

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara yang berdasarkan pada hukum, bukan negara yang mendasarkan kepada sebuah kekuasaan belaka. Dalam mengkonsepkan negara hukum idealnya hukum sebagai patokan atau tolak ukur dalam menjalankan kehidupan bernegara. Pelaksanaan penegakan hukum bukan semata mata sebagai simbolis saja melainkan harus lebih aktif dalam menginterpretasikan cita cita dari negara hukum yang sesungguhnya. Dengan begitu hukum dilahirkan sebagai bentuk menghadirkan keadilan, kebaikan, serta keberpihakan kepada kepentingan masyarakat luas. Pada praktiknya hukum dilemahkan kepada permasalahan-permasalahan prosedural semata tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Hal demikian tidak lepas dari paradigma positivisme hukum yang melekat pada sudut pandang, tingkah laku, dan perwujudan dari penegakan hukum itu sendiri.

Formalitas hukum yang terjadi mengakibatkan jatuhnya penegakan hukum, ketidakmampuan dalam melaksanakan penegakan dan pemberdayaan hukum diakibatkan munculnya sikap positivistik dalam mengilhami negara hukum.<sup>1</sup> Implementasi hukum yang baik mengakibatkan antusias bergerak

---

<sup>1</sup> Laurensius Arliman. S, "Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik untuk Mewujudkan Indonesia Sebagai Negara Hukum," *Jurnal Hukum Doctrinal*, Vol. 2, No. 2 (September, 2017), hlm 510-511.

menuju kearah positif di tengah masyarakat.<sup>2</sup> Dengan begitu tugas negara menjalankan kesadaran hukum dalam bentuk peraturan.<sup>3</sup> Adanya gagasan negara hukum memberikan dampak kepada realisasi penyelenggaraan kenegaraan serta pemerintahan dalam bertindak harus mengacu kepada undang-undang dan mengupayakan pemberian jaminan terhadap hak-hak dasar rakyat yang terdapat dalam undang-undang.<sup>4</sup> Negara merupakan bagian dari institusi terbesar memiliki fungsi yang besar juga dalam merealisasikan tatanan sistem yang telah dibangun supaya berjalan maksimal, negara terbentuk atas dasar persekutuan masyarakat yang di dalamnya memiliki tujuan bersama. Dengan adanya kesamaan tujuan tersebut masyarakat berkumpul dalam bentuk negara. Tujuan negara Indonesia sendiri dapat dilihat pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

- 1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,
- 2) Memajukan kesejahteraan umum,
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa, dan
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Nadya Rumondor, Tommy F. Sumakul and Roy Ronny Lembong, "Kajian Hukum Implementasi Keterbukaan Informasi Publik untuk Mendukung Kinerja Aparatur Sipil Negara yang Profesional," *Lex Administratum*, Vol. 8, No. 4 (Desember, 2020), hlm 205-206.

<sup>3</sup> Aa Nurdiaman, 2007, *Pendidikan Kewarganegaraan: Kecakapan Berbangsa dan Bernegara*, Bandung, Penerbit Pribumi Mekar.

<sup>4</sup> Ahmad Zaini, "Negara Hukum, Demokrasi, dan Ham," *Al Qisthas: Jurnal Hukum dan Politik*, Vol. 11, no. 1 (September, 2020), hlm 20-21.

<sup>5</sup> Zamzami, Abid. "Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik." *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Vol. 3, No. 2, (Juni, 2020), hlm 201-202.

Tujuan negara tersebut perlu diwujudkan sebagai alat penggerak roda pemerintahan dalam hal ini aparatur sipil negara. Aparatur sipil negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina pada bidang kepegawaian dan diberi tugas dalam suatu jabatan tertentu. Dengan terwujudnya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, serta menjalankan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas haruslah didukung dengan adanya pegawai ASN yang profesionalitas, bertanggung jawab, adil, jujur serta memiliki kompetensi dibidangnya.<sup>6</sup> Sehingga profesi ASN memiliki kewajiban dalam mengelola dan mengembangkan dirinya.<sup>7</sup>

Membentuk aparatur sipil negara yang professional, bermental baik, serta bertanggung jawab mengharuskan negara dalam hal ini pemerintah untuk menciptakan dasar hukum dalam bekerja dan berperilaku.<sup>8</sup> Dengan adanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang di dalamnya menjelaskan aparatur sipil negara merupakan profesi maka diperlukannya suatu asas, nilai, kode etik dan kode perilaku, pengembangan kompetensi yang mencerminkan profesionalisme ASN. Adapun tujuan di ciptakan undang-undang tersebut adalah untuk melahirkan aparatur sipil negara yang memiliki kemandirian dan ketidakberpihakan, kompetensi,

---

<sup>6</sup> Endang Komara, "Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia," *Mimbar Pendidikan*, Vol. 4, No. 1 (Maret, 2019), hlm 74.

<sup>7</sup> Aziz S.K.M, Jufri 2015, *Implementasi Aparatur Sipil Negara Dalam Bidang Kesehatan Untuk Pembinaan Karir Jabatan Fungsional Epidemiologi Kesehatan*, Kendari, Adiprima Pustaka, hlm. 23

<sup>8</sup> Muzanny Muzanny, Nina Siti Salmaniah Siregar, and Isnaini Isnaini, "Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur," *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 2 (September, 2019), hlm 139.

kinerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, pengawasan serta akuntabilitas. Sehingga, diharapkan menjadi aparatur negara yang mampu dan dapat memahami kondisi publik, dimana dalam pelaksanaannya aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia dalam menggerakkan birokrasi pemerintah.<sup>9</sup>

Pembangunan manusia termasuk kedalam cita-cita bangsa. Sumber daya manusia merupakan modal awal dalam melaksanakan pembangunan, serta kunci keberhasilan guna tercapainya pembangunan nasional seperti kualitas manusia dan masyarakat Indonesia. Disiplin nasional merupakan pencitraan kepatuhan terhadap hukum negara dan norma yang hidup dalam masyarakat. Sumber daya manusia memiliki dimensi sebagai faktor utama yang berimplikasi terhadap keberhasilan pembangunan.<sup>10</sup> Pengembangan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja aparatur perlu dilakukan upaya terstruktur dan terencana.<sup>11</sup>

Reformasi birokrasi memiliki strategi mendasar yang berupa perubahan pola pikir sumber daya manusia aparatur yang bergerak dapat berperan pada pengendalian organisasi, tata laksana, pengawasan serta pelayanan publik yang berjalan maksimal. Sumber daya manusia pada suatu organisasi manapun memaksa organisasi tersebut untuk memperoleh pegawai

---

<sup>9</sup> Lusi Mulia, "Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 7, No. 1 (April, 2023), hlm 2285.

<sup>10</sup> Abu Darim, "Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten", *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 1, No. 1 (Juli, 2020), hlm 24

<sup>11</sup> H. Aras Solong, 2020, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*, Yogyakarta, CV. BUDI UTAMA, hlm. 5

yang memiliki kualitas dan produktifitas tinggi dalam menggerakkan roda organisasi, organisasi diciptakan berlandaskan pada sebuah visi dan misi untuk kepentingan manusia.<sup>12</sup> Perbaikan dalam birokrasi akan menimbulkan dampak pada terciptanya efisiensi penyelenggara pemerintahan serta mengubah mental dan perilaku aparatur.<sup>13</sup> Serta menjalankan tugasnya dengan sungguh sungguh.<sup>14</sup>

Peranan sumber daya aparatur memiliki kedudukan yang sentral dimana sebagai komponen bangsa, bersikap akomodatif lain dari itu aparatur berfungsi sebagai alat persatuan dan kesatuan bangsa. Konsep peranan sumber daya manusia perlu adanya redifinisi, perubahan, pada sistem kepegawaian yang mengacu kepada profesionalisme, potensi diri, akuntabilitas kinerja, serta bentuk pengembangan karir yang diintegrasikan dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.<sup>15</sup> Seluruh organisasi baik itu pemerintah maupun swasta diharuskan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada melalui pengelolaan yang sistematis dan terarah. Pengelolaan sumber daya manusia erat kaitanya dengan pegawai, untuk melaksanakan tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi pemerintahan yang lebih baik serta akurat sesuai

---

<sup>12</sup> M et al Nuna, "Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato," *Economic and Digital Business Review*, Vol. 3, No. 2 (Juli, 2022), hlm 357.

<sup>13</sup> Henny Juliani, "Perubahan Perilaku Aparatur Sebagai Model dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Berkualitas," *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2, No. 1 (Juni, 2019), hlm 117-118.

<sup>14</sup> H.A. Syamsul Mulhayat, 2023, *Hakikat Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Indramayu, CV. Adanu Abimata, hlm. 3

<sup>15</sup> Octavianto, "Reformulasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Daerah," (2003).

dengan visi misi organisasi pemerintahan tersebut tidak terkecuali pada pengadilan negeri menggalakan.<sup>16</sup>

Dalam meningkatkan kinerja organisasi instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai pada instansi tersebut. Apabila pegawai memiliki kinerja yang positif, baik, responsif, maka instansi tersebut juga akan baik.<sup>17</sup> Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar adalah faktor disiplin. Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, dengan begitu akan meningkatkan kinerja dan berakibat tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun instansi pemerintah.<sup>18</sup> Bukan hanya itu saja pembinaan disiplin dalam lingkungan organisasi atau instansi pemerintahan harus diselenggarakan dengan menggunakan cara yang baik, efektif dan efisien.<sup>19</sup>

Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan yang jelas. Begitu pentingnya kedisiplinan bagi aparatur sipil negara, pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berupaya meningkatkan keseriusan dalam hal kedisiplinan, terlebih lagi aparatur sipil negara memiliki tugas langsung berhadapan dengan masyarakat dimana

---

<sup>16</sup> Atika Eka Putri, Habibatul Hidayati, "Pengaruh Kualitas Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang," *Jurnal Economica*, Vol. 1, No. 4, (Desember, 2022), hlm 1025.

<sup>17</sup> Mu'ah Mu'ah et al., "Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Lamongan," *Jesya*, Vol. 6, No. 2 (Juni, 2023), hlm 1622.

<sup>18</sup> Fauzan Rahman, "Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Banjarbaru," *Kindai*, Vol. 18, No. 1, (April, 2022), hlm 122.

<sup>19</sup> Y Sangadah, 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kebumen," (Thesis, Manajemen, STIE Putra Bangsa), hlm 2.

dituntut sanggup untuk menaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Didalam kedisiplinan kepegawaian telah diterapkan tingkatan dan jenis hukuman pelanggaran disiplin seperti berbentuk ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak mengindahkan atau melanggar ketentuan disiplin yang telah tercantun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.<sup>20</sup> Penekanan bahwa PNS wajib mematuhi disiplin ditujukan untuk menumbuhkan semangat cinta tanah air.<sup>21</sup>

Peraturan tersebut merupakan suatu aturan termaktub didalamnya pengaturan berkaitan dengan kewajiban, larangan, serta hukuman jika kewajiban yang telah termaktub tersebut dilanggar oleh pegawai negeri sipil, dalam hal penjatuhan hukuman dikategorikan menjadi beberapa jenis bentuk hukuman seperti hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat, penjatuhan hukuman tersebut tentunya dengan mempertimbangkan latar belakang serta dampak yang ditimbulkan akibat pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan. Penjatuhan sanksi kepada pegawai negeri sipil merupakan bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara, dilihat dari aspek strategis sebagai bentuk peningkatan dalam hal penyempurnaan perilaku manusia, sehingga berakibat logis kepada aparatur negara mempunyai sifat tangguh, cerdas, mandiri, terampil, kerja keras, kesetiakawanan, produktif, hemat, disiplin, serta berpacu ke masa depan untuk merealisasikan kehidupan

---

<sup>20</sup> Maslichah Kurdi, "Kedisiplinan Pegawai Sebagai Embrio Meningkatnya Kinerja Pegawai," *Juliwi*, Vol. 8, No. 1 (April, 2021), hlm 10-11.

<sup>21</sup> H. Andriandi Daulay, 2022, *Cinta Tanah Air Prespektif Kepegawaian*, Indramayu, CV. Adanu Abimata, hlm. 3

yang lebih baik.<sup>22</sup> Kedisiplinan juga sebagai salah satu acuan untuk dapat mengetahui apakah peranan seorang pegawai sungguh-sungguh dalam bekerja pada suatu lembaga atau instansi pengadilan tersebut.<sup>23</sup>

Pengadilan Negeri Menggala melalui situs resminya telah menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya seperti perihal ketentuan hari kerja, jam kerja, serta jam istirahat pegawai.<sup>24</sup> Hal demikian telah sesuai dengan apa yang tertuang dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071/KMA/SK/V/2008 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim, dan Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada dibawahnya pada pasal 5. Namun pada kenyataannya setelah melakukan pra riset penulis menemukan bentuk pelanggaran kedisiplinan yang terjadi di Pengadilan Negeri Menggala dalam periode Januari-September 2023.

Pelanggaran kedisiplinan yang terjadi perlu adanya pengawasan berkelanjutan. Pengawasan merupakan proses yang digunakan untuk memastikan tujuan suatu organisasi atau instansi tercapai. Dengan melakukan pengamatan, penilaian, pengarahan, pemberian wewenang yang kemudian diserahkan kepada atasan terhadap bawahannya. Apabila tidak sesuai dengan prosedur atau aturan yang telah diterapkan menimbulkan akibat logis berupa

---

<sup>22</sup> Novendia Dara Cintaanito, "Problematika Penegakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Terkait Biaya Penghidupan Anak dan Mantan Istri," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, Vol. 5, No. 3 (Juli, 2021), hlm 214.

<sup>23</sup> Nurzalinar Joesah Rani Kurniasari, Bilgah, Adelia Lukitsari, "Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja," *Journal Akrab Juara*, Vol. 5, No 4, (November, 2020), hlm 169.

<sup>24</sup> Layanan Publik Pengadilan Negeri Mandala, Tanpa Tahun, *Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Pengadilan Negeri Mandala*, <https://pn-menggala.go.id/informasi-publik/jam-kerja>, (diakses pada 8 Oktober 2023, 21:06)

sanksi kepada bawahan secara struktural. Dalam menjalankan pengawasan perlu adanya acuan acuan seperti mengukur pencapaian kinerja, penilaian pelaksanaan, dan melakukan tindakan perbaikan serta penyesuaian.<sup>25</sup> Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan berdampak kepada kinerja ASN bergerak menuju kearah disiplin yang lebih baik.<sup>26</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis memutuskan untuk membuat penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN PENGAWASAN KEDISIPLINAN TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA DI PENGADILAN NEGERI MENGGALA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan kedisiplinan terhadap aparatur sipil negara di Pengadilan Negeri Menggala?
2. Bagaimana tindak lanjut hasil pengawasan kedisiplinan aparatur sipil negara di Pengadilan Negeri Menggala?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengawasan kedisiplinan aparatur sipil negara dilingkungan peradilan khususnya di Pengadilan Negeri Menggala.

---

<sup>25</sup> Suyitno, Suyitno. “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin, dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 3, No. 3 (Mei, 2021), hlm 730.

<sup>26</sup> Ramadhani, Prista Alisa, and Tundjung Hening Sitabuana, “Prinsip Dasar Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil,” *Prosiding SENAPENMAS*, (November 2021), hlm 1490.

2. Untuk mengetahui bagaimana tindak lanjut hasil pengawasan kedisiplinan aparatur sipil negara di Pengadilan Negeri Menggala.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta pengetahuan bagi pihak-pihak yang mungkin dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini, manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Peneliti memberikan manfaat berupa pandangan hukum dalam mengkaji dan menjelaskan permasalahan tentang maraknya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan aparat sipil negara dalam tubuh pemerintahan khususnya instansi peradilan.
  - b. Bagi penulis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, dan menumbuhkan sikap profesionalitas dalam bekerja dan bernegara.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi masyarakat penelitian ini memberikan gambaran mengenai banyaknya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan aparat sipil negara di lingkungan peradilan, sehingga diharapkan agar masyarakat dapat mengambil manfaat dari penelitian ini dengan memiliki kesadaran hukum, serta sebagai *agent of change* yang selalu memberikan kritikan kepada instansi agar lebih baik.
  - b. Bagi peneliti lain penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya dan diharapkan

memberikan wawasan agar dapat melakukan penelitian yang lebih luas mengenai pengawasan kedisiplinan aparatur sipil negara.