pusat terhadap kemajuan daerah. Murtir Jeddawi (2008: 87) berpendapat bahwa:

Perubahan kebijakan desentralisasi pada dasarnya juga ikut dengan perubahan dibidang kepegawaiaan negara dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 diubah pertama kali dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Kebijakan desentralisasi (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974), dan kepegawaiaan yang lama, sistem kepegawaiaan daerah yang berlaku lebih mirip dengan *integrated national and local personal system*. Kelebihan dari sistem ini, adanya kemampuan untuk mendukung daerah terpencil, guna pemberian pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan.

Kebijakan desentralisasi ingin menciptakan hubungan yang lebih *intens* kepada pemerintahan daerah otonom oleh pemerintah pusat terhadap pelayanan masyarakat agar lebih tepat sasaran, mampu memenuhi sektor pelayanan yang lebih kecil dengan harapan harmonisasi antara setiap program pemerintah di bidang pembangunan, khususnya daerah-daerah terpencil dan tertinggal.

Pergulatan dinamika perubahan regulasi tersebut membuktikan banyaknya permasalahan yang di alami oleh Pemerintah dalam mengatasi Pegawai Negeri Sipil, sehingga dianggap perlu dan penting untuk mereformasi sistem dan regulasi yang ada agar tujuan negara dapat tercapai, apalagi dihadapkan dengan permasalahan lain yang lebih mempengaruhi eksistensi Pegawai Negeri Sipil yaitu sumberdaya manusia yang rendah, tidak proposional dalam penjabatan, tidak professional dalam bidang kerja, tidak disiplin dan lain sebagainya.

Pemerintah Kabupaten Sanggau lewat Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Disiplin PNS Badan Kepegawaian Daerah menguraikan beberapa data pelanggaran disiplin di lingkungan Satuan Kinerja Perangkat Daerah Kabupaten Sanggau periode Tahun 2011 s/d Tahun 2015 dengan variabel Pelanggaran Data Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

- a. Pada Tahun 2011:
 - 1 (satu) PNS yang di berhentikan tidak dengan hormat
 - 1 (satu) PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 - 1 (satu) PNS yang dikenakan penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun;
 - 1 (satu) PNS yang dikenakan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; (tidak indispliner).
 - 2 (dua) PNS yang dikenakan pembebasan dari Jabatan; (tidak indispliner).
 - 6 (enam) PNS yang dikenakan teguran tertulis.
 - 12 (dua belas) PNS dari berbagai SKPD yang mendapat Hukuman Disiplin.
- b. Pada Tahun 2012:
 - 7 (tujuh) PNS dari berbagai SKPD yang mendapat Hukuman Disiplin Teguran secara tertulis.
 - 1 (satu) PNS yang dikenakan Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - 1 (satu) PNS yang di berhentikan tidak dengan hormat.

4 (empat) PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Jumlah 13 (tiga belas) pelanggaran disiplin

c. Pada Tahun 2013 :

6 (enam) PNS dari berbagai SKPD yang mendapat Hukuman Disiplin Teguran secara tertulis.

1 (satu) PNS Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

2 (dua) PNS Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.

2 (dua) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

1 (satu) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2 (dua) Pembebasan dari Jabatan.

Jumlah 13 (tiga belas) pelanggaran disiplin.

d. Pada Tahun 2014:

12 (dua belas) PNS yang mendapat Hukuman Disiplin Teguran secara tertulis.

3 (tiga) PNS Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.

2 (dua) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

1 (satu) Pembebasan dari Jabatan.

18 (delapan belas) Pelanggaran disiplin.

e. Pada Tahun 2015:

1 (satu) PNS Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun.2

(dua) PNS Pembebasan Jabatan.

2 (dua) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

1 (satu) PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Jumlah 6 (enam) pelanggaran disiplin. (Wawancara dengan Kasubbid Hukum dan Disiplin Bidang Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau tanggal 18 November 2015, Pukul 09: 00 WIB).

Ditetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuka kesempatan pemerintah untuk mereformasi birokrasi serta membuka ruang seluas-luasnya bagi aparatur pemerintah untuk mencetak aparatur yang profesional dalam kinerja dan lebih membuka nilai

kompetitif yang sehat dalam mengisi tugas pelayanan terhadap masyarakat, pemerintah dan negara.

Persoalan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah persoalan yang penting dan mendesak, dalam menjawab tuntutan pelayanan pemerintah terhadap masyarakat, mampukah aparatur sebagai tulang punggung pemerintah menghapus stigma negatif masyarakat dan mampukah aparatur menjawab tuntutan global dalam pengembangan sumberdaya aparatur yang professional, berdaya saing, berwatak baik, jiwa korps dan berdisiplin tinggi? Karena domain aparatur pemerintah adalah pelayanan dan unsur pemersatu bangsa yang siap dalam pelayanan masyarakat dimana pun berada, bekerja untuk pemerintah dan negara demi mencapai tujuan nasional yaitu kesejahteraan dan kemakmuran.

Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU PROVINSI KALIMANTAN BARAT.”

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dapat diambil suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat?

2. Apa saja kendala dan hambatan yang dihadapi dalam penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat?
3. Bagaimanakah mengatasi kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Sanggau dalam mengatasi pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil?

C. Batasan Masalah.

Berdasarkan rumusan masalah yang pertama, batasan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah penerapan sanksi administratif sebagai langkah awal dalam mengetahui proses dan mekanisme penerapan sanksi administratif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau. Terkait dengan hal tersebut bahwa penerapan sanksi administratif dalam regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah diterapkan dengan semestinya, sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku. Berdasarkan rumusan masalah yang kedua, batasan masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah berbagai kendala dan hal-hal yang menjadi faktor penyebab dan penghambat penerapan suatu produk hukum yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil, dengan mengkaji dari berbagai data yang akan diperoleh dari sumber nantinya, sebab dalam menilik sebuah produk hukum yang gagal bukan hanya

melihat potensi besarnya pelanggaran tetapi melihat sejauh mana produk hukum tersebut diterima dengan familiar dan harmonis di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah daerah untuk mengatasi pelanggaran disiplin tersebut.

Berdasarkan rumusan masalah yang ketiga, dengan terjadinya berbagai masalah dan penyebab kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil, tentunya menjadi bagian terpenting menganalisa apa saja yang mempengaruhi penyebab dan kendala-kendala dalam produk hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Berdasarkan penulisan Proposal ini, maka batasan masalah dari judul yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Sanksi Administratif.

Penerapan merupakan sebuah metode dan desain tertentu agar apa yang akan dilakukan ataupun apa yang akan dijalankan dapat sesuai dengan yang sudah tentukan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pada dasarnya penerapan merupakan suku kata terap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014) Penerapan adalah suatu proses, cara, pembuatan menerapkan.

Penerapan yang dilaksanakan atau yang dilakukan dalam penjatuhan sanksi administratif kepegawaian diatur di dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tentunya dalam penerapan sanksi administratif ini sudah memenuhi ketentuan yang berlaku selama tidak bertentangan dengan Peraturan Perundangan-undangan di atasnya. Dalam penerapan ini berlaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh badan yang berwenang atau pejabat yang berhak menghukum dan menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Memenuhi unsur penegakan hukum serta aturan yang berlaku, sanksi menjadi perilaku yuridis formil yang diberlakukan bagi setiap warga negara dalam sebuah lembaga pemerintah baik itu negara sampai pada organisasi ataupun lembaga-lembaga pemerintah yang diberi kewenangan, KBBI (2014) menyebutkan bahwa sanksi adalah tanggungan (tindakan, hukuman, dsb) untuk memaksa orang untuk menepati janji atau menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dsb), pada lain sumber Tim Pandom Media (2014: 748-749) menyebutkan sanksi adalah :

Sanksi merupakan pengesahan, peneguhan, tanggungan (tindak-tindakan hukuman dan sebagainya) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar perkumpulan dsb) tindak-tindakan (mengenai perekonomian dsb) sebagai hukuman pada suatu negara, imbalan negatif, yaitu imbalan yang berupa pembebasan atau penderitaan yang ditentukan dalam hukum, imbalan positif yaitu imbalan yang berupa hadiah atau anugerah yang ditentukan dalam hukum.

Pegawai Negeri Sipil dengan segala bentuk regulasi ataupun pengelolaan dan manajemen administratif yang ada baik di institusi maupun yang melekat pada Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak terlepas

dalam sebuah administrasi, tentu administrasi menjadi sesuatu yang melekat secara utuh dan mendarah daging dalam proses maupun dalam kondisi Bergeraknya penyelenggaraan pemerintahan, proses-proses administrasi ini tentu bukan menjadi sebuah ukuran baik buruknya pemerintahan untuk mencapai tujuan tercapai atau tidak tercapainya sebuah program dan target kinerja dan sasaran kinerja yang menjadi manifestasi dan investasi sumber daya manusia berkualitas untuk sebuah penyelenggaraan pemerintahan dalam pelayanan masyarakat. Prinsipnya administrasi sebagai jembatan untuk memenuhi pencapaian lewat proses-proses tersebut dalam sebuah kebutuhan negara untuk pencapaian tujuan tertentu.

Dalam penulisan ini batasan konsep mengenai administrasi ingin menjelaskan bahwa setiap kinerja aparatur pemerintah tidak terlepas dari administrasi sebagai bagian dari unsur kerjanya.

2. Pegawai Negeri Sipil.

Definisi dan perumusan mengenai arti Pegawai Negeri Sipil sangat beragam, namun meskipun demikian makna dan artinya cenderung tidak sama, ada yang menyebutkan pejabat dalam penyerahan tugas oleh pejabat yang berwenang, orang yang digaji menurut aturan perundang-undangan dan disertai tugas tertentu dalam organisasi pemerintahan atau dalam pengertian lain adalah pejabat yang ditunjuk untuk bekerja dalam organisasi negara atau lembaga negara, dan termasuk mereka yang memangku dalam jabatan di parlemen pemerintah.

Sementara itu berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaiaan dijelaskan 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.

D. A. Sumantri (1988: 16) menyatakan secara historis beberapa contoh tentang peraturan Pegawai Negeri sebagai berikut:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952, Pasal 1 huruf (a) menetapkan bahwa: Pegawai Negeri adalah mereka yang diangkat tetap atau sementara dalam jabatan negeri. Yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini ialah Pegawai Negeri tetap dan Pegawai Negeri Sementara.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1952, Pasal 1 huruf (a) menetapkan Pegawai Negeri ialah: semua pegawai negeri sipil dalam dinas aktif.
- c. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaiaan dalam Pasal 1 Ayat (1) menetapkan: Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat yang berwenang.

Lebih lanjut dijelaskan Sumantri di dalam definisi ini tersimpul beberapa unsur Pegawai Negeri yaitu:

- a. Adanya syarat-syarat Pegawai Negeri yang meliputi: kepribadian, kesetiaan, kesehatan jasmani dan rohani, kecerdasan, kemampuan, ketangkasan yang khusus diperlukan bagi suatu jabatan negeri yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- b. Harus diangkat dalam suatu jabatan tertentu.
- c. Harus digaji menurut peraturan yang berlaku.

- d. Harus diangkat oleh Pejabat Negara atau Badan Negara yang berwenang.

3. Pelanggaran Disiplin.

Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, yang sudah ditentukan atau disepakati bersama baik dalam kelompok masyarakat maupun dalam kelompok organisasi pemerintah. Pelanggaran disiplin adalah pelanggaran terhadap ketentuan, norma, aturan yang dibuat oleh lembaga tertentu dan terjadi penyimpangan dari jalur yang sudah ditentukan tadi, tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, pelanggaran disiplin ini sebagai batasan konsep apa saja pelanggaran yang cenderung dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau. Ketentuan dalam pelanggaran disiplin ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ketentuan Peraturan Gubernur dan Peraturan Bupati/Walikota yang berlaku tentang pembinaan kepegawaian di daerah oleh Sekretaris Daerah dilingkungan Pemerintahan daerah Kabupaten Sanggau. Pemerintah Daerah Kabupaten

Sanggau adalah wilayah administratif pemerintahan sebagai *locus* penulis melakukan studi penelitian aparatur kepegawaian mengenai penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

D. Keaslian Penelitian.

Penelitian mengenai "PENERAPAN SANKSI ADMINISTRATIF TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU PROVINSI KALIMANTAN BARAT" yang merupakan karya asli penulis bukan merupakan karya orang lain atau plagiasi baik sebagian maupun seluruhnya. Penelitian dalam Proposal ini memfokuskan pada:

1. Kajian tentang penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
2. Kajian kendala dan hambatan apa saja yang ditimbulkan dari penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
3. Kajian untuk mengatasi kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil.

Berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memfokuskan pada permasalahan disiplin Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Dina Vita Maratilova, Nomor Mahasiswa 07.912.286, program studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, judul: "Implementasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Yogyakarta"

Tujuan Penelitian:

- a. Untuk menganalisis Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan di pemerintah daerah kota Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis bagaimana sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.
- c. Untuk menganalisis apa saja hambatan yang ditimbulkan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian:

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di Kota Yogyakarta telah dilaksanakan sejak diberlakukannya Surat Edaran Plt. Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta Nomor 863/74/SE/2011, tanggal 1 Desember 2011 tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri

Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta dengan penerapan sanksi/penjatuhan hukuman disiplin sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Persamaan dari penulisan tesis tersebut dengan tesis yang diteliti sama-sama membahas mengenai disiplin pegawai, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu penulis membahas mengenai penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat, serta perbedaan juga terletak pada judul tesis yaitu implementasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan studi kasus yang berbeda, dan penulisan tesis Dina Vita Maratilova menggunakan metode penelitian empiris, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian normatif.

2. M. Herry Indrawan P.S Nomor Mahasiswa B4a007023, Program Studi Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Bandung, judul: “Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa”

Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis proses pemberian sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

- b. Untuk mengidentifikasi kendala dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.
- c. Untuk menganalisis dampak pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Bandung.

Hasil Penelitian:

Pertama, Proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung berdasarkan aturan-aturan yang telah ada yaitu: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Ketua Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya, Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Peradilan yang Berada Di Bawahnya dan Pedoman Perilaku Hakim. Kedua, Pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung sering mendapat kendala dan hambatan seperti pada panjangnya proses yang harus ditempuh dalam pemberian sanksi tersebut. Penegak disiplin juga harus terbentur oleh pihak lain yang berperkara seperti penggugat dan tergugat. Ketiga, pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara

Bandung membawa dampak terhadap hakim dan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan maupun yang lainnya dimana mereka tidak mengulangi perbuatan *indisipliner* tersebut.

Persamaan dari penulisan tesis tersebut dengan tesis yang diteliti sama-sama membahas mengenai disiplin kepegawaian dan sanksi administrasi sedangkan perbedaan terletak pada lokasi dan metode penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis, sedang penulis menggunakan metode normatif.

4. Agustin Eka Wahyuni, Nomor Mahasiswa 070920101003, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember, Judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember”

Tujuan penelitian:

- a. Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sedangkan disiplin merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- b. Meningkatkan motivasi dan menegakkan disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan oleh setiap pemimpin guna mendorong peningkatan hasil kerja bawahannya dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di

Sekretariat Kabupaten Jember diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil Penelitian:

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung, yang berarti peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung, yang berarti peningkatan disiplin akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Persamaan dari penulisan tesis tersebut dengan tesis yang diteliti sama-sama membahas mengenai disiplin pegawai dan pendekatan konsep teori manajemen kepegawaian, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu penulis membahas mengenai penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, serta perbedaan juga terletak pada judul tesis yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Kabupaten Jember dilokasi dan studi kasus yang berbeda, dan penulisan tesis Agustin Eka Wahyuni menggunakan metode penelitian empiris, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian normatif.

E. Manfaat Penelitian.

Ada 2 (dua) manfaat penelitian objektif dan subjektif yaitu:

Manfaat secara objektif yaitu:

1. Manfaat penelitian ini semoga dapat mendorong perkembangan ilmu tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan Perkembangan Hukum Administrasi Negara di Indonesia secara khusus mengenai Pegawai Negeri Sipil di daerah otonom.
2. Bermanfaat bagi institusi Pemerintah dalam melaksanakan dan sebagai penyelenggara roda pemerintahan dalam mencapai pemerintahan yang baik.
3. Manfaat dalam penulisan ini diupayakan untuk para Pegawai Negeri Sipil yang masih belum menyadari arti penting sebuah loyalitas dan totalitas sebagai unsur aparatur yang sudah berjanji secara hukum dan mengikat diri dan secara sukarela terhadap negara di sumpah baik secara jabatan dan kepangkatan agar dapat melaksanakan pelayanan dengan sepenuh hati dan melaksanakan aturan dengan tabah, teliti dan sabar.

Manfaat secara subjektif yaitu:

1. Agar dapat bermanfaat bagi sektor pimpinan seperti Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah Kabupaten Sanggau, agar dapat lebih menata dengan baik pelayanan dan kedisiplinan Kepegawaian di lingkungan Pemerintah kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
2. Badan Kepegawaian Daerah sebagai instansi pembina kepegawaian yang secara khusus menangani masalah-masalah Kepegawaian dalam

mencapai tujuan arah yang lebih baik diupayakan agar tetap ekstra dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan terhadap ketentuan Pegawai Negeri Sipil yang pada setiap satuan kerja perangkat daerah ada di lingkungan kerja Kabupaten Sanggau.

3. Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, maka kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil menjadi sektor yang paling utama untuk menumbuhkan dan mewujudkan profesional, berwibawa, sasaran kerja yang tercapai demi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, sebagai seorang aparatur yang diharapkan demi terwujudnya pemerintah yang baik untuk tercapainya tujuan pembangunan dan nasional.

F. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui bagaimanakah penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
- b. Menemukan dan meneliti faktor apa yang menjadi kendala-kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Menganalisis upaya-upaya dalam mengatasi kendala-kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau

Provinsi Kalimantan Barat dan Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Sanggau dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil.

G. Sistematika Penulisan.

Penulisan ini terdiri atas 5 (lima) bab yang dimuat sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN.

Bab ini mengurai tentang: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah dan Batasan Konsep, Keaslian Penelitian, Manfaat Penelitian, Tujuan Penelitian, Landasan Teori, Sistematika Penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini menguraikan tentang: Penerapan Sanksi Administratif Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB III: METODOE PENELITIAN.

Bab ini menguraikan tentang: Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Bahan Hukum berupa data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, Metode Pengumpulan Data, Analisis Data, Penarikan Kesimpulan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitiannya itu secara umum mengenai:

- a. Proses dan mekanisme penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

- b. Kendala-kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Upaya dalam mengatasi kendala-kendala penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

BAB V: PENUTUP.

Bab ini berisi tentang:Kesimpulan yang merupakan jawaban tentang rumusan masalah dalam penelitian ini yaitubagaimana penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dan kendala-kendala mengenai penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat, serta upaya-upaya mengatasi penerapan sanksi administratif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.