

**ANALISIS PELAKSANAAN DISIPLIN RINGAN DI LINGKUNGAN  
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PELALAWAN BERDASARKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**RICKY GUNDALA**  
NPM : 141010076

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEKANBARU**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : RICKY GUNDALA

NPM : 141010076

Tempat/Tanggal Lahir : AIR MOLEK, 07 11 1996

Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM

Judul : ANALISIS PELAKSANAAN DISIPLIN RINGAN  
DILINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN  
PELALAWAN BERDASARKAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL”

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

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

Pekanbaru, 26 Juni 2020

Yang menyatakan



RICKY GUNDALA



No. Reg. 429/IV/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1349320358 / 30%



# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Ricky Gundala**

**141010076**

Dengan Judul :

Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

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

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 26 Juni 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

**Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H**





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



**YKAN**  
Komite Akreditasi Nasional  
FS 671471

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


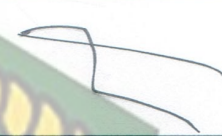
Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Ricky Gundala  
 NPM : 141010076  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

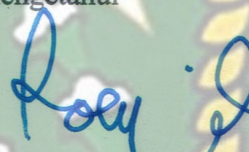
Pembimbing : Abdul Hadi Anshary, SH.,MH

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
4 Mei 2020	Perbaiki Bab I - Singgung disiplin ringan yang dilaksanakan pegawai negeri sipil. - Lengkapi abstrak, kata pengantar dan daftar isi	
12 Mei 2020	Tambahkan Bab II - Tinjauan umum tentang hak dan kewajiban pegawai - Tinjauan umum tentang disiplin aparatur sipil negara dalam hukum kepegawaian	
18 Mei 2020	Perbaiki Bab III - Kemukakan undang-undang terkait disdiplin kepegawaian. - Kemukakan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan undang-undang. - Analisis dipertajam dengan mengemukakan beberapa teori dari berbagai buku teks. - Buat kesimpulan dari hasil penelitian. - Faktor penghambat ditambah.	

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :

01 Juni 2020	Kesimpulan dibuat sedemikian rupa dengan ringkas sesuai Bab III Saran dipertajam lagi.	
03 Juni 2020	Acc dapat didaftarkan untuk ujian skripsi	

Pekanbaru, Juni 2020  
Mengetahui



**Dr. Rosyidi Hamzah S.H.M.H**  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau





# 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

**ANALISIS PELAKSANAAN DISIPLIN RINGAN DI LINGKUNGAN  
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PELALAWAN BERDASARKAN  
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010  
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**RICKY GUNDALA**  
NPM: 141010076

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

**Abdul Hadi Anshary, SH.,MH**

**Mengetahui:**  
**Dekan**

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 133/Kpts/FH/2020  
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 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 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 : RICKY GUNDALA  
NPM : 14 101 0076  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : ANALISIS PELAKSANAAN DISIPLIN RINGAN DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PELALAWAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL.
  - 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 : 27 Juni 2020  
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 : 207/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 : Ricky Gundala  
N.P.M. : 141010076  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Enter Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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 15 September 2020

Dekan,

**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
NIDN:1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

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





# 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 UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 207/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 15 September 2020, pada hari ini Kamis tanggal 17 September 2020 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Ricky Gundala  
N P M : 141010076  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Enter Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.  
Tanggal Ujian : 17 September 2020  
Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK :  
Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

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

1. \_\_\_\_\_

2. Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum

2. \_\_\_\_\_

3. Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H

3. \_\_\_\_\_

Notulen

4. Monika Melina, S.H., M.H

4. \_\_\_\_\_



Pekanbaru, 17 September 2020  
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## ABSTRAK

Di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan lingkungan sendiri telah berpartisipasi dalam meningkatkan disiplin PNS, tetapi tidak menolak kemungkinan PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan melakukan suatu perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil seperti sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan lebih awal, kerana mereka pikir tidak ada lagi kerjaan, keluar kantor untuk keperluan pribadi terutama PNS perempuan dengan berbagai alasan, seperti menjemput anak ke sekolah. Ini terjadi karena kurangnya tindak lanjut atas pelanggaran yang terjadi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan apa faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survei*, sedangkan sifat penelitian ini adalah *deskriptif*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berjumlah 1 orang dan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berjumlah 65 orang, dengan jumlah responden 78 orang. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* dengan jumlah 26 orang. Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah berjalan, namun belum terlalu maksimal pemberian hukumannya berdasarkan aturan PP No. 53 Tahun 2010 karena hanya berupa teguran secara lisan sedangkan teguran secara tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis belum dilaksanakan. Faktor Penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan antara lain adalah kesadaran pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugas, sanksi yang diberikan kurang tegas, sehingga tidak memberi efek jera.

Kata Kunci: Disiplin Ringan, Dinas Pendidikan, PP No. 53 tahun 2010.



## ABSTRACT

Within the Pelalawan District Education Office, the environment itself has participated in improving civil servant discipline, but does not deny the possibility of civil servants in the Pelalawan Regency Education Office to commit an act or act that is contrary to Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline, such as often arriving late to work place and do not follow the morning roll call, leave work early, because they think there is no more work, leave the office for personal needs, especially female civil servants for various reasons, such as picking up children to school. This happened because of the lack of follow-up on the violations that occurred.

The formulation of the problem in this research is how the implementation of mild discipline in the Pelalawan Regency Education Office based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline and what are the inhibiting factors for the implementation of mild discipline in the Pelalawan Regency Education Office based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline Government employees. The research method used in this research is a survey, while the nature of this research is descriptive. The population in this study consisted of 1 Head of the Pelalawan Regency Education Office and 65 Civil Servants in the Pelalawan Regency Education Office, with 78 respondents. The sampling technique was purposive sampling with a total of 26 people. The data collection tools used were questionnaires and interviews.

From the results of the research conducted by the author, it is known that the implementation of light discipline in the Pelalawan Regency Education Office based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline has been running, but the punishment has not been too maximal based on the PP no. 53 of 2010 because it is only a verbal warning, while written warnings and written statements of dissatisfaction have not been implemented. Inhibiting factors for the implementation of mild discipline in the Pelalawan Regency Education Office, among others, are employee awareness is still low in carrying out their duties, the sanctions given are less strict, so they do not have a deterrent effect.

Keywords: Light Discipline, Education Office, PP. 53 of 2010.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur Kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil**”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan penulis banyak mendapatkan bantuan, dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih terhadap Ayahanda dan Ibunda yang tetap setia saat mendoakan dan memberikan dorongan demi terselesaikannya skripsi ini, terima kasih atas semangat dan dorongan yang di berikan, dan tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H.,MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selalu memberikan motivasi dan semangat terutama pada mahasiswa tahap akhir.



3. Bapak Abdul Hadi Anshary, SH.,MHm sebagai pembimbing yang telah membimbing penulis sejak dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan pelajaran berharga terhadap penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Karyawan-Karyawati Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis khususnya dalam administrasi.
6. Rekan-rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas dukungannya diucapkan terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Atas bantuan yang diberikan para pihak, akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Pekanbaru, Juni 2020  
Penulis

**RICKY GUNDALA**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SERTIFIKAT ORISINILITAS PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PENETAPAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>viii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka .....	9
E. Konsep Operasional.....	19
F. Metode Penelitian .....	20
<b>BAB II. TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Hak Dan Kewajiban Pegawai.....	25
B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Hukum Kepegawaian.....	28



C. Tinjauan Umum Kabupaten Pelalawan.....	40
D. Tinjauan Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.....	48
 <b>BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	51
B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	73
 <b>BAB IV. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I.1 Populasi dan Responden Penelitian .....	21
II.1 Luas Wilayah Kabupaten Pelalawan Menurut Kecamatan.....	42
II.2 Jarak Antara Ibukota Kabupaten Dengan Ibu Kota Kecamatan.....	43
II.3 Tinggi Kecamatan Dari Permukaan Laut di Kabupaten Pelalawan..	44
II.4 Jumlah Penduduk di Kabupaten Pelalawan .....	45
III.1 Data PNS yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.....	54
III.2 Pernah Tidaknya Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan .....	61
III.3 Jenis Hukuman Disiplin Ringan .....	63
III.4 Persentase Kehadiran PNS di di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.....	67
III.5 Berlakunya Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	69
III.6 Sosialisasi Disiplin Ringan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	70
III.7 Kesesuaian Sanksi Disiplin Ringan Dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah satu dari sekian banyak aparat negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri sipil begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan paparan diatas, diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan aparat negara yang turut melaksanakan misi pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan, terutama dalam hal pelayanan kepada seluruh warga negara yang membutuhkan. Untuk itu seorang Pegawai Negeri Sipil harus menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 ini diatur mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur pada Bab II Pasal 3. Salah satu kewajiban PNS menurut aturan tersebut adalah mematuhi segala aturan yang mengatur dan dinyatakan berlaku, menjalankan perintah atasan, melaksanakan tugas dengan baik serta memelihara dan menggunakan barang-barang dinas.

PP No.5 tahun 2010 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin bagi PNS sudah mengalami perubahan, pertama kali diatur oleh PP No. 30 tahun 1980



kemuadian disempurnakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 dan berlaku sampai sekarang.

Latar belakang dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 ini adalah sebagai berikut:

- a. Permintaan publik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan PNS adalah sejajar dengan implementasi birokrasi.
- b. Penyelarasan kuasa untuk pegawai yang berhak mengenakan sanksi disiplin bersama dengan dibentuknya otonomi daerah.
- c. Mengadakan tindakan disiplin yang sama untuk jenis kesalahan tata tertib yang sama dengan menghubungkan kewajiban dan larangan yang melanggar tingkat dan jenis hukuman yang dikenakan.
- d. Menguatkan delegasi kuasa yang beransur-ansur kepada setiap pegawai struktur untuk membrikan sanksi bagi seserorang pegawai yang melakukan tindakan dilarang.
- e. Menanamkan keberanian dalam setiap pemegang jabatan struktur untuk mengenakan disiplin ke pegawainya.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategik . Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negri begitu penting dalam suatu

negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugas PNS, mereka mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan dan menghindari segala larangan dengan batasan-batasan tertentu. Kewajiban ASN sebagai berikut:

- 1) Membuat atau mengucapkan janji.
- 2) Mengambil sumpah
- 3) Sepenuhnya setia kepada Pancasila, UUD 1945 Republik Indonesia dan Pemerintah.
- 4) Mematuhi semua undang-undang
- 5) Melaksanakan tugas resmi yang dipercayakan kepada pegawai negeri dengan penuh dedikasi, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 6) Mempertahankan kehormatan negara dan martabat pegawai negeri sipil.
- 7) Mengutamakan kepentingan negara atas kepentingan diri sendiri, individu dan / atau kumpulan.
- 8) Memegang hasia jabatan yang mengikut sifat mereka atau mengikut perintah mesti dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, teratur, dan teliti.
- 10) Melaporkan kepada atasan jika dia tahu terdapat perkara yang membahayakan negara terutamanya dalam bidang keselamatan negara.
- 11) Mematuhi ketentuan waktu kerja yang ditentukan.



- 12) Memenuhi target kerja yang ditetapkan.
- 13) Memanfaatkan dan memelihara barang yang digunakan selama menjabat
- 14) Melaksanakan atau memberikaan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
- 15) Memberi arahan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.
- 16) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk berkarir dengan seluas-luasnya.
- 17) Mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh pegawai yang diberi kuasa.

Sedangkan yang tidak boleh dilakukan oleh seorang PNS menurut Pasal 4 diantaranya adalah:

- 1) Menyalahgunakan kuasa yang diberikan.
- 2) Menjadi perantara untuk keuntungan pribadi dan /atau orang lain dengan menggunakan kuasa orang lain.
- 3) Melakukan hubungan pekerjaan dengan neraga atau institusi lain tanpa izin.

Bagi setiap Pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban dan terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ditentukan undang-undang, maka akan dikenakan tindakan disipliner. Berdasarkan pasal 1 ayat 3 PP No. 53 tahun 2010 menjelaskan bahwa apa yang dimaksudkan dengan pelanggaran tata tertib adalah apa-apa ucapan, tulisan, atau tindakan seorang pegawai negeri sipil yang tidak memenuhi kewajiban dan / atau melanggar larangan PNS terhadap

ketentuan disiplin, baik yang dilakukan PNS di dalam maupun di luar jam kerja.

Tingkatan tindakan disiplin menurut Pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari pada tiga tingkatan hukuman disiplin, yaitu hukuman ringan, sederhana dan berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan.
2. Teguran secara tertulis.
3. Pernyataan tidak berpuas hari secara tertulis.

Apabila selama lima hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran lisan. Apabila selama enam sampai dengan sepuluh hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran tertulis. Apabila selama sebelas hari kerja sampai lima belas hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah pernyataan tidak puas secara tertulis. Apabila terlambat masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan seperti terlambat masuk kerja atau meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa keterangan yang jelas jumlahnya mencapai tujuh setengah jam, maka dianggap sama dengan satu hari tidak masuk kerja

Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sendiri telah berpartisipasi dalam meningkatkan disiplin PNS, tetapi tidak menolak kemungkinan PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan



melakukan suatu perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan PP No. 53 tahun 2010.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan, diketahui bahwa sebagian pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tanpa alasan yang sah sering tidak masuk kerja, sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan lebih awal, kerana mereka pikir tidak ada lagi kerjaan, keluar kantor untuk keperluan pribadi terutama PNS perempuan dengan berbagai alasan, seperti menjemput anak ke sekolah. Ini terjadi karena kurangnya tindak lanjut atas pelanggaran yang terjadi.

Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sering melanggar aturan disiplin dikarenakan banyaknya jumlah pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Dengan banyaknya PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan menyebabkan banyak juga pelanggaran yang terjadi. Pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang-ulang, walaupun sudah diberikan hukuman disiplin bagi yang melakukan pelanggaran, hal ini disebabkan mereka tidak merasa jera dengan sanksi yang diterimanya. Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja PNS itu sendiri. Sehingga, sangat diperlukan penegakan sanksi secara tegas atas pelanggaran yang dilakukan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **Analisis Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan**

**Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**

### **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apa faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

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

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dalam bidang hukum administrasi negara, khususnya tentang pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Permen No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai negeri sipil untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan pelayanan masyarakat.
- c. Menjadi pedoman bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian serupa.
- d. Penelitian juga merupakan syarat dalam rangka memperoleh gelar sarja hukum di Fakultas Hukum UIR.

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

Negara Indonesia adalah negara berdasarkan undang-undang, sehingga selalu ingin manifestasi konkrit dari sistem hukum nasional yang melayani kepentingan nasional dan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Validitas prinsip legalitas atau prinsip perlembagaan atau kedaulatan undang-undang.
2. Jaminan serta melindungi HAM

3. Terdapat badan kehakiman yang bebas dan atau pihak berkuasa yang dapat menjamin.
4. Pembentukan undang-undang yang adil yang berlaku apabila kasus pertikaian atau pelanggaran berlaku di masyarakat (Purwata Gandhasubrata, 1999: 11).

Bersama dengan perkembangan tugas pemerintah, khususnya dalam pengajaran kesejahteraan negara yang memberi wewenang yang luas pada pemerintah dalam membuat undang-undang, yang digunakan untuk mengatur kehidupan masyarakat dalam suatu negara tersebut, wewenang negara dalam membuat undang-undang tersebut merupakan lingkup dari administrasi negara (Purwata Gandhasubrata, 1999: 35).

Secara teorinya, hukum administrasi negara adalah fenomena negara dan pemerintah yang kewujudannya adalah setua konsep peraturan undang-undang atau muncul bersama dengan pemegangan kuasa negara dan pemerintahan berdasarkan peraturan undang-undang tertentu. Walau bagaimanapun, hukum administrasi negarai sebagai cabang sains, terutamanya di bidang yurisdiksi kontinental hanya muncul kemudian. Pada mulanya, terutama di Belanda, hukum administrasi negara ini menjadi satu kesatuan dengan hukum administrasi negara di bawah nama *staat administratief*. Agak berbeda dari apa yang dikembangkan di Perancis sebagai bidang yang terpisah selain hukum administrasi negara (Ridwan HR, 2008: 22-23).

Ringkasnya, administrasi negara adalah proses yang berkaitan dengan pelaksanaan dasar-dasar negara, mengarahkan jumlah kemahiran dan teknik yang



tidak terbatas, memberi arah dan tujuan kepada upaya sejumlah orang. Menurut Arifin Abdulrachman, administrasi negara negara adalah kajian pelaksanaan politik negara (Inu Kencana Syafiie: 2003: 31-32).

Selanjutnya administrasi negara adalah gabungan posisi di bawah kepemimpinan pemerintah (Presiden dibantu oleh menteri), melakukan bagian dari kerja pemerintah, yang tidak ditugaskan kepada badan kehakiman, badan legislatif (pusat), dan badan pemerintah dari aliansi undang-undang yang lebih rendah dari pada Negara (CST Kansil, 1989:453).

Seperti yang telah dijelaskan diatas, secara teorinya, hukum administrasi negara adalah fenomena negara dan pemerintah yang kewujudannya adalah setua konsep peraturan undang-undang atau muncul bersama dengan pemegangan kuasa negara dan pemerintahan berdasarkan peraturan undang-undang tertentu. Walau bagaimanapun, hukum administrasi negara sebagai cabang sains, terutamanya di bidang yurisdiksi kontinental hanya muncul kemudian. Pada mulanya, terutama di Belanda, hukum administrasi negara ini menjadi satu kesatuan dengan hukum administrasi negara di bawah nama *staat administratief*. Agak berbeda dari apa yang dikembangkan di Perancis sebagai bidang yang terpisah selain hukum administrasi negara.

Hukum adminitrasi negara telah berkembang dalam suasana tertentu apabila negara mulai mengawal atau mengatur masyarakat dan dalam hubungan itu menggunakan cara undang-undang, misalnya dengan menerapkan keputusan penghalang tertentu atau dengan sistem penerbitan. Oleh itu, boleh dipersetujui bahwa hukum administrasi negara dalam bentuk terawal adalah terlalu lama,

kerana negara telah lama bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pengurusan masyarakat yang kurang. Hukum administrasi negara dalam bentuk ini selalu nampak sebagai " hukum administrasi negara yang luar biasa", yaitu hukum administrasi negara dalam bentuk undang-undang dan peraturan tertentu (R Sri Soemantri Martosoewigno, 2008: 29-30).

Sejak krisis ekonomi terjadi, terdapat kesan positif dan negatif terhadap usaha untuk meningkatkan kesejahteraan semua rakyat Indonesia. Di satu pihak, krisis itu mempunyai kesan yang luar biasa terhadap tahap kemiskinan, tetapi sebaliknya krisis juga membawa makna tersembunyi untuk usaha memperbaiki kehidupan rakyat Indonesia. Negara pada dasarnya adalah pengabdian kepada masyarakat. Negara tidak bertujuan untuk mengabdikan kepada dirinya sendiri, kumpulannya, keluarganya, tetapi untuk mengabdikan kepada masyarakat dan mewujudkan keadaan yang membolehkan setiap masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitas mereka untuk mencapai harapan bersama (Pandji Santosa, 1998: 39).

Pelaksanaan tugas pemerintah yang lancar bergantung pada kesempurnaan ASN khususnya PNS, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Peranan pegawai negeri sipil sering dikenal dengan istilah dunia ketenteraan yang tidak menyentuh pistol, lelaki di belakang pistol, yang penting bukan senjata melainkan seseorang yang memakai senjata. Bahkan secanggih apapun senjata tidak akan berguna, apabila orang yang memakai senjata tersebut tidak mampu menggunakannya dengan baik (Sri Hartini, 2008:12).



Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah satu dari sekian banyak aparat negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategik . Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengabdikan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan,

sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, yang sebagian besar kekuasaan itu dilakukan oleh PNS sebagai aparatur negara (Sri Hartini (2008: 7). Sehingga PNS merupakan aparatur sipil negara yang bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah, sehingga PNS harus mematuhi peraturan perundangan yang berlaku baginya.

Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengabdikan dirinya ditengah-tengah masyarakat dan berkerja untuk kepentingan masyarakat, sehingga pegawai negeri disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara adalah merupakan aparat negara yang mengabdikan dirinya untuk melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri, Pegawai Negeri Sipil terikat oleh



semua peraturan yang berlaku (Philipus, M, Hadjon, 1994: 39). Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, apabila terdapat PNS yang melanggar akan dikenakan sanksi, dalam bentuk hukuman disiplin.

Sebagai alat negara (elemen aparatus pemerintah) ASN mempunyai kewujudan utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 ini diatur mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur pada Bab II Pasal 3. Salah satu kewajiban PNS menurut aturan tersebut adalah mematuhi segala aturan yang mengatur dan dinyatakan berlaku, menjalankan perintah atasan, melaksanakan tugas dengan baik serta memelihara dan menggunakan barang-barang dinas.

PP No.5 tahun 2010 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.

Undang-undang yang mengatur mengenai disiplin bagi PNS sudah mengalami perubahan, pertama kali diatur oleh PP No. 30 tahun 1980 kemudian disempurnakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 dan berlaku sampai sekarang.

Latar belakang dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 ini adalah sebagai berikut:

- a. Permintaan publik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan PNS adalah sejajar dengan implementasi birokrasi.
- b. Penyelarasan kuasa untuk pegawai yang berhak mengenakan sanksi disiplin bersama dengan dibentuknya otonomi daerah.
- c. Mengadakan tindakan disiplin yang sama untuk jenis kesalahan tata tertib yang sama dengan menghubungkan kewajiban dan larangan yang melanggar tingkat dan jenis hukuman yang dikenakan.
- d. Memperkuat delegasi kuasa yang beransur-ansur kepada setiap pegawai struktur untuk memberikan sanksi bagi seseorang pegawai yang melakukan tindakan dilarang.



- e. Menanamkan keberanian dalam setiap pemegang jabatan struktur untuk mengenakan disiplin ke pegawainya.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategik . Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Sanksi disiplin yang dikenakan oleh pegawai yang diberi kuasa untuk menghukum, kerana hasil penelitian yang teliti terhadap Pegawai Negeri Sipil yang didakwa melanggar kewajiban dan larangan yang ditetapkan, haruslah sepadan dengan pelanggaran disiplin sehingga dapat diterima dengan rasa keadilan. Jika hukuman disiplin dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dihukum sebagai tindakan yang tidak adil, maka dia boleh mengajukan bantahan kepada atasannya, dan dalam hal tertentu dapat diserahkan kepada Dewan Penasihat Pegawai.

Hukuma disipliin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik.Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan akibatkan yang timbulkan dari perbuatan tidak

disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).

Disiplin pegawai negeri yang dimaksud adalah semua perbuatan atau tindakan yang melanggar tata tertib PNS baik dilakukan pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Pegawai negeri dianggap melanggar peraturan tata tertib jika perkataan, tulisan, dan tindakan mereka terbukti secara sah melanggar ketentuan mengenai kewajibannya sebagai PNS.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang diberikan atau dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan yang telah ditetapkan, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 terdapat beberapa jenis hukuman disiplin, yaitu:

- 1) Hukuman disiplin Ringan terdiri dari :
  - a) Tegurani lisan.
  - b) Teguraan tertulis.
  - c) Pernyataan tidak puas secara teertulis.
- 2) Hukumaan Disipliin Sedng terdri dari :
  - a) Penundaan kenaikan guji berkala untuk paliing lama 1 Tahun.
  - b) Penuruunan gaji sebesar 1 kali kenaikan gaji berkala paaling lama 1 Tahun.
  - c) Penundaen kenaikan pangkot untuk paling lama 1Tahun.

3) Hukuma Disiplin Berat:

- a) Penurunan pangkat pada pangkat setiingkat lebih rendah untuk paling lama 1 Tahun.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintan sendiri sebagai ASN.
- d) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.

**E. Konsep Operasional**

Konsep operasional digunakan untuk memahami arah penelitian dan memberikan defenisi terhadap konsep yang pakai, yaitu:

1. Pelaksanaan ialah tindakan atau implementasi dari rencana yang telah disiapkan secara matang dani rinci, implementasii biasanya dilakukan setelah perencanaan dianggap siap (Nurdin Usaman, 2002:70).
2. Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.



3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan resmi yang jika tidak dipatuhi atau dilanggar adalah disiplin (Pasal 1 ayat (1) PP No. 53 tahun 2010).

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu *observasional* dengan pendekatan hukum empiris yaitu penelitian yang berusaha melihat bagaimana cara kerja hukum di masyarakat. Untuk penelitian ini penulis turun langsung ke lapangan dengan menjumpai para pihak yang terkait dalam penelitian ini dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan responden yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Di tinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:21) penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang menggambarkan jelas dan rinci hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam penelitian ini yaitu memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang penerapan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

### 2. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian bertujuan untuk membatasi area yang diteliti (Husaini Usman, 2009: 41). Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Pilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan

pada keberadaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

### 3. Populasi dan Responden

Populasi adalah seluruh objek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2006: 130). Menurut Soerjono Soekanto (2004:10) populasi adalah semua atau seperangkat objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah:

- a. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berjumlah 1 orang
- b. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berjumlah 65 orang.

Tabel 1.1  
Populasi dan Responden Penelitian

No	Populasi	Jumlah Reponden	Jumlah Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	1 orang	1 orang	100 %
2	Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	65 orang	25 orang	38 %
3	Pegawai Honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	12 orang	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>78 orang</b>	<b>26 orang</b>	<b>33 %</b>

Sumber : Data Olahan, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 78 orang. Mengingat jumlah responden dalam penelitian ini cukup besar, karena keterbatasan waktu, energi dan biaya, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan *teknik purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang

dianggap dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menjadi 26 orang.

#### 4. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Yaitu data utama yang diperoleh peneliti melalui responden atau sampel (Syafrinaldi, 2017:19). Dalam penelitian data primer penulis peroleh langsung dari responden menggunakan alat pengumpulan data mengenai pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dan kendala dalam pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang dapat melalui pengumpulan atau pengolahan data yaitu studi dokumentasi yang berkaitan dengan masalah penelitian (Iskandar, 2009:253). Data sekunder terdiri dari buku dan dokumen lainnya yang diperoleh dari instansi yang berhubungan dengan penelitian dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini, data tersebut berupa:

- Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan
- Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.



## 5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang diberi alternatif jawaban untuk dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi sebenarnya untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian (Husaini Usman, 2009:57). Dalam penelitian ini daftar pertanyaan diajukan kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, dengan alasan jumlahnya cukup banyak dan tidak mampu diwawancarai satu persatu.

### b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab dengan narasumber atau informan secara langsung (Riduwan, 2009:29). Dalam penelitian ini yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menyiapkan daftar wawancara secara terperinci tetapi hanya garis besarnya saja sebagai pedoman pada saat melakukan tanya jawab.

## 6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data akan dianalisis sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian. Data yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan jenisnya. Data yang diperoleh melalui kuisisioner diuraikan dalam bentuk tabel persentase yang merupakan data kuantitatif. Data yang diperoleh melalui

wawancara akan diuraikan menggunakan kalimat yang jelas dan mudah dimengerti yang disebut sebagai data kualitatif. Setelah data tersebut diuraikan sedemikian rupa selanjutnya akan di bandingkan dengan pendapat para ahli dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga akan tampak kesesuaian antara fakta dengan kenyataan sebenarnya.

#### **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Dalam melakukan penarikan kesimpulan akan penulis lakukan dengan cara *deduktif*, karena dalam pembahasan penelitian ini penulis akan membahas masalah yang bersifat umum yaitu peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli hukum menuju ke masalah yang bersifat khusus, yang dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara penulis dengan responden tentang pendapatnya yang berkaitan dengan pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pegawai

Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Sipil Negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.



Berdasarkan paparan diatas, diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan aparat negara yang turut melaksanakan misi pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan, terutama dalam hal pelayanan kepada seluruh warga negara yang membutuhkan. Untuk itu seorang Pegawai Negeri Sipil harus menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Dalam menjalankan tugasnya Pegawai Negeri Sipil mempunyai hak dan kewajiban. Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas.
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- d. Perlindungan

Sedangkan Kewajiban ASN adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat atau mengucapkan janji.
- 2) Mengambil sumpah
- 3) Sepenuhnya setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 Republik Indonesia dan Pemerintah.
- 4) Mematuhi semua undang-undang
- 5) Melaksanakan tugas resmi yang dipercayakan kepada pegawai negeri dengan penuh dedikasi, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 6) Mempertahankan kehormatan negara dan martabat pegawai negeri sipil.
- 7) Mengutamakan kepentingan negara atas kepentingan diri sendiri, individu dan / atau kumpulan.

- 8) Memegang hasia jabatan yang mengikut sifat mereka atau mengikut perintah mesti dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, teratur, dan teliti.
- 10) Melaporkan kepada atasan jika dia tahu terdapat perkara yang membahayakan negara terutamanya dalam bidang keselamatan negara.
- 11) Mematuhi ketentuan waktu kerja yang ditentukan.
- 12) Memenuhi target kerja yang ditetapkan.
- 13) Memanfaatkan dan memelihara barang yang digunakan selama menjabat
- 14) Melaksanakan atau memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
- 15) Memberi arahan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.
- 16) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk berkarir dengan seluas-luasnya.
- 17) Mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh pegawai yang diberi kuasa.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Hukum Kepegawaian.**

Negara Indonesia adalah negara berdasarkan undang-undang, sehingga selalu ingin manifestasi konkrit dari sistem hukum nasional yang melayani kepentingan nasional dan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Validitas prinsip legalitas atau prinsip perlembagaan atau kedaulatan undang-undang.
2. Jaminan serta melindungi HAM
3. Terdapat badan kehakiman yang bebas dan atau pihak berkuasa yang dapat menjamin.
4. Pembentukan undang-undang yang adil yang berlaku apabila kasus pertikaian atau pelanggaran berlaku di masyarakat (Purwata Gandhasubrata, 1999: 11).

Bersama dengan perkembangan tugas pemerintah, khususnya dalam pengajaran kesejahteraan negara yang memberi wewenang yang luas pada pemerintah dalam membuat undang-undang, yang digunakan untuk mengatur kehidupan masyarakat dalam suatu negara tersebut, wewenang negara dalam membuat undang-undang tersebut merupakan lingkup dari administrasi negara (Purwata Gandhasubrata, 1999: 35).

Secara teorinya, hukum administrasi negara adalah fenomena negara dan pemerintah yang kewujudannya adalah setua konsep peraturan undang-undang



atau muncul bersama dengan pemegangan kuasa negara dan pemerintahan berdasarkan peraturan undang-undang tertentu. Walau bagaimanapun, hukum administrasi negara sebagai cabang sains, terutamanya di bidang yurisdiksi kontinental hanya muncul kemudian. Pada mulanya, terutama di Belanda, hukum administrasi negara ini menjadi satu kesatuan dengan hukum administrasi negara di bawah nama *staat administratif*. Agak berbeda dari apa yang dikembangkan di Perancis sebagai bidang yang terpisah selain hukum administrasi negara (Ridwan HR, 2008: 22-23).

Ringkasnya, administrasi negara adalah proses yang berkaitan dengan pelaksanaan dasar-dasar negara, mengarahkan jumlah kemahiran dan teknik yang tidak terbatas, memberi arah dan tujuan kepada upaya sejumlah orang. Menurut Arifin Abdulrachman, administrasi negara adalah kajian pelaksanaan politik negara (Inu Kencana Syafii: 2003: 31-32).

Selanjutnya administrasi negara adalah gabungan posisi di bawah kepemimpinan pemerintah (Presiden dibantu oleh menteri), melakukan bagian dari kerja pemerintah, yang tidak ditugaskan kepada badan kehakiman, badan legislatif (pusat), dan badan pemerintah dari aliansi undang-undang yang lebih rendah dari pada Negara (CST Kansil, 1989:453).

Seperti yang telah dijelaskan diatas, secara teorinya, hukum administrasi negara adalah fenomena negara dan pemerintah yang kewujudannya adalah setua konsep peraturan undang-undang atau muncul bersama dengan pemegangan kuasa negara dan pemerintahan berdasarkan peraturan undang-undang tertentu. Walau bagaimanapun, hukum administrasi negara sebagai cabang sains, terutamanya di

bidang yurisdiksi kontinental hanya muncul kemudian. Pada mulanya, terutama di Belanda, hukum administrasi negara ini menjadi satu kesatuan dengan hukum administrasi negara di bawah nama *staat administratief*. Agak berbeda dari apa yang dikembangkan di Perancis sebagai bidang yang terpisah selain hukum administrasi negara.

Hukum administrasi negara telah berkembang dalam suasana tertentu apabila negara mulai mengawal atau mengatur masyarakat dan dalam hubungan itu menggunakan cara undang-undang, misalnya dengan menerapkan keputusan penghalang tertentu atau dengan sistem penerbitan. Oleh itu, boleh dipersetujui bahwa hukum administrasi negara dalam bentuk terawal adalah terlalu lama, kerana negara telah lama bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pengurusan masyarakat yang kurang. Hukum administrasi negara dalam bentuk ini selalu nampak sebagai " hukum administrasi negara yang luar biasa", yaitu hukum administrasi negara dalam bentuk undang-undang dan peraturan tertentu (R Sri Soemantri Martosoewigno, 2008: 29-30).

Sejak krisis ekonomi terjadi, terdapat kesan positif dan negatif terhadap usaha untuk meningkatkan kesejahteraan semua rakyat Indonesia. Di satu pihak, krisis itu mempunyai kesan yang luar biasa terhadap tahap kemiskinan, tetapi sebaliknya krisis juga membawa makna tersembunyi untuk usaha memperbaiki kehidupan rakyat Indonesia. Negara pada dasarnya adalah pengabdian kepada masyarakat. Negara tidak bertujuan untuk mengabdikan kepada dirinya sendiri, kumpulannya, keluarganya, tetapi untuk mengabdikan kepada masyarakat dan mewujudkan keadaan yang membolehkan setiap masyarakat mengembangkan

kemampuan dan kreativitas mereka untuk mencapai harapan bersama (Pandji Santosa, 1998: 39).

Pelaksanaan tugas pemerintah yang lancar bergantung pada kesempurnaan ASN khususnya PNS, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Peranan pegawai negeri sipil sering dikenal dengan istilah dunia ketenteraan yang tidak menyentuh pistol, lelaki di belakang pistol, yang penting bukan senjata melainkan seseorang yang memakai senjata. Bahkan secanggih apapun senjata tidak akan berguna, apabila orang yang memakai senjata tersebut tidak mampu menggunakannya dengan baik (Sri Hartini, 2008:12).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah satu dari sekian banyak aparat negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan



yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategik . Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikannya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, yang sebagian besar kekuasaan itu dilakukan oleh PNS sebagai aparatur negara (Sri Hartini (2008: 7). Sehingga PNS merupakan aparatur sipil negara yang bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah, sehingga PNS harus mematuhi peraturan perundangan yang berlaku baginya.

Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikannya ditengah-tengah masyarakat dan berkerja untuk kepentingan

masyarakat, sehingga pegawai negeri disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara adalah merupakan aparat negara yang mengabdikan dirinya untuk melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri, Pegawai Negeri Sipil terikat oleh semua peraturan yang berlaku (Philipus, M, Hadjon, 1994: 39). Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, apabila terdapat PNS yang melanggar akan dikenakan sanksi, dalam bentuk hukuman disiplin.

Sebagai alat negara (elemen aparatus pemerintah) ASN mempunyai kewujudan utama dalam membawa komponen dasar atau peraturan pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Untuk mencapai matlamat nasional, negara memerlukan infrastruktur sokongan, baik dalam bentuk sumber manusia dan kemudahan lain. Iaitu dengan meningkatkan kualiti masyarakat (komuniti mereka) dengan cara yang mampan, berdasarkan keupayaan kebangsaan dengan menggunakan kemajuan sains dan teknologi dan memberi perhatian kepada pembangunan negara. Dalam pencapaian ini, ASN berdomisili sebagai sebuah aparat yang harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada semua warga negara yang membutuhkannya, karena memberikan pelayanan kepada warga

negara merupakan tugasnya sebagai PNS yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 ini diatur mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur pada Bab II Pasal 3. Salah satu kewajiban PNS menurut aturan tersebut adalah mematuhi segala aturan yang mengatur dan dinyatakan berlaku, menjalankan perintah atasan, melaksanakan tugas dengan baik serta memelihara dan menggunakan barang-barang dinas.

PP No.5 tahun 2010 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.

Undang-undang yang mengatur mengenai disiplin bagi PNS sudah mengalami perubahan, pertama kali diatur oleh PP No. 30 tahun 1980 kemudian disempurnakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 dan berlaku sampai sekarang.



Latar belakang dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 ini adalah sebagai berikut:

- a. Permintaan publik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan PNS adalah sejajar dengan implementasi birokrasi.
- b. Penyelarasan kuasa untuk pegawai yang berhak mengenakan sanksi disiplin bersama dengan dibentuknya otonomi daerah.
- c. Mengadakan tindakan disiplin yang sama untuk jenis kesalahan tata tertib yang sama dengan menghubungkan kewajiban dan larangan yang melanggar tingkat dan jenis hukuman yang dikenakan.
- d. Memperkuat delegasi kuasa yang beransur-ansur kepada setiap pegawai struktur untuk memberikan sanksi bagi seseorang pegawai yang melakukan tindakan dilarang.
- e. Menanamkan keberanian dalam setiap pemegang jabatan struktur untuk mengenakan disiplin ke pegawainya.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugas PNS, mereka mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan dan menghindari segala larangan dengan batasan-batasan tertentu. Kewajiban ASN sebagai berikut:

- 1) Membuat atau mengucapkan janji.
- 2) Mengambil sumpah
- 3) Sepenuhnya setia kepada Pancasila, UUD 1945 Republik Indonesia dan Pemerintah.
- 4) Mematuhi semua undang-undang
- 5) Melaksanakan tugas resmi yang dipercayakan kepada pegawai negeri dengan penuh dedikasi, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 6) Mempertahankan kehormatan negara dan martabat pegawai negeri sipil.
- 7) Mengutamakan kepentingan negara atas kepentingan diri sendiri, individu dan / atau kumpulan.
- 8) Memegang hasia jabatan yang mengikut sifat mereka atau mengikut perintah mesti dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, teratur, dan teliti.
- 10) Melaporkan kepada atasan jika dia tahu terdapat perkara yang membahayakan negara terutamanya dalam bidang keselamatan negara.
- 11) Mematuhi ketentuan waktu kerja yang ditentukan.
- 12) Memenuhi target kerja yang ditetapkan.

- 13) Memanfaatkan dan memelihara barang yang digunakan selama menjabat
- 14) Melaksanakan atau memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
- 15) Memberi arahan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.
- 16) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk berkarir dengan seluas-luasnya.
- 17) Mematuhi segala aturan yang ditetapkan oleh pegawai yang diberi kuasa.

Sedangkan yang tidak boleh dilakukan oleh seorang PNS menurut Pasal 4 diantaranya adalah:

- 1) Menyalahgunakan kuasa yang diberikan.
- 2) Menjadi perantara untuk keuntungan pribadi dan /atau orang lain dengan menggunakan kuasa orang lain.
- 3) Melakukan hubungan pekerjaan dengan neraga atau institusi lain tanpa izin.

Bagi setiap Pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban dan terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana ditentukan, maka akan dikenakan tindakan disipliner berdasarkan undang-undang yang berlaku. Dengan adanya hukuman bagi PNS yang tidak disiplin diharapkan setiap PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan,



sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Hukuman disiplin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik. Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan akibat yang timbulkan dari perbuatan tidak disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah satu dari sekian banyak aparat negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan

nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasioanal melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategik . Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat, sehingga PNS dituntut untuk disiplin dalam bekerja, apabila melanggar peraturan disiplin, maka akan dihukum sesuai aturan yang berlaku.

Dengan adanya hukuman bagi PNS yang tidak disiplin diharapkan setiap PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan

dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

### **C. Tinjauan Umum Kabupaten Pelalawan**

#### **1. Sejarah Singkat**

Kabupaten Pelalawan merupakan pemekaran Kabupaten Kampar, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 53 Tahun 1999. Pada awalnya terdiri atas 4 wilayah kecamatan, yakni: Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut, dan Kuala Kampar. Kemudian setelah terbit Surat Dirjen PUOD No.138/1775/PUOD tanggal 21 Juni 1999 tentang pembentukan 9 (sembilan) Kecamatan Pembantu di Provinsi Riau, maka Kabupaten Pelalawan dimekarkan menjadi 9 (sembilan) kecamatan, yang terdiri atas 4 kecamatan induk dan 5 kecamatan pembantu, tetapi berdasarkan SK Gubernur Provinsi Riau No. 136/TP/1443, Kabupaten Pelalawan dimekarkan kembali menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Namun, setelah terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 06 Tahun 2005, maka Kabupaten Pelalawan terdiri atas 12 kecamatan.



## 2. Letak dan Luas Wilayah

Kabupaten Pelalawan terletak di Pesisir Pantai Timur Pulau Sumatera antara 1,25' Lintang Utara sampai 0,20' Lintang Selatan dan antara 100,42' Bujur Timur sampai 103,28' Bujur Timur dengan batas wilayah :

- a. Sebelah Utara, berbatasan dengan Kecamatan Sungai Apit, Kecamatan Siak Kabupaten Siak dan Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Bengkalis.
- b. Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kecamatan Kateman, Kecamatan Mandah, Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir dan Kecamatan Rengat, Kecamatan Pasir Penyu, Kecamatan Peranap, Kuala Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu serta Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Kampar Kiri, Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dan Kecamatan Tenanyan Raya dan Kecamatan Rumbai Kabupaten Pelalawan.
- d. Sebelah Timur, berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau.

Luas wilayah Kabupaten Pelalawan kurang lebih 13.924,94 Ha. Kabupaten Pelalawan terdiri dari 12 kecamatan dengan kecamatan terluas adalah Kecamatan Teluk Meranti yaitu 423.984 Ha (30,45 %) dan yang paling kecil adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci dengan luas 19.355 Ha atau 1,39% dari luas Kabupaten Pelalawan.

Tabel II.1  
 Luas Wilayah Kabupaten Pelalawan Menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Luas (Ha)	Persentase (%)
1	Langgam	142.396.15	10,36
2	Pangkalan Kerinci	18.716.16	1,39
3	Bandar Sei Kijang	31.856.87	2,29
4	Pangkalan Kuras	117.746.75	8,50
5	Ukui	129.268.77	9,33
6	Pangkalan Lesung	50.159.83	3,63
7	Bunut	40.620.09	2,93
8	Pelalawan	147.060.05	10,76
9	Bandar Petalangan	36.996.29	2,68
10	Kuala Kampar	80.905.73	10,79
11	Kerumutan	95.314.31	6,89
12	Teluk Meranti	391.140.47	30,45
<b>Jumlah</b>		<b>1.282.181.47</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pelalawan.

Jarak lurus Ibu kota kecamatan yang terdekat dengan Ibu Kota Kabupaten adalah Ibu Kota Kecamatan Pangkalan Kerinci + 1 km, sedangkan jarak yang terjauh adalah Ibu Kota Kecamatan Kuala Kampar (teluk dalam), seperti terlihat pada Tabel berikut:

Tabel II.2  
 Jarak Antara Ibukota Kabupaten Dengan Ibu Kota Kecamatan

No	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Jarak (Km)
1	Langgam	Langgam	20,1
2	Pangkalan Kerinci	Pangkalan Kerinci	1
3	Bandar Sei Kijang	Sei Kijang	26,2
4	Pangkalan Kuras	Sorek Satu	36,3
5	Ukui	Ukui Satu	66,2
6	Pangkalan Lesung	Pangkalan Lesung	56,3
7	Bunut	Pangkalan Bunut	35,4
8	Pelalawan	Pelalawan	27,3
9	Bandar Petalangan	Rawat Empat	45,2
10	Kuala Kampar	Teluk Dalam	159,2
11	Kerumutan	Kerumutan	74,2
12	Teluk Meranti	Teluk Meranti	84,1

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pelalawan.



Dilihat dari ketinggian beberapa daerah atau kota di Kabupaten Pelalawan dari permukaan laut berkisar antara 2 sampai 40 meter, seperti terlihat pada Tabel berikut:

Tabel II.3  
Tinggi Kecamatan Dari Permukaan Laut di Kabupaten Pelalawan

No	Kecamatan	Ketinggian (Meter)
1	Langgam	30
2	Pangkalan Kerinci	15
3	Bandar Sei Kijang	35
4	Pangkalan Kuras	32
5	Ukui	40
6	Pangkalan Lesung	30
7	Bunut	25
8	Pelalawan	5
9	Bandar Petalangan	20
10	Kuala Kampar	2
11	Kerumutan	10
12	Teluk Meranti	3

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pelalawan

### 3. Penduduk

Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan tahun 2016 adalah 417.498 jiwa. Terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 214.268 jiwa dan perempuan 203.230 jiwa yang tersebar di 12 kecamatan dengan penduduk terbanyak ada di Pangkalan Kerinci yaitu 115.764 jiwa dan terendah di Bandar Petalangan 14.195 jiwa. Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan tahun 2016 adalah 417.498 jiwa. Terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 214.268 jiwa dan perempuan 203.230 jiwa yang tersebar di 12 kecamatan dengan penduduk terbanyak ada di Pangkalan Kerinci

yaitu 115.764 jiwa dan terendah di Bandar Petalangan 14.195 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel II.4  
Jumlah Penduduk di Kabupaten Pelalawan

No	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Langgam	15.738	14.773	30.511
2	Pangkalan Kerinci	59.076	56.688	115.764
3	Bandar Sei Kijang	17.380	16.219	33.599
4	Pangkalan Kuras	30.151	28.705	58.856
5	Ukui	20.581	18.682	39.263
6	Pangkalan Lesung	16.355	15.269	31.624
7	Bunut	7.739	7.616	15.355
8	Pelalawan	10.207	9.323	19.530
9	Bandar Petalangan	7.113	7.082	14.195
10	Kuala Kampar	9.200	8.855	18.055
11	Kerumutan	12.090	11.609	23.699
12	Teluk Meranti	8.638	8.409	17.047
<b>Jumlah</b>		<b>214.268</b>	<b>203.230</b>	<b>417.498</b>

Sumber: Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pelalawan

Sex ratio merupakan ukuran yang menggambarkan perbandingan jumlah penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan, biasanya dinyatakan dengan jumlah penduduk laki-laki untuk 100 penduduk perempuan. Ukuran ini bermanfaat untuk mengetahui konsistensi jenis kelamin dan adanya pengaruh migrasi atau wilayah pemukiman dengan karakteristik tertentu. Sex Ratio Kabupaten Pelalawan di tahun 2016 adalah 105. Ini menandakan jumlah penduduk laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

Kepadatan penduduk menunjukkan perbandingan jumlah penduduk dengan luas wilayah. Secara umum tingkat kepadatan penduduk di Kabupaten Pelalawan 30 jiwa per km<sup>2</sup>. Kecamatan dengan tingkat kepadatan tertinggi adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci 598 jiwa per km<sup>2</sup>. Sedangkan kepadatan terendah di Kecamatan Teluk Meranti, 4 jiwa per km<sup>2</sup>.

#### 4. Sosial

##### a. Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan penting bagi suatu bangsa dan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Guna meningkatkan kualitas pendidikan dibutuhkan sarana pendidikan dan penyediaan tenaga guru yang memadai. Prasarana gedung sekolah secara umum di Kabupaten Pelalawan telah tersedia di setiap kecamatan mulai dari SD sampai dengan SMU. Selain tersedianya sarana pendidikan berupa gedung sekolah dan perlengkapan belajar mengajar, keberhasilan pembangunan pendidikan juga ditentukan oleh ketersediaan tenaga pengajar yang memenuhi persyaratan dan tuntutan zaman. Analisis lebih lanjut tentu tidak hanya melihat ketersediaan guru, tapi juga kualitas tingkat kemampuan mentransfer ilmu ke anak didik juga sangat menentukan keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan.

##### b. Kesehatan

Pembangunan Kesehatan dibidang kesehatan bertujuan agar semua lapisan masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan secara mudah, murah, merata dan



berkualitas. Dengan meningkatnya pelayanan ini diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

c. Agama

Sesuai dengan falsafah negara, pelayanan kehidupan beragama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa senantiasa dikembangkan dan ditingkatkan untuk membina kehidupan masyarakat dan mengatasi berbagai masalah sosial budaya yang mungkin dapat menghambat kemajuan bangsa. Salah satu caranya adalah dengan membangun sarana dan prasarana ibadah sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

**5. Ekonomi**

Pembangunan perekonomian di Kabupaten Pelalawan dilandasi oleh dua pola umum pembangunan yaitu, pembangunan jangka pendek dan pembangunan jangka panjang. Pembangunan tersebut didasarkan atas Visi dan Misi Kabupaten Pelalawan dan dituangkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat. Secara garis besar sbuktur ekonomi itu dibangun oleh tiga sektor, yaitu sektor pertanian, industri dan sektor jasa-iasa. Sedangkan secara khusus dapat dilihat dari sembilan sektor, yaitu sektor pertanian, sektor pertambangan, sektor industri, sektor listrik, sektor bangunan, sektor perdagangan, sektor angkutan, sektor keuangan dan sektor jasa-jasa.

#### **D. Tinjauan Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan**

Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pendapatan daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah.

##### **VISI**

Terwujudnya Pelayanan Pendidikan yang Merata dan Bermutu Pada Semua Jalur dan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Pelalawan Tahun 2030

##### **MISI**

1. Meningkatkan Sarana Prasarana dan Dukungan untuk Pendidikan Dasar dalam Rangka Pelaksanaan dan Percepatan Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun
2. Meningkatkan Sarana Prasarana dan Dukungan untuk Pendidikan Menengah
3. Meningkatkan Kualitas dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik/Guru dan Tenaga Kependidikan serta Penyebaran Sesuai Kebutuhan
4. Meningkatkan Sarana Prasarana dan Dukungan untuk Pendidikan Non-Formal Termasuk Pendidikan Anak Usia Dini
5. Meningkatkan Peran Serta dan Kepedulian Masyarakat dalam Pembangunan / Pengelolaan Pendidikan
6. Meningkatkan Kualitas Aparatur Pengelola Pendidikan
7. Mengembangkan Pendidikan yang Berwawasan Keunggulan dan Berwawasan Teknologi Serta Berupaya Menjalin Kerjasama Baik Dengan Perguruan Tinggi Maupun Lembaga Lain yang Relevan

## 8. Meningkatkan Monitoring dan Evaluasi

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Bagian Tata Usaha;
- c. Sub Dinas Pendidikan Dasar;
- d. Sub Dinas Pendidikan Menengah;
- e. Sub Dinas Pendidikan Luar Sekolah;
- f. Sub Dinas Pemuda dan Olah raga;
- g. Cabang Dinas;
- h. UPTD;
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan PP No. 53 tahun 2010. Disiplin pegawai negeri yang dimaksud adalah semua perbuatan atau tindakan yang melanggar tata tertib PNS baik dilakukan pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Pegawai negeri dianggap melanggar peraturan tata tertib jika perkataan, tulisan, dan tindakan mereka terbukti secara sah melanggar ketentuan mengenai kewajibannya sebagai PNS.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang



sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.

Hukuma disipliin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik. Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan akibatnya yang timbulkan dari perbuatan tidak disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) ialah satu dari sekian banyak aparat negara yang mengabdikan dirinya dalam masyarakat dan mereka juga bekerja untuk melayani masyarakat, sehingga Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasioanal melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya

tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan paparan diatas, diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan aparat negara yang turut melaksanakan misi pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan, terutama dalam hal pelayanan kepada seluruh warga negara yang membutuhkan. Untuk itu seorang Pegawai Negeri Sipil harus menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 ini diatur mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur pada Bab II Pasal 3. Salah satu kewajiban PNS menurut aturan tersebut adalah mematuhi segala aturan yang mengatur dan dinyatakan berlaku, menjalankan perintah atasan, melaksanakan tugas dengan baik serta memelihara dan menggunakan barang-barang dinas.

PP No.5 tahun 2010 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.



Pasal 1 ayat (8) PP No. 53 tahun 2010 menyatakan bahwa hukuman disiplin adalah sanksi yang diberikan PNS karena melanggar perundang-undangan yang berlaku bagi PNS itu sendiri. Hukuman disiplin menurut Pasal 7 ada beberapa jenis, yaitu:

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

PP No. 53 tahun 2010 merupakan pedoman atau landasan bagi penegakan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Hukuman disiplin ringan juga terdiri dari beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Apabila selama lima hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran lisan. Apabila selama enam sampai dengan sepuluh hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran tertulis. Apabila selama sebelas hari kerja sampai lima belas hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah pernyataan tidak puas secara tertulis. Apabila terlambat masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan seperti terlambat masuk kerja atau meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa keterangan yang jelas jumlahnya mencapai tujuh setengah jam, maka dianggap sama dengan satu hari tidak masuk kerja.

Di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sendiri telah berpartisipasi dalam meningkatkan disiplin PNS, tetapi tidak menolak kemungkinan PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan melakukan suatu perbuatan atau tindakan yang bertentangan dengan PP No. 53 tahun 2010.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dilapangan tentang pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.1  
 Data PNS yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

No	Tahun	Jumlah
1	2015	-
2	2016	1
3	2017	-
4	2018	1
5	2019	2
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Pelalawan, 2020.

Berdasarkan Tabel III.1 diketahui bahwa PNS di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang melakukan pelanggaran disiplin ringan pada tahun 2015 tidak ada dan pada tahun 2016 sberjumlah satu orang. Pada tahun 2017 tidak ada, pada tahun 2018 sebanyak 1 orang dan meningkat menjadi 2 orang pada tahun 2019. Pelanggaran disiplin ringan ini sudah diberikan sanksi

berupa teguran secara lisan. Bentuk pelanggaran yang dilakukan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan lebih awal, kerana mereka pikir tidak ada lagi kerjaan, keluar kantor untuk keperluan pribadi terutama PNS perempuan dengan berbagai alasan, seperti menjemput anak ke sekolah.

Pelaksanaan tugas pemerintah yang lancar bergantung pada kesempurnaan ASN khususnya PNS, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Peranan pegawai negeri sipil sering dikenal dengan istilah dunia ketenteraan yang tidak menyentuh pistol, lelaki di belakang pistol, yang penting bukan senjata melainkan seseorang yang menggunakan senjata. Bahkan senjata modern tidak bermakna apa-apa jika orang yang dipercayai menggunakan senjata tidak melaksanakan kewajiban mereka dengan tepat dan baik (Sri Hartini, 2008:12).

Sebagai aparat negara yang mengabdikan dirinya untuk masyarakat, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Tugas utama dari ASN sebagai abdi negara adalah melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut



Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikannya kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa sebagai aparat negara, pegawai negeri sipil mempunyai kedudukan yang sangat strategik. Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, yang sebagian besar kekuasaan itu dilakukan oleh PNS sebagai aparatur negara (Sri Hartini (2008: 7). Sehingga PNS merupakan aparatur sipil negara yang bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dibuat

pemerintah, sehingga PNS harus mematuhi peraturan perundangan yang berlaku baginya.

Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya ditengah-tengah masyarakat dan berkerja untuk kepentingan masyarakat, sehingga pegawai negeri disebut sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara adalah merupakan aparat negara yang mengabdikan dirinya untuk melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri, Pegawai Negeri Sipil terikat oleh semua peraturan yang berlaku (Philipus, M, Hadjon, 1994: 39). Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, apabila terdapat PNS yang melanggar akan dikenakan sanksi, dalam bentuk hukuman disiplin.

ASN sebagai abdi negara (elemen petugas pemerintah) mempunyai tugas utama melaksanakan misi pemerintah dan menjalankan semua peraturan yang dibuat pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas berdasarkan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan pelaksana utama dalam menyelenggarakan

tugas pemerintahan dalam pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat dengan profesional. Dengan demikian tercapainya tujuan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah negara.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil. Dalam PP No. 53 tahun 2010 ini diatur mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh PNS dalam melaksanakan tugasnya, yang diatur pada Bab II Pasal 3. Salah satu kewajiban PNS menurut aturan tersebut adalah mematuhi segala aturan yang mengatur dan dinyatakan berlaku, menjalankan perintah atasan, melaksanakan tugas dengan baik serta memelihara dan menggunakan barang-barang dinas.

PP No.5 tahun 2010 pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa disiplin PNS merupakan kemampuan ataupun kesanggupan seorang pegawai mentatati semua kewajiban dan menghindari segala larangan atau yang tidak dibolehkan menurut undang-undang yang berlaku, jika mereka melakukan pelanggaran sebagaimana yang sudah diatur, maka dianggap tidak disiplin dan akan diberikan hukuman atau sanksi.

Undang-undang yang mengatur mengenai disiplin bagi PNS sudah mengalami perubahan, pertama kali diatur oleh PP No. 30 tahun 1980 kemudian disempurnakan dengan dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 dan berlaku sampai sekarang.



Latar belakang dikeluarkannya PP No. 53 tahun 2010 ini adalah sebagai berikut:

- a. Permintaan publik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan PNS adalah sejajar dengan implementasi birokrasi.
- b. Penyelarasan kuasa untuk pegawai yang berhak mengenakan sanksi disiplin bersama dengan dibentuknya otonomi daerah.
- c. Mengadakan tindakan disiplin yang sama untuk jenis kesalahan tata tertib yang sama dengan menghubungkan kewajiban dan larangan yang melanggar tingkat dan jenis hukuman yang dikenakan.
- d. Memperkuat delegasi kuasa yang beransur-ansur kepada setiap pegawai struktur untuk memberikan sanksi bagi seseorang pegawai yang melakukan tindakan dilarang.
- e. Menanamkan keberanian dalam setiap pemegang jabatan struktur untuk mengenakan disiplin ke pegawainya.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat negara mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Hukuma disipliin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik. Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan akibatkan yang timbulkan dari perbuatan tidak disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).

Disiplin pegawai negeri yang dimaksud adalah semua perbuatan atau tindakan yang melanggar tata tertib sesuai peraturan yang berlaku. Pegawai negeri dianggap melanggar peraturan tata tertib jika perkataan, tulisan, dan tindakan mereka terbukti secara sah melanggar ketentuan mengenai kewajibannya sebagai PNS.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang diberikan atau dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan yang telah ditetapkan, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya hukuman bagi PNS yang tidak disiplin diharapkan setiap PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara.

Untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel III.2  
 Pernah Tidaknya Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Pernah	4	16 %
2	Tidak pernah	21	84 %
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa sebanyak orang responden atau 16 % menyatakan mereka pernah diberikan hukuman disiplin ringan dan 21 orang responden menyatakan tidak pernah diberikan hukuman disiplin ringan. Dengan demikian kesimpulan sementara terhadap pernah tidaknya PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dijatuhi hukuman disiplin ringan, mayoritas responden mengatakan tidak pernah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan mengenai bentuk pelanggaran disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang sering terjadi, diperoleh informasi bahwa:

“...bentuk pelanggaran disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang sering terjadi diantaranya adalah kurang disiplin waktu kerjanya. Ada beberapa pegawai terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum waktunya. Kalau pegawai yang malas dan jarang hadir ada juga beberapa. Kebijakan pimpinan dalam menyikapi hal tersebut, tidak keluar dari prosedur itu. Sesuai dengan aturan dalam menerapkan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin waktu kerja dan tingkat kehadirannya. Hukuman sanksi yang biasanya diberikan kepada pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan itu antara lain teguran lisan dan tertulis” (Wawancara, 20120).



Hukuman disiplin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik. Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan akibatnya yang timbulkan dari perbuatan tidak disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).

Dengan adanya hukuman bagi PNS yang tidak disiplin diharapkan setiap PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pelaksanaan tugas pemerintah yang lancar bergantung pada kesempurnaan ASN khususnya PNS, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Peranan pegawai negeri sipil sering dikenal dengan istilah dunia ketenteraan yang tidak menyentuh pistol, lelaki di belakang pistol, yang penting bukan senjata melainkan seseorang yang memakai senjata. Bahkan secanggih apapun senjata tidak akan berguna, apabila orang yang memakai senjata tersebut tidak mampu menggunakannya dengan baik (Sri Hartini, 2008:12).

Untuk mengetahui bagaimanakah jenis hukuman disiplin ringan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel III.3  
Jenis Hukuman Disiplin Ringan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Teguran lisan	25	100 %
2	Teguran tertulis	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden atau 100 % menyatakan jenis hukuman disiplin ringan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan adalah teguran secara tertulis sedangkan teguran secara tertulis tidak pernah diterapkan. Dengan demikian kesimpulan sementara terhadap jenis hukuman disiplin ringan yang pernah diterima PNS di Lingkungan Dinas pendidikan Kabupaten pelalawan adalah teguran secara lisan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, mengenai jenis hukuman disiplin ringan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...jenis hukuman disiplin ringan bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan baru berupa teguran secara lisan. Biasanya pada saat itu pegawai tersebut berjanji ingin memperbaiki dalam hal ini tidak mengulangi kesalahannya dan lebih rajin lagi datang ke kantor” (Wawancara, 20120).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten

Pelalawan sudah dilaksanakan dengan mengacu pada PP No. 53 tahun 2010, tetapi dalam pemberian sanksi belum terlaksana dengan baik, hal ini disebabkan pemberian sanksi baru berupa teguran secara lisan.

Tingkatan tindakan disiplin menurut Pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari pada tiga tingkatan hukuman disiplin, yaitu hukuman ringan, sederhana dan berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan.
2. Teguran secara tertulis.
3. Pernyataan tidak puas hari secara tertulis.

Dengan adanya hukuman bagi PNS yang tidak disiplin diharapkan setiap PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadakan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Dalam penegakan disiplin ringan, disiplin terhadap jam kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan. Disiplin terhadap jam kerja yang dimaksud adalah masuk kerja dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang



ditentukan. Apabila PNS masuk dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berarti PNS itu tidak disiplin, artinya melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin terhadap waktu inilah yang selalu diterapkan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Dengan adanya aturan jam kerja tersebut, maka PNS akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melayani masyarakat, karena Pegawai negeri merupakan bagian dari salah satu aparat negara yang mengadikan dirinya untuk kepentingan masyarakat ataupun warga negara yang membutuhkan, sehingga dapat dikatakan sebagai abdi negara. Keberhasilan maupun kegagalan misi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mencapai cita-cita sangat tergantung dari kinerja pegawai negeri sipil ini. Dengan demikian diketahui bahwa keberadaan pegawai negeri begitu penting dalam suatu negara, sehingga perlu diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka terutama dalam bidang pelayanan masyarakat.

Apabila selama lima hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran lisan. Apabila selama enam sampai dengan sepuluh hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah teguran tertulis. Apabila selama sebelas hari kerja sampai lima belas hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka sanksi yang dikenakan adalah pernyataan tidak puas secara tertulis. Apabila terlambat masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan seperti terlambat masuk kerja atau meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa keterangan yang jelas jumlahnya

mencapai tujuh setengah jam, maka dianggap sama dengan satu hari tidak masuk kerja.

Berdasarkan hasil observasi, sangat jelas terlihat bahwa ada sebagian pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan lebih awal, kerana mereka pikir tidak ada lagi kerjaan, keluar kantor untuk keperluan pribadi terutama PNS perempuan dengan berbagai alasan, seperti menjemput anak ke sekolah. Ini terjadi karena kurangnya tindak lanjut atas pelanggaran yang terjadi.

Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sering melanggar aturan disiplin dikarenakan banyaknya jumlah pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Dengan banyaknya PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan menyebabkan banyak juga pelanggaran yang terjadi. Pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang-ulang, walaupun sudah diberikan hukuman disiplin bagi yang melakukan pelanggaran, hal ini disebabkan mereka tidak merasa jera dengan sanksi yang diterimanya. Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja PNS itu sendiri. Sehingga, sangat diperlukan penegakan sanksi secara tegas atas pelanggaran yang dilakukan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik namun belum menjalankan sepenuhnya dari Peraturan Pemerintah tersebut, apabila dikatakan dalam bentuk persen yaitu belum mencapai 100% pegawai di dalam mentaati Peraturan Pemerintah

No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini, maka perlu upaya kedepan untuk meningkatkannya supaya pegawai betul betul siap dan mengamalkan peraturan tentang disiplin ini, karena sebagai PNS telah mempunyai Nomor Induk Pegawai yang itu merupakan tanggung jawab sebagai pegawai” (Wawancara, 20120).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa PNS di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan belum 100 % melaksanakan UU No. 53 tahun 2010 karena masih terdapat beberapa orang pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, bahkan ada juga yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah.

Tabel III.4  
 Persentase Kehadiran PNS di di Lingkungan Dinas Pendidikan  
 Kabupaten Pelalawan

No	Tahun	Persentase Kehadiran Pegawai
1	2015	98,8 %
2	2016	99,6 %
3	2017	99,8 %
4	2018	99,7 %
5	2019	99,4 %

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel III 4 diketahui bahwa tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil di di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan cukup tinggi yaitu rata-rata hampir 100 %. Namun berbeda dengan hasil pengamatan yang dilakukan secara langsung, dimana terlihat cukup sering pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan pekerjaan lebih awal, kerana mereka pikir



tidak ada lagi kerjaan, keluar kantor untuk keperluan pribadi terutama PNS perempuan dengan berbagai alasan, seperti menjemput anak ke sekolah. Ini terjadi karena kurangnya tindak lanjut atas pelanggaran yang terjadi.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dikarenakan banyaknya jumlah pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Dengan banyaknya PNS di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan menyebabkan banyak juga pelanggaran yang terjadi. Pelanggaran tersebut dilakukan secara berulang-ulang, walaupun sudah diberikan hukuman disiplin bagi yang melakukan pelanggaran, hal ini disebabkan mereka tidak merasa jera dengan sanksi yang diterimanya. Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja PNS itu sendiri. Sehingga, sangat diperlukan penegakan sanksi secara tegas atas pelanggaran disiplin tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...mengenai penemuan laporan adanya pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap jam kerja atau malas datang ke kantor di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan itu pernah ada. Kemarin saya turun langsung ke lapangan, kebetulan saya melakukan pemantauan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, hasil pemantauan ada beberapa pegawai yang kita panggil karena persoalan kehadiran. Pada saat itu juga kita meminta bertemu langsung dengan pegawai tersebut dan meminta keterangan persoalan kehadirannya yang kurang disiplin” (Wawancara, 20120).

Hukuma disipliin digunakan untuk meningkatkan dan mendidik ASN sendiri, serta menjalankan kegiatan yang menjalankan tugas resmi dengan baik.Hukuman disiplin tersebut terdapat beberapa jenis sesuai dengan tingkat

kesalahan yang dilakukan dan akibatkan yang timbulkan dari perbuatan tidak disiplin atau melanggar disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil tersebut (Malayu Hasibuan, 2007: 193).

Disiplin pegawai negeri yang dimaksud adalah semua perbuatan atau tindakan yang melanggar tata tertib PNS baik dilakukan pada saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Pegawai negeri dianggap melanggar peraturan tata tertib jika perkataan, tulisan, dan tindakan mereka terbukti secara sah melanggar ketentuan mengenai kewajibannya sebagai PNS.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang berlakunya disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel III.5  
 Berlakunya Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Setuju	25	100 %
2	Tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden atau 100 % menyatakan setuju dengan berlakunya disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sementara bahwa semua PNS di Lingkungan Dinas

Pendidikan Kabupaten Pelalawan sangat setuju adanya hukuman disiplin bagi PNS yang tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...untuk kasus pelanggaran disiplin ringan, atasan langsung yang berwenang menghukum dan memberikan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan” (Wawancara, 20120).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimedjo (2002) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:86), mengatakan bahwa :

“disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang sosialisasi disiplin ringan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel III.6

Sosialisasi Disiplin Ringan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sudah	25	100 %
2	Belum	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden atau 100 % menyatakan sosialisasi disiplin ringan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53



tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah pernah dilakukan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sementara bahwa sosialisasi disiplin ringan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah pernah dilakukan dan semua PNS sudah mengetahuinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...sosialisasi disiplin ringan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah dilakukan dan semua sudah paham sanksi apa yang akan diterimanya apabila melakukan pelanggaran” (Wawancara, 20120).

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang sanksi disiplin ringan yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel III.7

Kesesuaian Sanksi Disiplin Ringan Dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sesuai	-	-
2	Tidak sesuai	25	100 %
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2020.

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden atau 100 % menyatakan sanksi disiplin ringan yang diberikan tidak telah sesuai dengan yang

termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini disebabkan sanksi disiplin ringan yang diterapkan selama ini di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan hanya berupa teguran secara lisan sedangkan teguran secara tertulis belum pernah diterapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...alur penjatuhan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang melakukan pelanggaran di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, misalnya ada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin waktu kerja tanpa keterangan 2 hari atau 5 hari diberi teguran lisan oleh atasannya atau 10 hari kerja diberikan hukuman sanksi berupa teguran tertulis, dan jika tidak diindahkan di serahkan ke Inspektorat dan dibuatkanlah Tim Pemeriksa, kemudian mengeluarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). LHP itu ada 2 bagian, hasil pemeriksaan PKPT (warna kuning) dan laporan hasil pemeriksaan khusus (warna merah) yang dimana terdapat rekomendasi atau kesimpulan hasil temuan di setor ke Bupati dan ditindak lanjuti oleh bagian hukum dan BKDD” (Wawancara, 20120).

Berdasarkan hasil penelitian tata cara pelaksanaan disiplin ringan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dilakukan dengan cara memanggil pegawai secara langsung oleh atasan yang berwenang memberikan hukuman, hukuman yang diberikan adalah memberi teguran secara lisan, agar PNS yang bersangkutan dapat berubah lebih disiplin kedepannya.

Dengan demikian, pelaksanaan disiplin ringan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah dilaksanakan berdasarkan PP No.53 tahun 2010, namun belum terlalu maksimal pemberian hukumannya berdasarkan aturan PP No. 53 Tahun 2010 karena hanya berupa teguran secara lisan sedangkan teguran secara tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis belum dilaksanakan.

## **B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Disiplin Ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan disiplin, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi, kurangnya sistem pengawasan, setiap ada pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk di bina.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan kurangnya perangkat peraturan disiplin, kurangnya sistem pengawasan, sanksi disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis tidak membuat jera bagi pelanggarnya” (Wawancara, 20120).

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:

1. Masih rendahnya kesadaran pegawai.
2. Kurangnya perangkat dan peraturan kedisiplinan.
3. Kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi



4. Kurangnya pembinaan yang di berikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

5. Sanksi disiplin ringan tidak membuat efek jera.

Menurut Singodimedjo (2000) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan;  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai;

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, diperoleh informasi bahwa:

“...kabanyakan individu PNS disini bersikap acuh melihat PNS lain yang ada disekitarnya melakukan pelanggaran, sehingga masih banyak kasus pelanggaran disiplin mungkin belum ditindak lanjuti” (Wawancara, 20120).

Selanjutnya Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, menyatakan bahwa:

“...selain sikap acuh para PNS, kesadaran dalam diri PNS yang bersangkutan untuk disiplin juga kurang, kesadaran ini sangat penting, karena seketat apapun pengawasan yang dilakukan, jika tidak ada

kedasaran dalam diri masing-masing, akan sulit untuk disiplin” (Wawancara, 20120).

Dapat diperoleh gambaran bahwa faktor penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sanksi yang diberikan bagi yang melanggar tidak memberi efek jera, karena di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan penerapan sanksi baru berupa teguran secara lisan.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat yang dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sudah dilaksanakan, tetapi dalam hal pemberlakuan sanksi bagi yang melanggar belum maksimal, hal ini disebabkan pemberian sanksi yang diterapkan baru berupa teguran secara lisan.
2. Faktor Penghambat pelaksanaan disiplin ringan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan antara lain adalah kesadaran pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugas, sanksi yang diberikan kurang tegas, sehingga tidak memberi efek jera.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan diharapkan untuk dapat menyadarinya tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara serta meningkatkan disiplin dalam bekerja.



2. Sanski yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan harus lebih tegas lagi, sehingga mampu membuat efek jera bagi semua pagawai.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- CST Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Husaini Usman. *Metodologi Penelitian Social*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Inu kencana Syafie. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANTRI)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Gaung Pustaka Press, Jakarta, 2008.
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Philipus, M, Hadjon, dkk. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm. 39.
- Purwata Gandhasubrata. *Judicial Review Sebagai Sarana Pengembangan Good Governance*, Makalah Seminar Hukum Nasional VII, Jakarta, 1999.
- Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Sri Hartini, dkk. *Hukum Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi VI). Rineka Cipta. Jakarta, 2006.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. UIR Press, Pekanbaru, 2017

**B. Skripsi**

1. **Eka Sari.** *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang.* Skripsi Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, 2011

2. **Idulyawan.** *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang.* Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2015.

**C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945,

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau