

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Potret Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dewasa ini sering berkisar dalam hal rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal PNS lainnya. Persoalan-persoalan di atas saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif.<sup>1</sup>

Sebenarnya, kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.<sup>2</sup>

Pegawai Negeri yang sempurna menurut Marsono adalah Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara.<sup>3</sup>

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah

---

<sup>1</sup> [http://www.stialan.ac.id/Akhyar\\_Effendi.pdf](http://www.stialan.ac.id/Akhyar_Effendi.pdf) di unduh 5 oktober 2011, jam 22.00

<sup>2</sup> Nainggolan ; *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*; (Jakarta ; PT Pertja ; 1987) ; hal. 23.

<sup>3</sup> Marsono ; *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*; (Jakarta ; PT. Ikhtiar Baru ; 1974 ) ; hal. 66

ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain banyaknya 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.<sup>4</sup>

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.*” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.<sup>5</sup> Begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil?

Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan.<sup>6</sup>

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan Aparatur Negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Terkait kondisi kinerja PNS, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, mengakui, saat ini masih terdapat banyak kekurangan. Beberapa di antaranya,

---

<sup>4</sup>Ambar Teguh Sulistiyani; *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* ; (Yogyakarta ; Penerbit Gaya Media ; 2004) ; halaman 329.

<sup>5</sup> Kristian Widya Wicaksono ; *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah* ; (Yogyakarta; Penerbit Graha Ilmu ; 2006) ; halaman 7.

<sup>6</sup> Kompas, 12 Januari 2011

disiplin pegawai rendah, motivasi kurang, budaya dan etos kerja rendah, kualitas pelayanan buruk, tingkat korupsi tinggi, dan produktivitas rendah. Pemerintah terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Kementerian Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi (*quick win*) dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.<sup>7</sup>

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi terbaru dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.<sup>8</sup>

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban–kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.<sup>9</sup> Dengan maksud untuk mendidik dan

---

<sup>7</sup> Kompas, 08 Mei 2011

<sup>8</sup> <http://wawanwae.com/2010/07/download-pp-no-53-tahun-2010-tentang.html>

<sup>9</sup> Moh. Mahfud ; *Hukum Kepegawaian Indonesia* ; (Yogyakarta ; Liberty ; 1988) ; hal. 121.

membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.<sup>10</sup>

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan–ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Kinerja Kementerian Keuangan saat ini mendapat pandangan negatif dari masyarakat. Hal ini karena adanya anggapan bahwa Kementerian Keuangan sebagai lembaga yang paling sering melakukan korupsi dan ada juga di antara warga Kementerian yang berperilaku negatif. Kementerian Keuangan membutuhkan kedisiplinan pegawainya untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Turunnya tunjangan kinerja adalah tonggak untuk mendorong seluruh jajaran Kementerian Keuangan di bawahnya lebih keras berusaha memulihkan kepercayaan public dan meningkatkan image Kementerian dengan kinerja terbaik dan integritas yang solid.<sup>11</sup>

Secara umum berdasarkan peraturan kepegawaian, Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan terhadap seorang Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun tingkat hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan,
2. Hukuman disiplin sedang, dan
3. Hukuman disiplin berat.

---

<sup>10</sup> M. Suparno ; *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa* ; (Jakarta ; PT. Pirel Mundial; 1992) ; halaman 85.

<sup>11</sup> Varia Peradilan, *Majalah Hukum Tahun Ke XXIII No.276 November 2008 ; Pembinaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia* ; IKAHI ; Yakarta ; halaman 138.

Bertolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih kecil sebagai cerminan dari Kementerian dengan judul: “TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENERAPAN SANKSI BAGI PNS (Studi Kasus Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan)”.

## **2. Perumusan Masalah**

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

- a. Bagaimana aturan hukum yang mengatur tentang penerapan sanksi disiplin kepada PNS?
- b. Bagaimana proses pemberian sanksi hukuman disiplin kepada PNS?
- c. Apakah kendala dalam pemberian sanksi hukuman disiplin kepada PNS?

## **3. Ruang lingkup Penelitian**

Ruang lingkup yang menjadi batasan materi dalam penelitian ini adalah aturan hukum yang mengatur tentang penerapan sanksi disiplin kepada PNS, proses pemberian sanksi hukuman bagi PNS dan kendala dalam pemberian sanksi bagi PNS.

## **4. Tujuan dan manfaat Penulisan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui ketentuan disiplin PNS dan menganalisis proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.
- b. Untuk mengetahui mekanisme pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Setjen Kementerian Keuangan.
- c. Untuk menganalisis kendala pemberian sanksi administrasi terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Setjen Kementerian Keuangan.

Manfaat Penelitian :

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pemahaman atas kebijakan tentang PNS baik dari aspek hukum maupun aspek lainnya serta meningkatkan kesadaran hukum terhadap upaya perlindungan PNS;
- b. Secara praktis, bisa memahami dan bisa membuka wacana baru untuk memantapkan kebijakan pembinaan manajemen kepegawaian sejalan dengan arah pembangunan bidang hukum menuju pembangunan hukum masa depan yang lebih baik.
- c. untuk mengetahui kendala-kendala yang ada misalnya toleransi persaudaraan dan kerukunan sesama Pegawai Negeri Sipil

## 5. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

### a. Kerangka Teori

Setiap organisasi Pemerintah baik itu instansi/Kementerian/ lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh keprofesionalan dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kebersihan tindakan Aparatur Pemerintah diukur dari dua indikator sebagai berikut :<sup>12</sup>

- 1). frekuensi timbulnya kerugian pada individu sebagai akibat perbuatan (aksi) aparat pemerintah.
- 2). bobot perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah selaku penguasa kepada pihak individu.

---

<sup>12</sup> Muchsan ; *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia* ; (Yogyakarta ; Liberty ; 1994) ; halaman 36.

## **b. Kerangka Konseptual**

### **1). Pegawai Negeri**

Ketentuan yang mengatur PNS secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan Undang-undang nomor 8 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, namun terkait dengan penerapan sanksi disiplin diamanatkan secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 itulah yang akan diuraikan secara bersama misalnya pasal I No.1:

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.”<sup>13</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan :

“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.”

Dari pengertian Pegawai Negeri diatas kita mengetahui bahwa PNS harus memenuhi empat unsur pokok, yakni :

1. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
4. dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### **2). Sanksi**

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*

Istilah hukuman<sup>14</sup> adalah istilah umum yang dipergunakan untuk semua jenis sanksi baik dalam ranah hukum perdata, administratif, disiplin dan pidana,

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan
2. Hukuman disiplin sedang
3. Hukuman disiplin berat

## **5. Metode Penelitian**

Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara.

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada<sup>15</sup>.

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Penelitian hukum dengan mempergunakan metode dan teknik yang lazim dipergunakan di dalam penelitian ilmu-ilmu sosial.<sup>16</sup>

### **a. Metode Pendekatan**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini

---

<sup>14</sup> Andi Hamzah dan Siti Rahayu, *Suatu Tinjauan Ringkas Sistem Pidana Di Indonesia*, Jakarta: Akademika Pressindo, 1983, h. 20

<sup>15</sup> Sutisno Hadi ; *Metodologi Research I, Cet II* ( Yogyakarta ; Penerbit Gajah Mada ; 1981 ), hal 2

<sup>16</sup> Ronny Hanitijo Soemitro ; *Metodologi Penelitian Hukum* ; ( Jakarta ; Ghalia Indonesia ; 2005 ) ; halaman 9

adalah metode penelitian yuridis sosiologis sebab membahas mengenai implementasi dan menguji pelaksanaan ketentuan normatif di dalam praktek.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis sosiologis atau yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan peraturan disiplin PNS dan bagaimana peraturan tersebut diimplementasikan di lapangan.

#### **b. Spesifikasi Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskripsi-analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.<sup>17</sup> Deskriptif karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang pemberian sanksi administratif disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan analitis karena dari data – data yang diperoleh akan dilakukan analisis terhadap pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut.

#### **c. Jenis Data**

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

##### 1). Data Primer.

Data ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara. Dalam hal ini akan dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak menutup kemungkinan untuk memberikan pertanyaan tambahan.

---

<sup>17</sup> Ronny Hanitijo Soemitro; *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*; (Jakarta; Ghalia Indonesia; 1988 ), halaman 35

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis, sebab menggunakan data primer.

## 2). Data Sekunder

Data sekunder ini oleh penulis diperoleh melalui studi kepustakaan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada maupun melalui pendapat para sarjana atau ahli hukum. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari:

a). Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :

(1). 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.

(2). Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

(3). Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 41/PMK.01/2011 Tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.

b). Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai bahan kepustakaan dan makalah-makalah yang membahas mengenai sanksi administrasi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

## d. Pengumpulan Data

Penelitian ini pada dasarnya menggunakan metode pengumpulan data yang berdasar pada data primer dan data sekunder. Pengumpulan data

dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.<sup>18</sup>

Pengumpulan data yang dilakukan pada penulisan skripsi ini adalah studi pustaka, survey dan wawancara. Wawancara dilakukan terhadap para pegawai yang ada di Sekretariat Jenderal baik yang belum terkena sanksi maupun yang sudah serta pihak yang berwenang menjawab pertanyaan peneliti di Biro Kepegawaian.

#### **e. Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.<sup>19</sup> Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data.<sup>20</sup>

Metode analisis kualitatif normatif akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Analisis kualitatif normatif berdasarkan buku-buku literatur yang berhubungan dengan sanksi administrasi dan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta bahan-bahan lain yang terkait. Data yang telah dianalisis ini kemudian akan disajikan dalam sebuah penulisan skripsi yang sistematis.

### **6. Sistematika Penulisan**

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

#### **BAB I PENDAHULUAN.**

Mengemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan yang akan menguraikan semua bab atau materi skripsi yang di bahas.

---

<sup>18</sup> W. Gulo ; *Metodologi Penelitian* ; (Jakarta ; Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2002) ; halaman 110.

<sup>19</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* ; (Jakarta ; LP3ES; 1989); halaman 263.

<sup>20</sup> Burhan Bungin ; *Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arh Ragam Varian Kontemporer* ; (Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada ; 2001) ; hal. 99.

## BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PNS DAN SANKSI PNS.

Menguraikan mengenai tinjauan pustaka atau landasan teori mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang memuat pengertian disiplin kerja, pengertian Pegawai Negeri Sipil, kemudian juga menguraikan tentang sanksi-sanksi dalam pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, pejabat yang mempunyai wewenang menghukum, dan berlakunya putusan hukuman disiplin.

## BAB III PENERAPAN DAN KENDALA PEMBERIAN SANKSI DISIPLIN

Akan membahas mengenai proses pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, kendala yang timbul dalam pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan serta dampak pemberian sanksi administrasi itu sendiri.

## BAB IV ANALISIS TERHADAP SANKSI (PNS) DI SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN KEUANGAN

Menganalisis atas sanksi-sanksi yang telah diterapkan di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan bagaimana seharusnya sanksi tersebut diterapkan.

## BAB V PENUTUP

Menyimpulkan seluruh hasil pembahasan dari suatu penelitian yang merupakan hasil akhir dan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Di samping itu juga disertakan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran atau pendapat yang dapat bermanfaat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.