

**PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI UPTD  
DINAS PENDIDIKAN DESA TITIAN RESAK KECAMATAN SEBERIDA  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU DI TINJAU DARI PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010  
TENTANG DISIPLIN PNS**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)



**OLEH :**

**NANANG KUSMAWAN  
NPM: 161010554**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanang Kusmawan  
NPM : 161010554  
Tempat/Tanggal lahir : Titian resak, 04 Juli 1995  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Surya Baru, Jln Surya baru IV  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negri Sipil ( PNS ) Di UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Di Tinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah di tulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar sarjana hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun.

Pekanbaru, 06 Februari 2020

Vana menyatakan  
METERAI  
TEMPEL  
TGL. 20  
4989AHF293111308  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
( Nanang Kusmawan )

No. Reg. 326/IV/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1265010888 / 30%

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Nanang Kusmawan**

**161010554**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di UPDT Dinas Pendidikan Desa Titian Resak

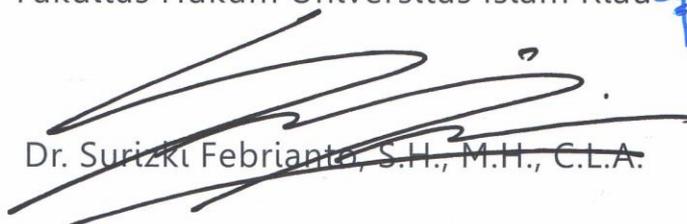
Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Di Tinjau Dari PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 29 Februari 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

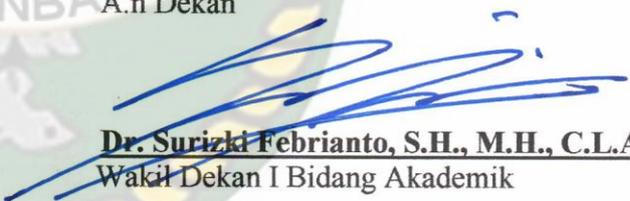
Nama : Nanang Kusmawan  
NPM : 161010554  
Program Studi : Hukum Administrasi Negara  
Pembimbing : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.  
Judul Skripsi : Pelaksanaan disiplin PNS Di UPTD Dinas Pendidikan  
Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten  
Indragiri Hulu Di Tinjau Dari PP No 53 Tahun 2010  
Tentang Disiplin PNS

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	08-02-2020	- Perbaiki Kata Pengantar - Perbaiki Penulisan tambahkan UU ASN Nomor 5 tahun 2014 - Perbaiki Metode Penarikan Kesimpulan	
2	10-02-2020	- Tinjauan Tentang ASN - Tinjauan Tentang Disiplin PNS Di Tinjau Dari PP No 53 Tahun 2010	
3	15-02-2020	- Mengemukakan Pelaksanaan Penelitian - Menambahkan Analisa Terkait Pelaksanaan menurut Peraturan Perundang – Undangan	
4	17-02-2020	- Menambahkan Pendapat Para Ahli - Perbaiki yang telah diperiksa	

5	19-02-2020	<ul style="list-style-type: none"><li>- Membuat Kelompok Pertanyaan Untuk Metode Penelitian</li><li>- Lanjutkan/ Buat Sajian Data Dari Pertanyaan Dan Membedakan Metode Penelitian</li></ul>	
6	21-02-2020	<ul style="list-style-type: none"><li>- Buat Setiap Daftar Pertanyaan Pada Masing-Masing Responden Di Awali Kata Pengantar</li><li>- Buat Daftar Wawancara Disusun Dengan Urutan Masalah Pokok</li></ul>	
7	22-02-2020	ACC Pembimbing dapat dilanjutkan untuk ujian konprehensif	

Pekanbaru, 24 Februari 2020

Mengetahui  
A.n Dekan

  
**Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN DISIPLIN PNS DI UPTD DINAS PENDIDIKAN DESA  
TITIAN RESAK KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI  
HULU DI TINJAU DARI PP NO 53 TAHUN 2010  
TENTANG DISIPLIN PNS**

**NANANG KUSMAWAN  
NPM : 161010554**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

**Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan,**

**Dr. Admiral, S.H., M.H**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 0307/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

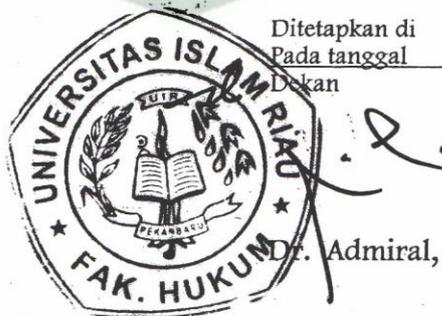
- Menimbang**
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat**
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
- 1 **Menunjuk**  
Nama : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 00 12 02 306  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing . Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : NANANG KUSMAWAN  
NPM : 16 101 0554  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : PELAKSANAAN DISIPLIN PNS ( PEGAWAI NEGERI SIPIL) DI UPTD DINAS PENDIDIKAN DESA TITIAN RESAK KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 6 Nopember 2019  
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

**Tembusan : Disampaikan kepada :**

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 009/KPTS/FH-UIR/2020**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Nanang Kusmawan
N.P.M.	:	161010554
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Disiplin PNS Di UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Di Tinjau Dari PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Monika Melina, S.H., M.H	:	Notulis
  2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 10 Maret 2020  
Dekan,

  
**Dr. Admiral. S.H., M.H**  
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertiinggal

## ABSTRAK

Persoalan Disiplin PNS Akhir – Akhir ini Menjadi Sorotan Publik Baik Tingkat Daerah Maupun Pusat Untuk Itu Perlu Di Tingkatkan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Yang Bertepatan Di Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu menitik beratkan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Guna meningkatkan kualitas Pendidikan agar terciptanya generasi bangsa yang berkualitas. Tujuan penelitian ini agar tenaga pendidik patuh dan taat pada aturan Sehingga melahirkan pegawai negeri sipil yang disiplin guna menepis pandangan buruk masyarakat terhadap pegawai negeri sipil.

Berangkat dari permasalahan yang ada, permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah mengenai bagaimana pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di UPTD dinas pendidikan kecamatan seberida di Tinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dan Upaya yang di lakukan oleh UPTD dinas pendidikan seberida terhadap PNS yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil.

Dilihat dari jenisnya penelitian ini digolongkan kedalam penelitian *observational research*, dengan cara survei, artinya melihat gejala-gejala atau fenomena yang terjadi dilapangan, yakni bagaimana upaya dalam pelaksanaan disiplin PNS di wilayah hukum UPTD dinas pendidikan kecamatan seberida. Penelitian deskriptif artinya suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara objektif, dimana memberikan data yang seteliti mungkin tentang pelaksanaan disiplin PNS di UPTD dinas Pendidikan dan upaya yang dilakukan oleh UPTD dinas pendidikan kecamatan seberida terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui, bahwa kendala dalam pelaksanaan disiplin PNS dan upaya yang dilakukan oleh UPTD dinas pendidikan kecamatan seberida terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS didasarkan pada : faktor Tenaga Pendidik, faktor sarana dan prasarana, faktor masyarakat, faktor kebudayaan. Sedangkan upaya yang di lakukan oleh UPTD dinas pendidikan terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS dilakukan dengan cara sebagai berikut : mengadakan razia, teguran dan sanksi, penangkapan, , sosialisasi, dan upaya non penal, preventif (pencegahan) dan refresif (penindakan), upaya non penal dengan diadakannya penyuluhan, sosialisasi, sedangkan dengan cara refresif yakni dengan melakukan penegakan hukum terhadap PNS yang melanggar disiplin PNS.

## ABSTRAC

The problem of discipline of civil servants lately to be a public spotlight both regional and central to the need to improve the implementation of civil servants' discipline seen from government regulation number 53 year 2010 about discipline civil servants who coincided in the village of central district seberida district indragiri upstream to tighten the performance of civil servants to improve the quality of education in order to create a quality nation generation. The purpose of this research is to allow educators to be obedient and obedient to the rules so as to produce civil servants who are disciplined to pat the poor views of the public to civil servants

Departing from the existing problem, the problem raised in this writing is about how the implementation of civil servants in the UPTD education office of seberida district in review of government regulation number 53 year 2010 about discipline of civil servants, and the efforts undertaken by the subdistrict education office of seberida to civil servants in violation of the discipline of civil servants.

Judging from the type of research is categorized into observational research studies, by means of surveys, meaning to see the symptoms or phenomena that occur in the field, namely how the efforts in implementing the discipline of civil servants in the jurisdiction of UPTD district education office of seberida. Deskriptif research means that research is done with the main objective to give an idea about a situation objectively, which provides data that is possible after the implementation of civil servants discipline in the UPTD service education and efforts undertaken by the UPTD district education office seberida against civil servants who violate the discipline of civil servants.

From the results of the research that has been done, it is known, that the constraints in the implementation of a trial of civil servants and efforts made by the subdistrict education office of seberida of civil servants who violated the discipline of employees civil state is based on : the power factor of educators, factor of facilities and infrastructure, factor society, cultural factors. While the efforts made by the department of education of the civil servants who violate the discipline of civil servants in the following ways : conducting raids, strikes and sanction, arrest, socialization and non-penal efforts, preventive (prevention), and refresh (oppressing), non-penal efforts with the use of counseling, socialization, and refresh by means of law enforcement of civil servants in violation of civil servants discipline.

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis persembahkan kehadiran **ALLAH SWT**, yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, berkat Karunia-Nya penulis masih diberikan kekuatan, kemauan, dan keteguhan hati serta kegigihan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ **Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negri Sipil Di UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Di Tinjau Dari Peraturan Ppemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS** “ untuk diajukan guna melengkapi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar tingkat Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, sehingga dalam penulisan skripsi ini, masih ada kekurangan baik dari penulisan ataupun materi penulisan. Oleh sebab itu dengan senang hati penulis mengharapkan adanya teguran, serta kritikan, dan saran yang sifatnya membangun guna untuk memperbaiki diri dimasa yang akan datang.

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini telah melibatkan berbagai macam pihak, maka sudah selayaknya didalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ribuan rasa terimakasih dengan tulus dan ikhlas kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini. Pihak-pihak yang dimaksud adalah :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau, Yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Abdul Hadi Anshary S.H., M.H selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan selaku Dosen Sekaligus Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta telah sabar, dan dapat meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan pembahasan dalam skripsi ini, sehingga penulis bisa sampai pada titik ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis selama dalam proses belajar mengajar, sehingga penulis mendapatkan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Kepada Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada saya dalam segala hal surat menyurat selama masa perkuliahan
6. Kepada seluruh jajaran Pegawai Negeri Sipil Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

7. Kepada teman seperjuangan Abdul Hafis Tanjung , Rahmad Irvan Patria, Jihad Abdillah, Aprinda Dika Pratama, Formas Prandika, Abdullah Atamimi, Yopi Candra. yang telah menjadi teman seperjuangan dalam menempuh pendidikan ini

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan penulisannya. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

**Walaikummussalam warahmatullahi wabarakatuh**

Pekanbaru, 06 Februari 2020

Penulis

(Nanang Kusmawan)

## KATA PERSEMBAHAN

Kemudian pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Keluarga Tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan rela berkorban agar saya bisa menyelesaikan studi ini , Teruntuk :

1. TORO ( Ayahanda )
2. JETI ( Ibunda )
3. NIRMALA SARI ( Kakak )
4. RELLY EFREDI ( Abang )



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SK. PENUNJUKAN PEMBIMBING I</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRAC</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka .....	11
E. Konsep Operasional .....	16
F. Metode Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang kabupaten indragiri hulu .....	22
B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	35
C. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari PP Nomor 53 Tahun 2010.....	51

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Disiplin PNS Di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu .....	55
B. Upaya yang dilakukan oleh UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Seberida Terhadap PNS Yang Melanggar Disiplin Pegawai negeri sipil .....	66

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81

### **DAFTAR PUSTAKA .....**

### **LAMPIRAN .....**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A.Latar Belakang Masalah.**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sorotan yang penting dan tajam dalam kegiatan pemerintah, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintah yang baik (good government), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, di perlukan dukungan aparatur yang bagus.

Sebagaimana kabar yang sering muncul terkait otonomi daerah adalah bagaimana pemerintah daerah di lihat dari sumber daya manusia aparat mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan public, dan pembangunan. Banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu di tingkatkan.

Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang sangat besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai peranya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan baik yang bersifat structural ataupun yang bersifat fungsional.pendidikan dan pelatihan tidak cukup, di perlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.(dwiyanto, 2003, p. 36)

Sejalan dengan hal tersebut diatas dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik ada beberapa kewenangan di bidang kepegawaian yang di serahkan kepada pemerintah daerah untuk dikelola dalam sistem kepegawaian daerah. Sistem kepegawaian daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang di atur dalam perundang-undangan yang meliputi perencanaan, pengangkatan, penempatan, pemberhentian, larangan, sanksi, dan sebagainya.

Salah satu unsure terpenting dari manajemen adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi atau kantor. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat dan lengkapnya sarana fasilitas yang dimiliki organisasi atau kantor.

Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat merupakan tugas pokok aparaturnya pemerintah. Untuk mewujudkan tugas tersebut pegawai negeri sipil harus bisa menjalani kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri, yaitu pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang dasar 1945.

negara dan pemerintah, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara serta abdi masyarakat. Kesetiaan dan ketatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya dibawah pimpinan pemerintah hal ini ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan yang jelas dan tegas. (gusminarti, 2010, hal. 264)

Menyadari pentingnya manusia dalam organisasi maka berbagai usaha penyempurnaan dalam pembinaan disiplin pegawai sangat perlu di lakukan untuk mengarahkan agar kerja sama dapat di capai dengan baik. Suatu aktivitas yang bertujuan menggiatkan seorang atau kelompok orang untuk bekerja sama dengan baik dan produktif adalah aktivitas pegawai.

Adanya kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur kepegawaian daerah yang di serahkan kepada Pembina pegawai negeri sipil tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dalam hal ini di laksanakan oleh PNS di lingkungan UPTD Dinas Pendidikan desa titian resak kecamatan seberida Keberhasilan pembangunan nasional sangat di tentukan oleh keberhasilan aparatur Negara dalam melaksanakan tugas nya. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam sebuah aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. (sutarto, 1998, p. 7)

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas member ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan , dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan Negara-negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.(hamin, 2005, hal. 9)

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan potensi utama didalam menggerakkan roda pembangunan, hendaknya dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian di harapkan darinya suatu disiplin kerja yang tinggi yang pada akhir nya dapat membuktikan moral kerja yang tinggi serta dapat mengembangkan prestasi kerja yang berkualitas.(sutarto, 1998, p. 7)

Demi mewujudkan aparatur pelaksana yang bagus maka pegawai negeri sipil harus diberikan pembinaan secara terus menerus. Terarah dan dilaksanakan secara konsekuen, agar lebih mampu dan berungguh-sungguh serta aktif dalam tugas, sesuai dengan fungsinya masing-masing. Usaha pemerintah untuk mendapatkan pegawai negeri sipil yang berkualitas, bermoral, berdaya guna dan berhasil guna berhasil diantaranya adalah dengan menerapkan peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri.

Disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku berupa kegiatan atau perbuatan yang dilakukan oleh manusia yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan peraturan-peraturan yang tertulis tersebut, maka setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk mematuhi dan mentaatinya, dan apabila ada dari sebagian dari pegawai negeri sipil tersebut melanggar ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan berarti pegawai negeri tersebut tidak disiplin.

Kedisiplinan merupakan sebagai suatu fungsi operatif dalam melaksanakan tugas yang telah di bebaskan dapat mencerminkan rasa tanggung jawab pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil tersebut. Kedisiplinan tidak saja dilakukan oleh orang yang berada dalam suatu organisasi tetapi dapat juga dilakukan oleh orang perorangan lainya seperti kedisiplinan waktu yang dilakukan seorang anak terhadap segala kegiatan yang dilakukannya.

Kedisiplinan adalah kesedian dan kesadaran seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang di berlakukan untuk suatu tujuan yang telah ditetapkan atau telah di rencanakan. Disiplin merupakan salah satu kunci dari suatu keberhasilan untuk mencapai kesuksesan atau cita-cita yang di inginkan, maka sudah tentulah kedisiplinan merupakan suatu kebutuhan yang di dambakan dalam kehidupan berbangsa, bernegara, khususnya kehidupan sehari-hari. (Sutarto, 1998, p. 7)

Pegawai negeri sipil yang merupakan salah satu komponen Negara dari unsure pemerintah adalah aparatur terdepan dalam kehidupan bermasyarakat sebagai pilar penegakan disiplin dalam pencapaian tujuan nasional.

Berdasarkan pasal 8 dan 9 UU Nomor 5 Tahun 2014, “ disebutkan bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsure-unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang dasar 1945, pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah, pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan membangunnya.(hasibuan, 2001, p. 193).

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsure aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945. Negara dengan pemerintah serta yang berstu padu, bermental baik, berwibawa berdaya guna, bersih dan bermutu serta penuh dengan tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang di berikan oleh pemerintahan.

Penerapan suatu disiplin penegakan hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang merupakan factor penting karena hukuman yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dapat mendidik para pegawai untuk berperilaku disiplin dan menaati peraturan yang ada, sanksi atau hukuman yang di berikan haruslah bersifat tegas sehingga memberikan efek jera dan menimbulkan kesadaran untuk mentaati segala peraturan sebagaimana yang telah di tetapkan.

Dengan melihat betapa pentingnya kedudukan dan peranan pegawai negeri maka pembinaan disiplin sangat diperlukan dalam kantor, karena dengan suasana disiplin lah suatu Organisasi atau kantor akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. pegawai yang disiplin dan tertib, mentaati sesuai norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau kantor akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. (hasibuan, 2001, p. 193)

Kedisiplinan kerja tidak hanya berkaitan dengan jam kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai, tetapi juga berkaitan dengan peraturan lainnya yang menunjang kinerja dari pegawai seperti penggunaan pakaian seragam atau pun pakaian dinas harian pada pegawai negeri sipil.

Adapun Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk menegakan disiplin kerja dalam suatu organisasi khususnya pemerintahan diperlukan tugas aspek yaitu :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil dari latihan dan pengembalian diri terhadap waktu
2. Pemahaman yang terbaik adalah perilaku, norma dan peraturan yang ada

3. Sikap untuk berkelakuan yang wajar guna menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati peraturan yang ada.(hasibuan, 2001)

Pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida merupakan salah satu bagian dari unsur penyelenggaraan pemerintah kabupaten Indragiri hulu yang harus memberikan contoh yang baik terhadap kinerja apa yang mereka lakukan pada instansi yang lain yang juga berada pada bagian unsure pemerintah provinsi riau.kinerja yang baik adalah kinerja yang di lakukan secara bersama-sama baik itu antara lain menggunakan pakaian dinas yang telah di tetapkan, menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis, masuk kerja pada waktu yang telah di tentukan, tidak keluar masuk pada jam kerja.

Masih banyak pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan riau kabupaten Indragiri hulu yang melanggar kewajiban yang telah di tetapkan oleh pemerintah yang berada dalam pasal 8 ayat (9) peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terutama dalam menaati peraturan jam kerja dan jam pulang kerja yang lebih awal yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan surat gubernur riau Nomor 363 tentang hari dan jam kerja yang di tetapkan lima hari kerja yang di mulai pada hari senin sampai jumat dengan jumlah yang efektif 38 jam dengan ketentuan sebagai berikut:

1. hari senin sampai rabu masuk di mulai Jam 07.30 WIB dan berakhir pada pukul 16.30 WIB, dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 – 13.00 WIB;

2. hari kamis di mulai dari Jam 07.30 WIB sampai pukul 16.30 WIB, dengan waktu istirahat dari jam 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.
3. Hari jumat di mulai pada pukul 07.30 WIB sampai pukul 16.30 WIB dengan waktu istirahat dari pukul 11.00 WIB sampai dengan pukul 13.30 WIB.

Pernyataan dalam pasal 2 bagian K tersebut tentang adanya kewajiban pegawai negeri sipil untuk menaati jam kerja yang telah di tetapkan, sehingga adanya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dengan adanya yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu , sehingga dengan adanya kewajiban bagi pegawai negeri sipil yang telah di atur dalam pasal 2 tersebut maka pegawai negeri sipil akan menaati peraturan-peraturan atau norma-norma yang telah di tetapkan oleh pemerintah, karena kinerja yang di lakukan oleh pegawai yang bersangkutan menjadi lebih baik lagi dengan rasa tanggung jawab, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pada kurun tahun 2018, di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu adanya pegawai negeri sipil yang melakuan pelanggaran disiplin kerja seperti tidak mematuhi jam masuk mau pun pulang kerja, bolos kerja, nongkrong di kedai kopi pada saat jam dinas dan mengkonsumsi obat-obatan terlarang.

Dengan adanya gejala-gejala atau penyebab dari tidak adanya disiplin Pegawai Negeri sipil di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan

seberida kabupaten Indragiri hulu maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang bagaimana pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan Disiplin pegawai negeri sipil pada UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu serta upaya yang di lakukan oleh UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu dalam mengatasi pelanggaran disiplin kerja berdasarkan perraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjelaskan secara terperinci dan jelas dalam bentuk karya ilmiah

### **B. Pokok Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang di susun atau di uraikan penulis di atas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin PNS di UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu menurut peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS ?
2. Apakah upaya yang di lakukan oleh UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu terhadap PNS yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.**

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana cara pelaksanaan disiplin PNS di UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu yang di tinjau dari peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS.
2. Untuk mengetahui upaya apa yang di lakukan oleh UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu terhadap PNS yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil.

Sedangkan manfaat penelitian yang penulis harapan adalah dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu Pengetahuan mengenai Hukum Administrasi Negara khususnya dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS yang berada di UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu.
2. Untuk mempelajari lebih dalam lagi bagaimana proses atau pelaksanaan disiplin PNS yang ada di UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten Indragiri hulu menurut peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010.
3. Untuk menjadi tambahan referensi kepustakaan Universitas Islam Riau (UIR), dan hendak nya dapat menjadi acuan oleh seluruh pembaca dan peneliti selanjutnya.

#### **D. Tinjauan Pustaka.**

Disiplin yang baik adalah disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan atau di bebankan. Hal ini

mendorong semangat kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha untuk meningkatkan bawahannya, yang salah satunya dilakukan dengan memberikan sesuatu seperti hadiah ataupun penghargaan terhadap pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pembinaan Disiplin kerja yang harus dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya dapat memberikan motivasi untuk melaksanakan segala kegiatan tersebut dengan disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku baik yang bersifat tertulis maupun yang bersifat lisan serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak pemberian hukuman dari pelanggaran tersebut.

Disiplin pegawai memiliki hubungan atau kaitan dengan motivasi dan moral kerja pegawai sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai tersebut, adapun salah satu bentuk pengembangan disiplin kerja dengan memberikan pelatihan terhadap cara menghargai waktu, tenaga dan kesempatan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan.

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan serta digaji menurut ketentuan perundang-undangan. Disiplin pegawai negeri sipil merupakan tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk dipatuhi oleh pegawai Negeri

Sipil baik pusat maupun daerah dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajiban.(M.hadjon, 2005, hal. 214).

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang telah di tetapkan dan norma-norma yang ada dalam berorganisasi.(M.hadjon, 2005, hal. 214)

Pegawai negeri sipil sangat di perlukan sebagai aparatur negara yang bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih serta memiliki kesadaran yang tinggi untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan atau di bebaskan kepadanya dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan baik pusat maupun daerah. Pegawai Negeri sipil wajib untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, serta sehingga dapat menjadi contoh yang baik dalam mentaatidan melaksanakan peraturan perundang-undangan . pemberian tugas kedinasan tersebut merupakan kepercayaan yang di berikan oleh atasan dengan harapan tugas tersebut dapat di laksanakan sebaik-baiknya.(moenir, 1983, hal. 23)

Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan dengan disiplin yang baik bukan masalah yang mudah, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan
2. Sikap teladan pimpinan yang mengawasi kinerja dari pegawai tersebut
3. Tanda jasa yang menjadi pendorong semangat kerja

#### 4. Sanksi hukuman

Menegakan disiplin kerja diperlukan hukuman sebagai daya paksa agar tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan, adapun hukuman tersebut dapat berupa hukuman tertulis maupun hukuman lisan yang di jatuhkan berdasarkan tingkat pelanggarannya. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara material dan spiritual yang berdasarkan Pancasila. (tunggal, 2005, hal. 49)

Hukuman berperan penting dalam merawat kedisiplinan pegawai dalam bekerja karena dengan adanya hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang ada akan menimbulkan rasa takut yang melanggarnya, hukum diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan menimbulkan rasa keadilan bagi pelaku pelanggaran tersebut serta bersifat mendidik bagi pegawai. Dalam pemberian hukuman ketegasan pimpinan sangat diperlukan karena pimpinan yang kurang tegas menegakkan disiplin membuat peraturan disiplin tersebut tidak berjalan. (HAW. Widjaya, 1986, hal. 12)

Hukuman disiplin adalah hukuman yang di jatuhkan terhadap pegawai negeri sipil karena melakukan pelanggaran peraturan disiplin pegawai negeri yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang

disiplin pegawai negeri sipil pasal 6 dinyatakan bahwa setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan sebagaimana yang ditetapkan dalam pasal 2 dan pasal 3 akan dijatuhi dengan hukuman disiplin yang sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil tersebut.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan, dilihat dari jenisnya hukuman disiplin ringan dapat berupa teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang dapat dilihat dari jenisnya hukuman disiplin sedang dapat berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman disiplin berat dilihat dari jenisnya Hukuman disiplin berat dapat berupa penurunan pangkat, pembebasan jabatan, pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat

Adapun tujuan untuk memberikan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut, oleh sebab itu bagi setiap pejabat yang berwenang untuk memberikan hukuman disiplin kerja wajib untuk memeriksa terlebih dahulu tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Pada hakikatnya peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010, merupakan

pembinaan umum agar pegawai negeri sipil dapat di dayagunakan semaksimal mungkin dalam rangka mendapatkan aparatur negara yang bersih, berwibawa, berdidikasi yang tinggi sebagai pengemban tugas melayani masyarakat (saleh, 2004, hal. 363)

Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan seberida Kabupaten Indragiri Hulu yang melanggar ketentuan disiplin yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan memberikan hukuman baik berupa hukuman berat maupun hukuman hukuman ringan, pemberian hukuman tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karena semakin tegas hukuman yang diberikan semakin kecil terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan tersebut

#### **E. Konsep Operasional.**

Supaya pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih akurat dan bermakna, sesuai dengan apa yang diharapkan, penulis memberikan beberapa batasan penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian sebagai berikut :

Pelaksanaan adalah suatu proses, cara, perbuatan melaksanakan, dalam hal ini merupakan suatu perbuatan untuk melaksanakan sanksi yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan dalam lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu.

Disiplin kerja adalah setiap ucapan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin negeri sipil, dalam hal ini merupakan

pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 2 dan pasal.

Pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam peraturan tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara serta digaji menurut peraturan perundang-undangan tertentu.

Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 adalah peraturan pemerintah tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil dan sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran peraturan tersebut.

## **F. Metode Penelitian**

Untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan ke dalam observasional reseach dengan cara survei, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis secara langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis ini. penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner atau wawancara sebagai alat pengumpul data yang pokok. (efendi, 2000, hal. 3)

Penelitian ini di lihat dari sifat penelitian,maka penulis dapat di identifikasikan bersifat deskriptif, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas tentang pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil pada UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu.

## 2. Data dan Sumber data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

### a. Data Primer

yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden berupa wawancara dan kuesioner kepada responden.

### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer yang diperoleh dari buku-buku/ literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

## 3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut, karena pada lokasi tersebut adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan

seberida kabupaten indragiri hulu yang melanggar disiplin tersebut berupa pelanggaran disiplin ringan.” (sunggono, 2005, hal. 118)”

#### 4. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.(sunggono, metode penelitian hukum, 2005, hal. 118)

Responden adalah pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan. Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

- a. Kepala UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu sebanyak 1 ( satu ) orang.
- b. Kepala badan kepegawaian daerah kabupaten indragiri hulu 1 ( satu ) orang.
- c. Pegawai negeri sipil UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu sebanyak 12 ( dua belas ) orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus.

Tabel 1.1

Daftar Populasi dan Responden

No	Unit Populasi	Populasi	Responder	Persentase (%)
1.	UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu	1	1	100
2.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu	1	1	100
3.	Pegawai Negeri Sipil UPTD Dinas Pendidikan Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri hulu	14	14	100
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Sumber : data olahan lapangan tahun 2019

**5 . Alat Pengumpul Data**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. **Wawancara** Yaitu mengumpulkan data dengan melakukan dialog/ percakapan ( tanya jawab ) yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis untuk memperoleh data secara langsung dari responden

**b. Kuesioner**

Yaitu data yang penulis peroleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau angket kepada pegawai negeri sipil di lingkungan UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu

**6 . Analisa data dan Cara Penarikan Kesimpulan**

Setelah semua data yang di peroleh dan di kumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti. Data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat. sedangkan data dari kuesioner di sajikan dalam bentuk tabel. Setelah data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan menurut pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode induktifyakni dari hal – hal yang bersifat khusus pada hal – hal yang bersifat umumdemikian maka dalam melaksanakan analisa penulis membuka peraturan undang-undang yang terkait disiplin ASN sebagai mana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, kemudianpenulis melakukan analisi terhadappelaksanaan disiplin PNS di UPTD Dinas pendidikan desa titian resak kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu yang di tinjau dari peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan undang-undang nomor 10 tahun 1948 dibentuk Kabupaten Indragiri yang termasuk didalam provinsi Sumatra Tengah dan Diralisi denan surat keputusan Gubernur Militer Sumatra Tengah pada tanggal 9 November 1948 nomor 10/GM/T.49, kemudian dengan undang-undang nomor 4 tahun 1952 dan undang-undang nomor 12 tahun 1956 dibentuk daerah Otonom dalam Provinsi Sumatra Tengah termasuk Kabupaten Indragiri. Kabupaten Indragiri Hulu pada waktu itu terdiri dari 4 Kewedanaan, 17 Kecamatan yaitu Kewedanaan Indragiri Hilir Selatan, Indragiri Hulu Utara, Indragiri Hulu dan Kewedanaan Kuantan Singingi.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 50 tahun 1963 status kewedanaan dihapus bersama dengan penghapusan empat kewedanaan dalam Kabupaten Indragiri. Dengan undang-undang nomor 61 tahun 1958 Dibentuk Provinsi Riau dengan ibu kota Pekanbaru yang terdiri dari lima daerah tingkat II masing-masing Kabupaten Kampar, Indragiri, Bengkalis, Kabupaten Kepulauan Riau dan Kotamadya Pekanbaru. Dengan dibentuknya Provinsi Riau denan undang-undang nomor 61 tahun 1958 maka timbullah didua kewedanaan tersebut yaitu kewedanaan Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Dengan perjuangan yang disalurkan melalui Panitia Persiapan Pembentukan kabupaten Indragiri Hilir dan melalui Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royon Kabupaten Indragiri ternyata hasrat tersebut mendapat dukungan dari DPRD Riau dan DPR pusat. Berdasarkan undang-

undang nomor 6 tahun 1965 maka terjadilah pemekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaitu : 1. Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukotanya Tembilahan, terdiri dari delapan kecamatan , sekarang 11 kecamatan. 2. Kabupaten Indragiri hulu dengan Ibukotanya Rengat, terdiri dari 9 Kecamatan yaitu :

- a. Kec. Rengat Ibukota Rengat
- b. Kec Pasir Penyu ibukota Air Molek
- c. Kec Seberida ibukota Pangkalan Kasai
- d. Kec. Peranap ibukota Peranap
- e. Kec. Kuantan Hilir ibukora Baserah
- f. Kec kuantan tenah ibukota Taluk Kuantan.
- g. Kec. Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi Kec.

Singingi ibukota Muara Lembu. Pada tahun 1996 terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran Kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyu, dan Renat, Kecamatan Yang baru adalah :

1. Kec. Benai ibukota Benai
2. Kec. Kelayang ibukota Simpang Kelayang
3. Kec. Rengat Barat ibukota Pematang Reba. Pada tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dipecah lagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Kuansing yan

berkedudukan di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu berkedudukan di Rengat. Pada tahun 2004 mengalami beberapa pemekaran wilayah Kecamatan sehingga menjadi 14 kecamatan :

1. Kec. Rengat ibukota Rengat
2. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
3. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
4. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
5. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
6. Kec. Pasir Penyau, ibukota Air Molek
7. Kec. Lirik, ibukota Lirik
8. Kec. Kelayang, ibukota Simpan Kelayang
9. Kecamatan Peranap ibukota Peranap
10. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang
11. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan
12. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawat
13. Kec. Lubuk Batu Jays, ibukota Lubuk Batu Tinggal
14. Kec. Kuala cenaku, ibukota kuala cenaku

b. Visi & Misi kabupaten indragiri hulu

1. Visi :

Terwujudnya Kabupaten Indragiri Hulu yang maju, mandiri sejahtera, ber- budaya dan agamis tahun 2020.

2. Misi :

1. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil dan siap menghadapi tantangan masa depan yang dilandasi oleh kekuatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mampu menguasai IPTEK

2. Memelihara nilai-nilai luhur budaya daerah yang berpijak pada nilai-nilai agama guna menyaring pengaruh budaya lain untuk mempertahankan identitas dan integritas Kabupaten Indragiri Hulu

3. Memberdayakan kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan melalui peningkatan kualitas dan kapasitas manajemen, permodalan, produksi dan peningkatan kemampuan dalam mengakses sumber-sumber bahan baku, teknologi, pasar dan faktor lainnya.

4. Mengembangkan industri-industri yang berbasis pertanian (Agroindustri) dengan mengembangkan industri turunan yang berorientasi pada pasar lokal dan ekspor

5. Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana infrastruktur yang mampu membuka isolasi daerah, mengembangkan potensi daerah, mengembangkan kawasan-kawasan produktif, meningkatkan aksesibilitas dan mobilitas faktor-faktor produksi serta membuka peluang pasar

6. Meningkatkan kinerja pemerintah daerah agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan yang baik dan benar melalui peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur, penataan kelembagaan pemerintahan daerah serta penataan perangkat hukum dan perundang-undangan.

c. Dasar Tugas pokok fungsi Humas Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor : 12 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

1. Bagian Hubungan Masyarakat Pasal 28 (1) Bagian Hubungan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Bagian mempunyai tugas pokok melakukan Pembinaan Hubungan Kemasyarakatan, pemberitaan, dokumentasi, pengawasan bidang penerangan dan penyusunan acara serta ke protokol.

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut pada Ayat 1 Pasal ini, Bagian Hubungan masyarakat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknik Bagian
- b. Penyelenggaraan Program Kerja Bagian
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas Kepala Sub Bagian
- d. Fasilitas pelaksanaan program kerja Bagian Hubungan Masyarakat
- e. Penyelenggaraan evaluasi tugas Kepala Sub Bagian

f. Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya

(3) Bagian Hubungan Masyarakat mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknik pembinaan pengembangan hubungan masyarakat dan protokoler
- b. Memfasilitasi dan mengkoordinir dalam rangka penyusunan rencana dan program hubungan antar Pemerintah Daerah dengan masyarakat umum dan organisasi kemasyarakatan untuk memperjelas kebijakan dari pemerintah Daerah
- c. Memfasilitasi dan mengkoordinir dalam rangka penyusunan inventarisasi dan dokumentasi serta distribusi bahan-bahan penerbitan
- d. Membina hubungan dengan lembaga profesi kewartawanan
- e. Mengoreksi dan memaraf konsep pres release, termasuk hasil kliping berita dan mengatur pendistribusiannya secara periodic sebagai bahan informasi untuk instansi terkait maupun masyarakat luas, konsep surat dan laporan lainnya
- f. Mengkoordinasikan pemberitaan-pemberitaan yang memuat berita di mas media yang dapat merawankan, meresahkan masyarakat umum
- g. Memfasilitasi penyelenggaraan pertemuan dengan para wartawan atau jumpa pers, organisasi kemasyarakatan lainnya secara berkala sesuai dengan kebutuhan
- h. Mengkoordinasikan dan menginformasikan agenda kegiatan Pemerintah Daerah
- i. Melaksanakan bimbingan, mengumpulkan informasi melalui media cetak/elektronik untuk memperoleh data/informasi yang benar

- j. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pengendalian secara rutin dan insidental berdasarkan data dan laporan sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
- l. Membagi tugas kepada bawahan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing
- m. Mengevaluasi tugas Bagian Hubungan Masyarakat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
- n. Melaporkan pelaksanaan tugas Bagian Hubungan Masyarakat kepada atasan secara lisan maupun tertulis
- o. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya Pasal 29 (1) Bagian Humas terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Pemberitaan
  - b. Sub Bagian Dokumentasi
  - c. Sub Bagian Protokol (1) Sub Bagian Pemberitaan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai uraian tugas sebagai berikut :
    - a. Mencari, mengumpulkan, menghimpun, mengelolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang pemberitaan
    - b. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di Bidang Pemberitaan

- c. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang pemberitaan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
- d. Menyiapkan bahan-bahan petunjuk di bidang penerangan dan pemberitaan
- e. Menyiapkan pemberitaan kegiatan pemberitaan daerah melalui media cetak maupun elektronik
- f. Memberikan pelayanan kepada masyarakat termasuk tamu-tamu yang memerlukan informasi
- g. Menyiapkan bahan dalam memberikan tanggapan atau penjelasan terhadap surat-surat pembaca di media masa surat-surat dari masyarakat
- h. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka menyelenggarakan penerbitan bulletin karyawan sebagai media penerangan intern
- i. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pembuatan film penerangan, pementasan sandiwara penerangan TVRI dan RRI
- j. Menyiapkan bahan penyusunan rencana pembuatan folder, booklet dan brosur serta menyelenggarakan papan pengumuman
- k. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka dalam rangka penyelenggaraan keterangan pers atau konferensi pers
- l. Menyiapkan rencana peliputan acara-acara kegiatan Pemerintah Daerah Propinsi dengan mengundang pers
- m. Mempersiapkan pelaksanaan jumpa pers Pimpinan Pemerintahan Daerah

- n. Membagi tugas pada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar dapat dip roses secara lisan
- o. Member petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya
- p. Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya
- q. Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknis
- r. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan pungsinya (2) Sub Bagian Dokumentasi dipimpin oleh seorang Kepala sub Bagian yang mempunyai uraian tugas sebagai berikut :
  - a. Menghimpun dan mengelolah data serta mendokumentasikan data yang berhubungan dengan Bidang pendokumentasian
  - b. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di Bidang Dokumentasi
  - c. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan Bidang Dokumentasi dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
  - d. Mencari, mengumpulkan, menyaring dan mendata sesuai bidang tugas dan kegiatan Pemerintah Daerah
  - e. Menyusun dan mensistimatisasikan data di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

f. Mengelolah data dan mendokumentasikan data di bidang pemerintahan dan kemasyarakatan

g. Mengumpulkan, menyaring dan mendokumentasikan data dari masyarakat, organisasi non pemerintah dan pers

h. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut

i. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya

j. Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya

k. Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknis

l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya (3) Sub Bagian Protokol dipimpin oleh seorang Kepala sub Bagian yang mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

a. Melakukan penyiapan, penghimpun dan mengelolah data serta informasi yang berhubungan dengan Bidang protocol

b. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang Protokol

c. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan Bidang Protokol dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah d.

Menyiapkan acara penyelenggaraan upacara-upacara pelantikan, rapat-rapat dinas dan pertemuan-pertemuan dinas lainnya

e. Menyiapkan penyelenggaraan penerimaan tamu-tamu Negara, tamu daerah dan tamu perwakilan daerah sahabat

f. Mengatur persiapan rapat pertemuan/resepsi, upacara dan kendaraan untuk tamu yang memerlukan pelayanan yang bersifat Protokoler

g. Mengatur akomodasi, pengamanan, acara perjalanan tamu Negara dan tamu daerah

h. Menyiapkan upacara dan mengatur ke protokolannya serta melakukan kerja sama dengan instansi yang di Bidang Keprotokolan

i. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Protokolan sesuai dengan sumber data yang ada dan berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan

j. Menyiapkan acara dan jadwal perjalanan dinas Pimpinan Pemerintah Daerah

k. Melakukan administrasi yang berhubungan dengan perjalanan pimpinan daerah

l. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut

m. Member petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya

n. Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya

- o. Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknis
  - p. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya
2. Luas dan Letak Wilayah Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu meliputi 8.198.26 km<sup>2</sup> (819.826,0 Ha) yang terdiri dari daratan rendah, daratan tinggi rawa-rawa dengan ketinggian 50-100m diatas permukaan laut Kabupaten Indragiri Hulu terletak di : - 0°15' Lintang Utara - 1°5' Lintang Selatan - 101°10' Bujur Timur - 102°48' Bujur Timur
  3. Batas Wilayah Kabupaten Indragiri Hulu Berbatasan denan - Sebelah Utara denga kabupaten Pelalawan - Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bungo Tebo(Propinsi Jambi) - Sebelah barat dengan Kabupaten Kuantan Singingi - Sebelah timur dengan Kabupaten Indragiri Hilir
  4. Jarak Ibukota Kecamatan Dengan Ibukota Kabupaten Ibukota kecamatan dengan jarak terjauh dari ibukota kabupaten adalah Ibukota kecamatan batang Peranap dengan jarak 96 km, sedangkan jarak terdekat dengan ibukota kabupaten adalah ibukota kecamatan rengat yaitu 0 km.
  5. Iklim Suhu dan kelembapan udara disuatu tempat antara lain ditentukan oleh rendahnya tempat tersebut dengan permukaan laut dan jaraknya dari pantai.suhu udara maksimum pada tahun 2009 yaitu 33,4°C, sedangkan suhu minimum berkisar pada 21,9°C. Kelembapan udara maksimum cukup tini yaitu 98°C, sedankan kelembapan udara minimum berkisar pada 51°C, dengan rata-rat kelembapan udara 83°C.

6. Curah Hujan Curah hujan disuatu tempat antara lain dipengaruhi oleh keadaan iklim, keadaan ortografi dan perputaran/pertemuan arus udara, oleh karena itu jamlah curah hujan beragam menurut bulan dan stasiun pengamat. Curah hujan tertinggi pada tahun 2009 sebesar 463,3 mm, Sedangkan curah hujan terendah adalah 56,3mm.

Strukturorganisasi Susunan Organisasi Dan Tata Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu

1. Bupati Kab. Indragiri Hulu selaku kepala wilayah
2. Sekretariat Daerah (Setda)
1. Asisten Praja (I)
2. Bagian Humas
3. Bagian Tata Hukum
4. Bagian Tata Pemerintahan
2. Asisten Ekonomi & Pembangunan (II)
1. Bagian Ekonomi
2. Bagian Pembangunan
3. Bagian Bina Sosial
3. Asisten Administrasi (III)
4. Bagian Keuangan
5. Bagian Pembangunan
6. Organisasi
7. Bagian Umum dan Perlengkapan
3. Badan
1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
2. Badan Penanaman Modal daerah (BPMD)
3. Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (Bapedalda)
4. Badan Pengawas Daerah (Bawasda)
5. Badan Pemberdayaan Masyarakat Daerah (Bapemades)
6. Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan Masyarakat dan Infokom
7. Badan Pendidikan dan Pelatihan
4. Dinas
1. Dinas Pendapatan Daerah
2. Dinas Pendidikan
3. Dinas Perhubungan
4. Dinas Kesehatan
5. Dinas Tenaga Kerja dan Pemukiman Penduduk
6. Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultural, Peternakan dan Perikanan
7. Dinas Kehutanan dan Perkebunan
8. Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi
9. Dinas Pertambangan dan Energi
10. Dinas Pemuda dan Olahraga, Budaya dan Pariwisata
11. Dinas Pasar, Kebersihan dan

Pertamanan 12. Dinas Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Prasarana 13. Dinas Pertahanan

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negri Sipil**

### **1. Pengertian Pegawai Negri**

Perkembangan zaman dari masa ke masa mendorong manusia untuk berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang penting yang mana kedudukan itu merupakan identitas dari manusia tersebut. Negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja yang menilai kerja adalah sesuatu yang mulia, namun tidak juga mengabaikan manusia yang lain yang juga bekerja, demikian juga halnya dalam organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan atau tidaknya roda organisasi itu sangat dipengaruhi manusia itu sendiri, manusia yang tergabung dalam organisasi ini disebut sebagai pegawai. Untuk lebih jelasnya berikut pengertian pegawai menurut HAW. Widjaja pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah mental dan pikiran yang senantiasa dibutuhkan oleh untuk tercapainya tujuan kinerja. (Widjaja, 1999:39).

Menurut UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa PNS adalah masyarakat Republik Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, dijadikan sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat tinggi negara atau yang disebut semacam pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam system kepegawain secara nasional, PNS memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintah dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintah, maka ada sebagian kewenangan dibidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian, penjelasan UU NO.32 tahun 2004. Hal ini berarti bahwa masalah pegawai negeri sipil menjadi kewenangan pemerintah pusat hanya sebagian kewenangan dibidang kepegawaian dapat di serahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah.

. Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut ( Hartini, 2008:31) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, 11 presiden, dan sebagainya (Hartini, 2008:31). Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.(akbar, 2013, hal. 94)

## **2. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.**

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan. (Hartini 2008:38)

Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang 12 dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008:39).

## **3. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil**

Kewajiban dapat diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. (Handoyo, 2010:12) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Selain kewajiban, ada juga hak. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undangundang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak 14 memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pension dan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.

#### **4. Etika Pegawai Negeri Sipil**

etika adalah filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan moral. Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut (Hartini, 2008:48).

Mungkin karna tidak jelasnya mengenai pengertian gaji yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam setiap bulan nya inilah yang memicu banyaknya PNS yang bertidak bukan sebagai pelayan masyarakat yang memberikan pelayanan yang adil dan merata, melainkan meminta dilayani oleh masyarakat yang membutuhkan tenaganya sebagai pegawai negeri dengan memberikan upeti tertentu jika menginginkan atau memperoleh pelayanan yang cepat dan tepat.

Mungkin dengan tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai negeri sipil yang menyelenggarakan tugasnya sebagai abdi masyarakat tidak adil dan tidak merata atau melakukan diskriminatif dalam pemberian layanan tidak akan terselesaikan. Pegawai negeri yang dikenakan sanksi moral dapat pula dikenakan tindakan administrative sesuai peraturan perundang-undangan atas rekomendasi Majelis Kode Etik.

### **5. Manajemen Kepegawaian Indonesia.**

manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki ( Hasibuan 2005:1) Dalam pasal 55 UU No. 5 tahun 2014 tersebut menjelaskan manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan perlindungan.

Dalam pembukaan undang-undang dasar 1945 aleniake-IV disebutkan tugas pemerintah secara umum adalah memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena pegawai negeri adalah aparatur pemerintah, maka tidak salah bila dikatakan bahwa pegawai negeri mempunyai tugas yang sangat penting, yakni :” melayani kepntingan umum”(public service).oleh karna itu pelaksanaan tugas-tugas pegawai negara menyangkut kelancaran tugas pemerintah, negara maupun warga negara, yang menyangkut jabatan maupun pribadinya sebagai pegawai negeri.

Pelaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil oleh para pembina perlu dilakukan dengan sebaik baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dngan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja, hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkopetensisecara sehat. Dengan demikian pengangkaytan jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian yang obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan pegawai negeri sipil. Demikian halnya dengan pembinaan kenaikan pangkat, disamping sistem prestasi kerja, juga dp perhatikan sistem karier.(Hani Handoko 2001:208) membagi menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip.

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Untuk mendukung tindakan pendisiplinan,

perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- 1) Teguran secara lisan oleh supervisor;
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia;
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari;
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- 5) Penurunan pangkat (demosi)
- 6) Pemecatan. Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Lussier (dalam Wahyudin, 2009) menyatakan ada 16 prinsip mengenai penggunaan disiplin secara efektif untuk mengubah perilaku pegawai, antara lain:

Tujuan hukuman disiplin itu sendiri adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingkat hukuman disiplin sendiri terdiri dari: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Untuk hukuman disiplin ringan tidak bisa diajukan keberatan dan hukuman disiplin sedang dan berat dapat diajukan

keberatan kecuali untuk hukuman disiplin berat dengan sanksi pembebasan dari jabatan tidak bisa diajukan keberatan oleh PNS.,sanksi atau hukuman seperti berikut yaitu:

- a) Waktu untuk menyampaikan hukuman sangat penting. Penelitian menyampaikan bahwa efektivitas hukuman meningkat jika kondisi menekan diberikan segera setelah respon orang yang harus dihukum.
- b) Intensitas Hukuman mencapai efektivitas terbesar jika stimulus yang menentukan dilakukan terus-menerus. Implikasi kondisi ini akan mencapai efektif jika hukuman mendapat perhatian segera dari orang yang dihukum.
- c) Jadwal Akibat hukuman tergantung dari jadwal penghukuman. Hukuman dapat disampaikan setelah setiap respon yang tidak baik atau sesudah sejumlah respon tidak baik terjadi. Beberapa riset menunjukkan bahwa hukuman menjadi lebih efektif jika dilakukan secara terus-menerus. Konsistensi juga penting, manajer sebaiknya menghukum perilaku masing-masing dengan cara yang sama untuk semua individu yang menunjukkan perilaku tidak diinginkan.
- d) Klarifikasi Kesadaran memainkan peran yang penting dalam penyampaian hukuman. Memberikan alasan jelas, tidak mendua, dan memperhatikan konsekuensi masa datang jika respon berulang merupakan cara yang efektif. Pendekatan pada orang dengan respon spesifik merupakan tanggung jawab bagi tindakan manajer terutama menginformasikan pada orang bersangkutan apa yang secara tepat tidak perlu dilakukan.

e) Impersonalitas Hukuman sebaiknya berfokus pada respons spesifik, tidak pada orang dari pola perilaku umum. Semakin kurang seseorang yang dihukum mengalami akibat emosional yang tidak diinginkan. Miftah Thoha (2005:77) membagi tingkat hukuman disiplin pegawai negeri menjadi tiga, yaitu:

a) Hukuman disiplin ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

b) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

c) Hukuman disiplin berat, terdiri dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat. a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kewajiban PNS berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 adalah sebagai berikut:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;

- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;

16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

1) menyalahgunakan wewenang;

2) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

3) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;

4) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

6) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

7) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

- 8) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. b. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Tingkat hukuman disiplin menurut pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat.

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama

satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka

atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin. Sesuai dengan ketentuan PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Upaya administrative terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan dapat diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan

kepada pejabat yang berwenang menghukum. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hak atas gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap menjalankan tugas. Namun bagi PNS yang tidak mengajukan banding administratif, maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

PNS yang mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan. Selain itu PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui untuk pindah instansi. Implementasi Kebijakan Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik. Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93)

Kegiatan pelaksanaan yang saling berkaitan berhubungan dengan kebijakan yang lebih jelas sebagai respon utama atau tertentu terhadap problem-

problem yang jelas dalam masyarakat. Pelaksanaan kebijakan suatu tahapan dari usaha kebijakan sudah ditetapkan UU. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin ( Winarno, 2014:148)

Usaha pelaksanaan berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari output tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting terhadap undang-undang /peraturan yang bersangkutan. George C. Edward III menegaskan bahwa masalah utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian pada persoalan implementasi kebijakan (Handoyo 2012:112).

### **C. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari PP Nomor 53 Tahun 2010**

#### **A. Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

##### **1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan perilaku yang terbentuk dari hasil latihan untuk selalu mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan. Menurut (Admodiwirjo, 2000: 235) disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa mendatang dengan menggunakan hukum dan ganjaran. Menurut Nawawi (2001: 182) : Disiplin dalam hubungannya dengan moral kerja diartikan sebagai

usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama agar pemberian hukuman dapat dihindari. Disiplin merupakan sikap yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang ditentukan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

disiplin pegawai adalah sikap mental pegawai yang tercermin dalam perilaku melaksanakan semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan organisasi atau pemerintah, dan menghindari pelanggaran- pelanggaran terhadap semua peraturan atau ketentuan sehingga hukuman atau sanksi terhadap Pegawai akan dapat dihindari atau tidak terjadi. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai untuk menaati segala peraturan atau ketentuan yang telah dibuat atau ditetapkan oleh organisasi/ dinas yang bersangkutan atau pemerintah.

## 2. Unsur-Unsur Disiplin meliputi;

- a. Sikap mental, artinya adalah adanya sikap mental yang tercermin dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta menjauhkan diri dari perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Alat ukur, artinya adalah adanya alat ukur seperti waktu, tugas, pekerjaan dan larangan-larangan yang dituangkan dalam peraturan.

c. Sangsi atau hukuman, artinya adanya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hariandja (2002: 31) terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin preventif Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada pemaksaan sehingga menciptakan disiplin diri.

b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah tindakan mencegah agar pelanggaran tidak terulang lagi, dengan tujuan memperbaiki perilaku yang melanggar aturan, mencegah orang lain melakukan tindakan serupa dan mempertahankan standar kelompok secara konsisten.

c. Disiplin progresif Disiplin progresif yaitu pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan atau pelanggaran, sehingga pengulangan terhadap kesalahan yang sama akan mendapat sanksi yang lebih berat. Hubungan antara pegawai dengan organisasi dalam konteks disiplin kerja adalah hubungan yang dinamis, timbal balik dan dapat terjadi saling pertukaran antara kontribusi dan penggantian yang diterima. Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum pegawai yang melanggar aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

### 3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku PNS berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah Menurut Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang bila tidak ditaati/dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

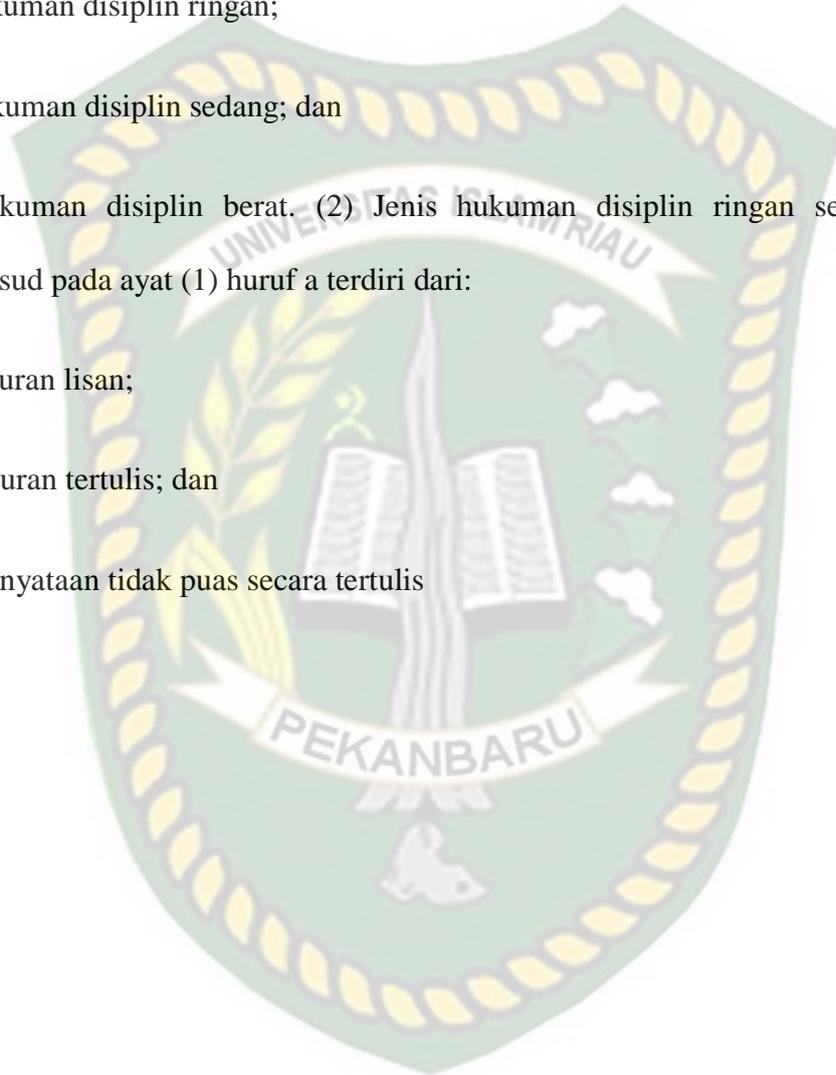
4. Indikator Disiplin Pegawai Indikator disiplin pegawai yang dimaksud adalah :

- a. Disiplin Waktu
- b. Disiplin Kerja dan Administrasi
- c. Disiplin Berpakaian

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010: (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat. (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:

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



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Pelaksanaan Disiplin PNS DI UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Seberida Di Tinjau Dari PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS**

Penyelenggaraan pemerintahan lebih ditunjukkan dalam meningkatkan kinerja pembangunan disetiap sektor. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam pencapaian disiplin kerja adalah melalui pengawasan melekat, dimana fungsi dan peran pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan apabila aktivitas yang dilakukan oleh aparat pemerintah telah sesuai dengan yang direncanakan, dan selain itu dilakukan tindakan korektif dari hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dalam melakukan pengawasan melekat berpedoman pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan kepada bawahannya secara langsung terhadap kedisiplinan bawahannya. Hal ini bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan pengawasan yang telah dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, maka pelaksanaan pengawasan melekat di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu harus dioptimalkan hasilnya. Sehingga sesuai efektivitas pelaksanaan disiplin kerja yang dilakukan.

##### 1. Pelaksanaan Pengawasan Melekat

Terwujudnya pemerintahan yang baik merupakan syarat bagi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi rakyat dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita bangsa bernegara. Pemerintahan yang baik memiliki persyaratan yaitu pelaksanaan pemerintah yang bersih, efisien, disiplin, serta bebas dari KKN. Hal tersebut juga telah ditetapkan dalam TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN. Pada Pasal 3 UU Nomor 28 Tahun 1999 yang menyatakan asas umum penyelenggaraan negara antara lain asas akuntabilitas dan asas profesionalisme.

Pelaksanaan pengawasan melekat di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dapat diuraikan sesuai dengan pelaksanaan araturan undang-undangan yang terbaru. Berdasarkan hasil interview bersama Ernilawati S.pd selaku Kepala UPTD Daerah menyatakan bahwa setiap tahun selalu mengadakan penilaian terhadap pejabat yang menilai pegawai negeri sipil atau bawahannya di lingkungan dinas pendidikan. Dengan melakukan koordinasi kepada semua pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu kaitannya dengan kedisiplinan PNS. Pelaksanaan pengawasan melekat terhadap kedisiplinan PNS prosedurnya setiap tahun hampir sama yaitu merujuk pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

sebagai pedoman utama dalam pembinaan pegawai berkaitan dengan kepengawasan. Badan kepegawaian daerah Indragiri Hulu selaku penilai pimpinan pengawas menjelaskan gambaran pelaksanaan pengawasan melekat dengan mengadakan sosialisasi di Dinas Pendidikan sebagai narasumber berkaitan dengan

kedisiplinan PNS. Dalam melakukan pengawasan ditekankan pada disiplin kerja pegawai di dinas pendidikan.

Alasan dilakukan adalah untuk menilai apakah tidak ada penyimpangan dalam pelaksanaan aktivitas yang dilakukan oleh dinas pendidikan dalam pelaksanaan disiplin kerja setiap pegawainya. Kemudian wawancara dengan Rasyid S.pd selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian, yaitu sebagai berikut: “Tidak semua pegawai negeri sipil memahami instruksi, hanya beberapa dan itu yang hanya berkaitan dengan pegawai saja, kalau semuanya tidak.”<sup>2</sup> Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Rasyid, S.Pd. selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian, bahwa pegawai negeri sipil belum memahami instruksi tentang disiplin pegawai. Pimpinan atau kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri hulu dalam melaksanakan pengawasan melekat terhadap bawahannya diharapkan:

- a. Dapat memperoleh hasil penilaian atau kesimpulan yang menyeluruh mengenai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembangunan.
- b. Dapat memberikan sumbangan dalam mewujudkan Good Governance dan Clean Governance.
- c. Dapat mendorong kelancaran pelaksanaan tindak lanjut yang telah disarankan untuk pelaksanaan pengawasan melekat.

Sejalan dengan kebijakan yang dituangkan dalam peraturan bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan pemerintah dan pembangunan. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek KKN serta menerapkan

kedisiplinan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu harus diantisipasi secara optimal oleh aparat pengawas, terutama untuk memenuhi tuntutan yang menghendaki mutu pelayanan prima kepada masyarakat. Pemberian kegiatan pelaksanaan dalam PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS tetap dilaksanakan dengan konsisten. Pada dasarnya setiap terjadi pelanggaran diberikan hukuman sesuai dengan jenis pelanggaran yang dikerjakan oleh PNS yang berkaitan. Indisipliner PNS yang sengaja telah melakukan pelanggaran ringan, sedang, maupun berat secara tegas mendapatkan sanksi yang berlaku. Tahapan pelanggaran indisipliner PNS, pelanggaran ringan diberikan teguran lisan berbentuk surat keputusan.

**Tabel III.1**

**Jawaban Responden Tentang Apakah Memahami Kewajiban dan  
 setiap PNS yang termuat didalam Peraturan Pemerintah NO 53  
 Tahun 2010**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Memahami	14	100%
2	Tidak memahami	0	0%
	Jumlah	14	100%

Sumber: Data olahan penelitian di lapangan tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 14(empat belas) orang responden (100%) menjawab telah memahamitentang kewajiban dan larangan bagi PNS yang termuat didalam Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS dan tidak ada responden (0%) yang tidak memahami atas kewajiban dan larangan bagi PNS yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS dilingkungan UPTD Dinas pendidikan kecamatan seberida.

indisipliner PNS diberikan sanksi yang berbentuk penundaan kenaikan honor atau bayaran bertahap selama 1 tahun. Pelanggaran berat indisipliner PNS diberikan sanksi berupa pemberhentian dengan hormat ataupun pemberhentian dengan tidak hormat. Berlakunya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur dengan jelas berkaitan dengan ketiga jenis pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Pelaksanaan kepengawasan terhadap disiplin PNS ini rangkaian dari pembinaan kepegawaian terutama di lingkungan Dinas Pendidikan, agar memiliki integritas dan komitmen kerja yang disiplin dalam pelaksanaan jabatannya.

Pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan untuk mengawasi bawahannya langsung, sebagai salah satu cara untuk menciptakan kedisiplinan PNS. Pimpinan memberikan arahan langsung dan fungsi kepengawasan terhadap pegawainya. Seperti pada hasil wawancara dengan Ernilawati S.pd sebagai berikut: “Kepala dinas berjenjang biasanya, dalam pengawasan seperti datang lewat apel pagi diadakan laporan pada tiap bidang. Setiap bidang melaporkan beberapa yang hadir maupun yang tidak hadir dengan

alasan sakit, izin, atau tanpa keterangan. Itu sebagai tahap awal, sedangkan yang di UPTD dengan sistem elektronik. Jadi absensi elektronik itu kita bisa melihat datanya di base kepegawaian. Dengan itu kita dapat melihat siapa yang absen dengan terlambat atau tepat waktu.” Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat dianalisis bahwa sistem pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh pemimpin di Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dilakukan secara Dengan sistem Blusukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin sebagai langkah dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin mengawasi bawahannya tentunya berdasarkan peraturan yang berlaku terhadap kedisiplinan PNS. Peraturan tersebut berupa Peraturan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, sebagai pedoman pengawasan pada pegawai. Pelaksanaan pengawasan melekat terhadap pegawai didukung dengan baik jika pemimpin mampu mengkoordinasi seluruh pegawainya. Dalam wawancara dengan Ernilawati S.pd sebagai berikut: “Kalau saya karena itu berhadapan langsung, harus ditanyakan sampai kepada bidang masing-masing. Saya sering jalan-jalan ke bidang-bidang tersebut biasanya jam-jam rawan seperti jam 11.00 ataupun jam 14.00. Kalau tidak ada saya suka minta informasi keberadaan pegawai itu dimana.

surat izinnya atau tidak, atau izin kepada siapa keperluannya apa, kecuali untuk dinas keluar. Kalau dinas luar biasanya ada buktinya.” Uraian tersebut diatas dari hasil wawancara pelaksanaan pengawasan melekat bahwa di Instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu pemimpin lebih aktif terhadap keberadaan pegawaipegawainya.

Seperti halnya dalam pengawasan langsung pada kegiatan pegawai setiap harinya harus disiplin secara optimal. Pengawasan yang efektif dan efisien harus dilaksanakan dengan cara yang tepat dalam arti baik dan benar. Hal ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah secara tepat dengan melaksanakan pemantauan, pemeriksaan, penilaian, agar mampu mengungkap segala sesuatu yang ingin diketahui dalam pelaksanaan tugas umum pemerintah terutama

kedisiplinan PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu Adapun menurut pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu pengawasan melekat yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Penentuan program kerja dan jadwal pengawasan.
- b. Tindak lanjut hasil pengawasan.
- c. Peningkatan mutu pengawasan.
- d. Ketentuan instrumen sebagai standar pengawasan.
- e. Penegakkan disiplin kerja.

Kegiatan tersebut diatas berupa pemantauan, pemeriksaan, dan tindak lanjut dilakukan untuk penegakkan disiplin kerja PNS. Hasil pengawasan harus dilaporkan secara obyektif, hal tersebut untuk mengindikasikan keberhasilan pengawasan itu. Untuk itu setiap pengawas atau pimpinan harus memiliki kemampuan membandingkan kepengawasannya mengenai kegiatan yang dipantau, diperiksa, dan di evaluasi.

Harus dihindari sikap subyektif dengan pilih kasih yang dapat berakibat membenarkan hasil pengawasan yang dilakukan. Menurut pemimpin yang mengawasi pelaksanaan pengawasan terhadap kedisiplinan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengawasan yaitu sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan oleh pimpinan secara langsung terhadap pekerjaan.
- b. Pekerjaan dilaksanakan wajib dilaporkan dan dipertanggungjawabkan.
- c. Mengevaluasi terhadap tugas-tugas bawahannya.
- d. Pemeriksaan secara langsung ketika sedang melakukan pekerjaan.
- e. Para pegawai harus izin pimpinan ketika meninggalkan kantor.
- f. Pegawai harus melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

**Tabel III.2**

**Jawaban Responden Tentang Rasa keadilan Hukuman Disiplin yang diberikan Terhadap PNS**

NO	Jawaban Responden	Jumla	Presentase (%)
1.	Sudah	3	25%
2.	Belum	11	75%
	Jumlah	14	100%

Sumber : Data olahan Penelitian di Lapangan Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 3 (tiga) orang responden (25%) menjawab adanya rasa keadilan dalam pemberian sanksi kepada PNS yang melanggar ketentuan jam kerja , sedangkan 9 (sembilan) orang responden (75%) menjawab belum adanya rasa keadilan dalam pemberian sanksi kepada PNS yang melanggar ketentuan jam kerja.

Hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang berpangkat pembina tingkat 1 golongan IV/B kebawah, berlaku dari hari ke 15 sejak penyampaian keputusan hukuman disiplin, apabila tidak ada keberatan dari PNS yang dijatuhi kedua jenis hukuman disiplin tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ernilawati tentang sikap PNS terhadap pelaksanaan pengawasan melekat yaitu sebagai berikut: “ Ya bagus, karena itu merupakan program kepegawaian. Memang harus dijalankan seperti itu biar terjadi peningkatan kedisiplinan. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.” Uraian tersebut diatas menggambarkan bahwa sikap PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, pemimpin melakukan pengawasan secara langsung terhadap pegawainya. Dan pegawai bertanggungjawab atas pelaksanaan tugasnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan otomatis sebagai peningkatan kinerja mereka. Proses pengawasan dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif

dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ada tidaknya pengawasan di instansi tersebut.

Pengawasan ini dilakukan agar para PNS dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Bahwa pengawasan diperlukan untuk mendisiplinkan PNS untuk menegakkan standar kerja yang diharapkan. Pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai memiliki peran yang signifikan yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif pada kedisiplinan PNS. Selain itu bahwa dalam proses pelaksanaan pengawasan yang memberikan sanksi pada PNS yang kurang disiplin dapat meningkatkan kedisiplinan mereka.

Oleh karena itu, pemberian hukuman bagi PNS yang tidak disiplin juga berpengaruh positif untuk meningkatkan kedisiplinan PNS. Tindak Lanjut Pelaksanaan Pengawasan Dalam ajang meningkatkan kedisiplinan PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu perlu dilakukan perbaikan langkah-langkah ke depan melalui strategi pemberdayaan, antara lain sebagai berikut:

a. Perbaikan peraturan tentang kepengawasan. Undang-undang sistem pengawasan berupa peraturan pemerintah diterbitkan untuk pembinaan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil untuk ditindaklanjuti agar tercipta kinerja PNS yang sesuai standar.

b. Penyusunan sistem pengendalian intern pemerintah. Sampai dengan saat ini proses pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah mendorong peningkatan kedisiplinan di dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten

Temanggung khususnya untuk membantu pemimpin dalam membangun dan mendorong sistem pengendalian intern pada unit kerja pemerintah.

c. Sinergi pengawas. Pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan dinas pendidikan memerlukan biaya yang sangat besar dan hasilnya sangat terbatas. Oleh karena itu dapat digunakan sebagai informasi pelaksanaan pengawasan yang lebih komprehensif dan bersifat strategis.

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan. (Hartini 2008:38)

Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang 12 dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden ssebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008:39).

Perlu adanya perumusan mekanisme kerjasama pengawasan yang lebih terstruktur dan terencana dengan melibatkan sub bidang kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sebagai penilai pimpinan dalam

pelaksanaan pengawasan melekat, sehingga ditetapkan prioritas-prioritas kegiatan pengawasan yang akan dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kegiatan pengawasan dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan maupun profesionalisme di kalangan PNS. Kompetensi dan profesionalisme merupakan faktor penting dan indikasi yang harus dipenuhi seorang PNS dalam rangka peningkatan kedisiplinan dan kualitas pengawasan. Perlu adanya perbaikan sistem rekrutmen dan pengembangan SDM secara terus menerus serta berkesinambungan, guna merespon perubahan kebijakan perundangundangan terhadap disiplin pegawai negeri sipil. Pemberian pendidikan dan pelatihan pengawasan yang dapat dimanfaatkan PNS sebagai salah satu sarana peningkatan kedisiplinan dan pemenuhan kompetensinya.

Kebijakan tersebut merupakan langkah strategis pembinaan pegawai sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hasil pengawasan yang dilakukan oleh sub bidang pembinaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sebagai perumusan kebijakan untuk menyusun pelaksanaan pengawasan kedepannya terhadap pegawai negeri sipil. Oleh karena itu perlu dirumuskan suatu mekanisme yang dapat meningkatkan pemanfaatan informasi untuk proses penyusunan kebijakan pengawasan yang tepat.

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, pemeriksaan kepengawasan harus profesional dan bertanggung jawab serta memiliki integritas yang tinggi. Pemeriksaan harus profesional, obyektif,

berdasarkan fakta, dan tidak berpihak. Pemeriksaan harus bersikap jujur dan terbuka kepada entitas yang diperiksa dan para pengguna laporan hasil pemeriksaan dalam melaksanakan pekerjaannya harus menjaga kerahasiaan. Penggunaan hasil pemeriksaan harus berhati-hati dalam menggunakan informasi yang diperoleh selama pelaksanaan tugas. Tidak boleh menggunakan segala bentuk informasi disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Layanan dan kepercayaan publik harus lebih diutamakan diatas kepentingan pribadi. Integritas dapat mencegah kebohongan dan pelanggaran prinsip kedisiplinan pegawai negeri sipil. Sehingga dapat dilihat masyarakat bahwa pelayanan yang diberikan PNS sebagai wujud pelaksanaan pengawasan melekat dan pembinaan kedisiplinan PNS di lingkungan Kabupaten Indragiri Hulu.

### **B.Upaya yang dilakukan oleh UPTD Dinas pendidikan Kecamatan Seberida Terhadap PNS yang melanggar Disiplin Pegawai negeri sipil**

Perkembangan zaman dari masa ke masa mendorong manusia untuk berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang penting yang mana kedudukan itu merupakan identitas dari manusia tersebut. Negara indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja yang menilai kerja adalah sesuatu yang mulia, namun tidak juga mengabaikan manusia yang lain yang juga bekerja, demikian juga hal nya dalam organisasi , unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan atau tidak nya roda organisasi itu sangat di pengaruhi manusia itu sendiri, manusia yang tergabung dalam organisasi ini disebut sebagai pegawai. Untuk lebih jelasnya berikut pengertian pegawai menurut HAW. Widjaja pegawai adalah tenaga keaja manusia jasmaniah

maupun rohaniah mental dan pikiran yang senantiasa dibutuhkan oleh untuk tercapainya tujuan kinerja. (Widjaja, 1999:39).

Disiplin yang dari rasa sadar akan membuat seseorang melaksanakan sesuatu secara tertib, lancar, dan teratur tanpa harus diarahkan orang lain. Namun hal tersebut terdapat beberapa hambatan sehingga berpengaruh pada disiplin pegawai negeri tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Dedi Ekarya SE. selaku Kepala Sub bidang Pembinaan Pegawai, terdapat hambatan yaitu sebagai berikut:

“ Selama saya alami kurang lebih enam tahun menangani disiplin PNS di kabupaten indragiri hulu secara umum tidak terlalu sulit. Dan kamipun setiap tahun juga mengadakan sosialisasi dan koordinasi dengan kepala UPT termasuk kepala sekolah. Dengan adanya Undang-Undang ASN dan peraturan pemerintah sebagai pedoman pelaksanaan tugas pengawasan disiplin kerja”

Wawancara dengan Dedi Ekarya selaku Kepala Sub bidang Pembinaan Pegawai, Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung yang melibatkan penilai dari Badan Kepegawaian Daerah tidak ada kesulitan dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil. Karena hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan terhadap pemeriksaan kedisiplinan PNS dilakukan secara optimal. Berdasarkan wawancara dengan

Ujiono terhadap pelaksanaan pengawasan melekat terdapat beberapa hambatan. Berikut ini akan kami paparkan hambatan ataupun permasalahan yang timbul dan dihadapi dalam proses pengawasan kedisiplinan.

**Tabel III.3**  
**Jawaban responden tentang balas jasa yang diterima oleh PNS**  
**dilingkungan UPTD Dinas pendidikan kecamatan seberida yang**  
**menjalankan tugasnyadengan disiplin yang baik dan benar.**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Kemudahan naik pangkat	11	75%
2	Kenaikan angka DP3	3	25%
3	Kenaikan gaji	0	0%
	Jumlah	14	100%

Sumber : Data olahan penelitian dilapangan tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 11(sebelas) orang responden (75%) menjawab balas jasa yang diterima oleh PNS dilingkungan UPT dinas pendidikan kecamatan seberida yang menjalankan tugasnya dengan disiplin yang baik dan benar berupa kemudahan naik pangkat. Sedangkan sebanyak 3(tiga) orang responden (25%) menjawab balas jasa yang diterima oleh PNS dilingkungan

UPTD Dinas pendidikan kecamatan seberida yang menjalankan tugasnya dengan disiplin yang baik an benar adalah tunjangan kesejahteraan.

a. Hambatan hukum

a. Tidak semua PNS memahami mengenai aturan disiplin PNS, melainkan hanya beberapa dari isi peraturan yang diterapkan.

b. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan yang berwenang. Pimpinan yang berwenang harus memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar PNS yang lain tidak meniru. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pemimpin yang berwenang wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

c. Luntarnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena suatu lingkungan tanpa disiplin akan terjadi kekacauan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. 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. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.

b. Hambatan Non Hukum

a. Penempatan pimpinan yang kurang tepat sehingga atasan tidak mengetahui kedisiplinan bawahannya.

b. Hasil pengawasan tidak segera ditindaklanjuti dan hanya berakhir sebagai laporan tahunan. Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin yang terbagi dalam tingkat-tingkatan sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan meliputi:

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

2. Hukuman Sedang meliputi:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
- b) Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan

c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.

3. Hukuman Berat meliputi:

a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;

b) Pembebasan dari jabatan;

c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

d) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan secara langsung dengan indikator kedisiplinan PNS. Dimana kedisiplinan pegawai negeri sipil dilakukan pembinaan dan kepengawasan secara langsung oleh pimpinan dengan penilai Badan Kepegawaian Daerah sebagai upaya meminimalisir indiscipliner PNS. Hambatan-hambatan tersebut berupa kurangnya pemahaman PNS tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur disiplin pegawai, sepenuhnya belum dilakukan. Dengan demikian belum sepenuhnya tercapai tujuan pengawasan, namun tetap dilakukan secara tegas dan transparan kepada seluruh pegawai pns. pp 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pns, terdapat beberapa hambatan terkait pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di dinas pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan Dedi Ekarya , S.E .selaku Kepala Sub bidang Pembinaan Pegawai sebagai berikut:

“Ketidakdisiplinan PNS disebabkan rendahnya kesadaran mereka serta mereka menganggap bahwa hukuman yang diberikan hanya sebagai aturan formal. Sehingga pelanggaran tersebut masih banyak terjadi di kalangan PNS terutama dalam disiplin kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan disiplin pegawai semua mengacu pada peraturan perundang-undangan seperti PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, karena tidak semua PNS dapat memahami keseluruhan dari aturan tersebut terutama Wawancara dengan Dedi Ekarya selaku Kepala Sub bidang Pembinaan Pegawai, mengenai disiplin pegawai negeri sipil, seperti wawancara yang dipaparkan diatas. Berikut hambatan diatas dapat diberikan solusi pemecahan masalah atas hambatan yang ditimbulkan dalam pengawasan kedisiplinan pegawai negeri sipil agar secara optimal dan konsisten kinerjanya. Kemudian menurut hasil wawancara dengan Dedi Ekarya S.E. selaku Kepala Sub bidang Pembinaan Pegawai sebagai berikut:

Pemimpin memang harus memberikan contoh dan Insya Allah saya yakin semua SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) di Kabupaten Indragiri Hulu, setiap pimpinan pasti akan memberikan contoh kepada bawahannya. Terbukti bahwa selama ini pimpinan tidak memperoleh hukuman disiplin berarti tidak melakukan pelanggaran. Oleh karena itu bisa menjadi contoh atau panutan anak buahnya.” Berdasarkan hasil wawancara dapat dianalisis bahwa solusi dari disiplin pegawai negeri sipil adalah memotivasi bawahannya. Hal itu terbukti di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu “bahwa pemimpin memberikan

contoh yang baik bagi anak buahnya. Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah :

1. Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin PNS.
2. Kedua, memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Ketiga, setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.
4. Keempat, setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah

pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi PNS setidaknya harus konsekuen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, PNS merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan 66 antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin diberhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya. Dari tindak lanjut tersebut di atas dapat dikaitkan dengan teori menurut Hillon, bahwa sebuah tim dikatakan bekerja optimal, disiplin, dan konsisten akan menghasilkan kinerja yang baik dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Sadar tujuan. Semua komponen sebuah tim memahami secara pasti tujuan tim maupun setiap tugas sadar akan tujuan membuat kelompok tim pengawasan akan lebih efektif mengawasi PNS yang tidak melakukan sesuai standar operasional prosedur.
- b. Komunikasi terbuka. Anggota tim dapat melepaskan jarak dan keraguan mereka setelah orang dihormati atau disegani membuka diri, ramah, bersahabat, dan tidak memandang rendah pada mereka. Kepengawasan oleh pemimpin tidak merasa terikat dengan hambatan psikologis berupa kesalahan. Dengan adanya hambatan solusi yang diberikan harus tepat dan sesuai agar penerapan dan pelaksanaan kedisiplinan PNS di lingkungan

Dinas Pendidikan Kabupaten Temanggung sesuai dengan standar maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Tahap pertama, mengubah pola pikir atau mindset. Pemimpin dalam pelaksanaan pengawasan untuk lebih fokus pada proses pengawasan tidak hanya hasil akhirnya. Diskusikan bersama sebagai alternatif yang diperoleh 67 dan pilihlah yang terbaik berdasarkan keputusan bersama. Tujuan dari proses ini adalah melatih tidak hanya berfokus pada cara lama sesuai kebiasaan.

b. Tahap kedua, mengubah pola hubungan relationship. Harus sadar bahwa tidak berlaku hubungan atasan bawahan, yang diciptakan antara PNS dan pengawas sehingga harus dibedakan hubungan diantara mereka sebagai penilai dan pembina hubungan yang berkaitan.

c. Tahap ketiga, mengubah struktur kerja untuk pelaksanaan pengawasan. Struktur kerja merupakan pondasi utama yang harus dibangun secara kuat agar tercipta pengawasan yang sesuai dengan tujuan awal sebuah instansi yang disiplin. Hal ini dapat diterapkan terhadap kedisiplinan PNS yang dilakukan oleh pengawasan di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan seberida. Dari langkah-langkah tersebut diatas harus didukung dengan reward bagi pegawai yang memenuhi unsur-unsur kedisiplinan yang baik, diantaranya:

a. Sistem penghargaan. Bahwa dengan penghargaan merupakan pengakuan kepada PNS yang berkinerja baik secara disiplin dan prestasi dalam

pelaksanaan pekerjaannya. Hal itu akan mendorong munculnya rangsangan bagi PNS lain untuk memperoleh hasil yang maksimal pula.

b. Tata nilai. Pemberlakuan nilai-nilai yang adil dan sistematis berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pengawasan. 68 Pemberlakuan dalam hal ini sebagai wujud sistem penghargaan yang diperoleh PNS untuk menunjang karir mereka.

c. Umpan balik yang baik. Akan memotivasi PNS dan meminimalisir diantara PNS lain yang kurang disiplin, memberikan bentuk dorongan agar mereka mampu memiliki kedisiplinan seperti PNS lain agar tercipta kinerja yang baik.

Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan nyahukuman disiplin yang wajar dijatuhkan di luar wewenang nya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum lebih tinggi melalui saluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu. Sebelum menetapkan penjatuhan sanksi disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin.

Kepada PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.

Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis pada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum, melalui saluran hirarki selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Setiap atasan yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut pada atasannya selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkannya, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama keberatan yang diajukan oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo

1(satu) bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat harus dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A.KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin PNS di UPTD dinas pendidikan indragiri hulu kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu yang ditinjau dari PP. NO. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS terdapat pelanggaran disiplin ringan hukuman disiplin ringan adanya beberapa orang PNS tersebut sehingga diperlukan adanya hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap pelaku pelanggaran disiplin, hukuman disiplin yang diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin ringan adalah berupa tegoran dan peringatan, kesemua sanksi tersebut tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terhadap pegawai negeri dilingkungan UPTD Dinas pendidikan kecamatan seberida kabupaten indragiri hulu.
2. Upaya yang dilakukan oleh UPTD Dinas Pendidikan kecamatan seberida terhadap PNS yang melanggar Disiplin pegawai negeri sipil adalah dengan menunjukkan sikap keteladanan seorang pimpinan dimana pimpinan tidak melakukan pelanggaran disiplin tersebut dan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat bersikap disiplin, selain itu kepala UPTD Dinas pendidikan kecamatan seberida juga memberikan balas jasa kepada

pegawai negeri sipil yang dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan disiplin, upaya lain yang juga dilakukan untuk mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin adalah ketegasan dalam penegakan hukum seperti menjatuhkan hukuman pemotongan uang transport.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja penulis sarankan untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara dengan disiplin yang baik sehingga dapat mencerminkan adanya tanggung jawab sebagai PNS dalam menjalankan amanat rakyat Indonesia
2. Kepada kepala UPTD Dinas pendidikan kecamatan setempat untuk dapat memberikan hukuman yang lebih tegas lagi dan memberikan rasa keadilan pada setiap pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku – Buku

- Agus Dwiyanto, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Cetakan ke -1, PSKK, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta 2003
- Asri Muhammad Saleh, *Penyelesaian sengketa Kepegawaian di Indonesia*, UIR Press, Pekanbaru 2004
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2005
- Hadi Setia Tunggal, *Pokok – Pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mas Agung, Jakarta 2001
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Yogyakarta 1987
- Moenir , *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri sipil* , Gunung Agung , jakarta 1983
- Phillipus M. Hadjhon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta 2005
- Sufian Hamin , *Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*, UIR Press, pekanbaru 2005
- Sutarto, *dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, yogyakarta 1998
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Widya Karya. Semarang, 2012
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Edisi 2). Yogyakarta, 2001
- Sri Hartini dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta 2008

Malayu Hasibuan S. P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) Bumi Akasara. Jakarta 2005

Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana , Jakarta, 2007

Widjaja, H. A. W. *Etika Pemerintahan*, Prenada Media Group, Jakarta 1997

Budi Winarno, 2014. *Kebijakan Publik* (Teori, Proses, dan Studi Kasus) Buku seru Jakarta: 2014

## B. Jurnal

Aryo akbar, *Penolaan Permohonan Kepindahan Sebagai Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004*, Jurnal Mahkamah, Review 5 (01) 94-96, Pekanbaru 2013

Diana, D (2010). *Cuti Pegawai Negeri Sipil*. Kasubbid Kesejahteraan Pegawai BKD Provinsi Riau, 5.

Febrianti, L. (2017). *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*. UIR law Review, 1(02), 183-190.

Gusminarti, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Mahamah, 264, Pekanbaru 2010

Syafriadi, S. (2017). *Pelaksanaan Demokrasi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*. 10.25299/UIR.2017.1.01.539,25.

## C. Undang-Undang

Undang – Undang Dasar 1945.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang pokok – pokok Kepegawaian.

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

**D. Internet**

<http://www.indragiri.hulu.go.id> diakses tanggal 20 desember 2019



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau