

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains**

OLEH :

**NAMA : RIO HERMAWAN
NOMOR MAHASISWA : 197121050
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINITRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN
2010**

TESIS

Oleh

**Rio Hermawan
NPM : 197121050**

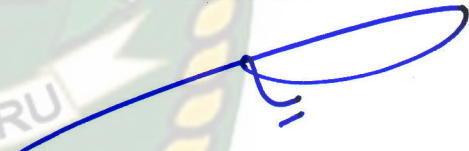
TIM PENGUJI

Ketua



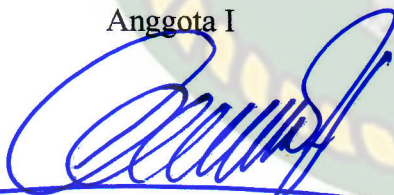
Dr. Zulhelmy, SE, M.S.i, Ak, CA, ACDA

Sekretaris



Dr. Rendi Prayuda, S.IP, M.Si

Anggota I



Dr. Muhd. Ar. Imam Riauan, S.Kom., M.I.Kom

Anggota II



Dr. Zainal, S.So., M.Si

**Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau**



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M. Hum.

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN
2010**

TESIS

Nama : RIO HERMAWAN
NPM : 197121050
Program Studi : Ilmu Administrasi

Pembimbing I
Pekanbaru, 29/ Juli 2021

Dr. Zulhelmy, SE, M.S.i, Ak, CA, ACDA

Pembimbing II
Pekanbaru, 29 Juli 2021

Dr. Rendi Prayuda, S.IP, M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau

Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : RIO HERMAWAN

NPM : 197121050

Jurusan : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Publik

Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)

Judul Tesis : Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah tesis ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif akademis dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas persyaratan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima saksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Juli 2021



Yang membuat pernyataan,

RIO HERMAWAN
NIM. 197121050



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 136/A-UIR/5-PPS/2021

Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **RIO HERMAWAN**
NPM : **197121050**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 10 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 10 Juli 2021
Staf Pemeriksa

Indrian Syafitri, S.AP., M.Si.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip Syafitri_ind05

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII DI LINGKUNGAN DINAS
KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN
MERANTI BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**
by **Rio Hermawan Rio Hermawan**

From Prodi. Ilmu Administrasi (TESIS)
PASCASARJANA UIR)

Similarity Index	Similarity by Source	
29%	Internet Sources:	27%
	Publications:	13%
	Student Papers:	9%

Processed on 10-Jul-2021 09:34 WIB **sources:**

ID: 1617741559

Word Count: 15315

1 2% match (Internet from 02-Feb-2021)

<http://eprint.stieww.ac.id/1030/1/172903857%20SUGITO%201-3.pdf>

2 2% match ()

[ADITYA FEBRIANSYAH RAMADHAN, .. "PENGEMBANGAN MEDIA KOMIK UNTUK MEMBANGUN KESADARAN BUDAYA DI SMA SULTHON AULIA BOARDING SCHOOL BEKASI", 2018](#)

3 2% match (Internet from 12-Aug-2019)

<https://pengertian-menurut2.blogspot.com/2016/08/pengertian-teori-administrasi-publik.html>

4 2% match (Internet from 20-Oct-2018)

http://www.pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/profil/PROFIL_KES_PROVINSI_2012/04_Profil_Kes_Prov.Riau

5 2% match (Internet from 21-Jan-2020)

<http://journal.ikippgripta.ac.id/index.php/kewarganegaraan/article/download/1097/919>

6 2% match (Internet from 07-Jan-2019)

http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9728/2/T1_162012006_BAB%20II.pdf

7 1% match (Internet from 10-Nov-2019)

https://issuu.com/jumalius/docs/gusti_lanang_rakayoga

8 1% match (Internet from 15-Oct-2019)

<https://www.politeknikmbp.ac.id/karya-ilmiah/category/49-volume-2-2.html?download=277%3Akedisiplinan-karyawan-terhadap-kemajuan-pt-sari-surya-perwira-medan>

9 1% match (Internet from 04-Jun-2017)

<http://repository.unib.ac.id/6976/1/B6%20Pelaksanaan%20PP%20no%2053.pdf>

10 1% match (Internet from 27-Apr-2020)

<https://www.coursehero.com/file/p4g9igb/Periset-adalah-bagian-integral-dari-data-artinya-periset-ikut-aktif-dalam/>

11 1% match (Internet from 30-May-2015)

<http://chokystile.blogspot.com/>

12 1% match (Internet from 03-Feb-2012)

<http://ruslan.web.id/download/category/4-keuangan-negara?download=55%3Aperpres-53-tahun-2010>

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 652/KPTS/PPs-UIR/2020

TENTANG

**PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
 2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. Zulhelmy, SE., M.Si.Ak	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Rendi Prayuda, S.IP., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **RIO HERMAWAN**
N P M : **197121050**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis : **"ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 11 November 2020



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 195408081987011002

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

**ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010**

**ABSTRAK
RIO HERMAWAN**

Disiplin pegawai adalah salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi. Penelitian ini fokus kepada tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti. Berdasarkan observasi sementara kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti masih banyak Pegawai yang terlambat hadir pada saat apel pagi, tidak masuk kerja tanpa keterangan, pulang sebelum jadwal pulang yang telah ditetapkan, dan masih lemahnya pengawasan dari pimpinan tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimanakah tingkat kedisiplinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berdasarkan observasi dan wawancara. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 9 informan. Hasil penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti belum sepenuhnya mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan, masih ada pegawai yang datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti diantaranya yaitu adanya keteladanan pimpinan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kata kunci : Disiplin, Pegawai, PP No 53 tahun 2010 Dan Dinas kesehatan

**DISCIPLINE ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS IN THE HEALTH
SERVICE OF MERANTI ISLANDS REGENCY BASED ON
GOVERNMENT REGULATION NUMBER 53
THE YEAR 2010
ABSTRACT
RIO HERMAWAN**

Employee discipline is one of the key factors for the success of an organization. This study focuses on the level of discipline of Civil Servants in the Meranti Islands District Health Office. Based on temporary observations of civil servant discipline at the Meranti Islands District Health Office, there are still many employees who are late for the morning apple, do not come to work without explanation, go home before the predetermined return schedule, and there is still weak supervision from the leadership regarding the discipline of Civil Servants in Indonesia. the Meranti Islands District Health Office. This study aims to analyze how the level of discipline and the factors that influence the discipline of Civil Servants in the Meranti Islands District Health Office. This type of research is a qualitative research with data collection techniques based on observations and interviews. The number of subjects in this study were 9 informants. The results of this study are Civil Servants in the Meranti District Health Office have not fully complied with the stipulated time provisions, there are still employees who arrive late, and leave earlier than the specified time. The factors that influence the work discipline of Civil Servants in the Meranti District Health Office include exemplary leadership, the existence of definite rules that can be used as a guide, the courage of the leadership in taking action, leadership supervision, attention to employees, created habits which supports the establishment of discipline.

Keywords: Discipline, Employees, PP No. 53 of 2010 and the Health Office

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang di tuliskan dalam bentuk tesis ini dapat penulis selesaikan.

Tesis yang berjudul “Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010” ini penulis tulis dan ajukan dalam memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang di tetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terima kasih kepada :

1. Orang tua, Kakak, dan Abang Ipar yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril dan materil kepada saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
2. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H, MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
3. Direktur Program Pascasarjana Prof. Dr. H. Yusri Munaf,SH.,M.Hum yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada

penulis dalam menimba ilmu pada pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.

4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.
5. Bapak Dr. Zulhelmy, SE, M.S.Ak, CA, ACDA selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Rendi Prayuda, S.IP, M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau dan serta perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian tesis ini.
8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh Informan yang telah menerima penulis dengan tangan terbuka dan ramah tamah serta memberikan informasi dari wawancara.
10. Begitu pula kepada segenap rekan-rekan seperjuangan yang telah mendukung dan memotivasi serta mendoakan agar skripsi ini segera terwujud, Jika penulis banyak melakukan kesalahan, dengan ketulusan hati yang paling dalam penulis minta maaf yang sebesar-besarnya dan mengucapkan ribuan terima kasih atas semua kebaikan yang telah diberikan, dan terima kasih juga rekan-rekan yang telah memberi semangat dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi nusa dan bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillaitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, Juli 2021
Penulis

Rio Hermawan, S.Pd



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Tentang Administrasi dan Administrasi Publik	12
2.2 Konsep Organisasi dan Organisasi Publik	13
2.3 Tinjauan Tentang Kedisiplinan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Disiplin	16
2.3.2 Pentingnya Disiplin Kerja	18
2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja	19
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	20
2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.3.6 Fungsi Disiplin Kerja	24
2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil	26
2.5 Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010	27
2.6 Kerangka Pemikiran	31
2.7 Telaah hasil penelitian terdahulu yang relevan	33
2.8 Konsep Operasional	39
2.9 Operasional Variabel	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	42
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	43
3.3	Subjek Penelitian	43
3.4	Jenis Data	45
3.4.1	Data primer	45
3.4.2	Data Sekunder	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.6	Prosedur Penelitian	48
3.7	Teknik Analisa Data	49
BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Kabupaten Meranti	51
4.2	Gambaran Umum Dinas kesehatan kab. Kep. Meranti .	52
BAB V	ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN	
5.1	Analisis Kedisiplinan PNS dilingkungan Dinas kesehatan kab. Kep. Kepulauan Meranti	66
5.1.1	Kedisiplinan dalam Ketetapan waktu datang dan pulang kerja	66
5.1.2	Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	70
5.1.3	Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.....	74
5.1.4	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	76
5.1.5	Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	77
5.2	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan PNS dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti.....	81
5.2.1	Besar kecilnya pemberian kompensasi	82
5.2.2	Ada tidaknya keteladanan pimpinan.....	84
5.2.3	Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan.....	85

5.2.4 Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.....	86
5.2.5 Ada tidaknya pengawasan pimpinan	88
5.2.6 Ada tidaknya perhatian kepada pegawai	89
5.2.7 Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	90
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020.....	6
Table 1.2	Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2020	8
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kesehatan Kab. Kepulauan Meranti berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010.....	41
Table 3.1	Data Informan penelitian	45
Table 4.1	Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kabupaten Meranti.....	61
Table 5.1	Daftar Hadir Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti	69
Tabel 5.2	Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020.....	73
Tabel 5.3	Aturan penggunaan seragam Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti.....	74
Tabel 5.4	Program Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2020.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan bagi sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan professional dan kesejahteraan PNS sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan PNS. Mewujudkan kinerja PNS yang berdaya guna, handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur

aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Begitu pula sosok PNS diharapkan dapat menjadi teladan dan contoh yang baik di dalam pergaulan masyarakat, sehingga PNS selain menyelesaikan tugas-tugas kedinasan juga dituntut mempunyai kepribadian yang baik di tengah-tengah masyarakat, terutama dalam hal kedisiplinan. Oleh karena Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan keberhasilan misi pemerintah. Salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa yaitu masalah kedisiplinan PNS.

Nawawi (2014:183) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:184) disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014 : 34) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator diantaranya : a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, b) Ketepatan jam pulang ke rumah, c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, d) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Lijan Poltak Sinambela, (2016 : 339-340), menjelaskan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi, berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap

disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut seperti yang telah di sebutkan di atas. Berdasarkan perbub 86 tahun 2018 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tupoksi serta tata Kerja Dinas Kesehatan Sekretariat Subbagian Kepegawaian dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti melaksanakan Tupoksi diantaranya memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggung jawab.

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Sekretaris Dinas Kesehatan khusus Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Oleh karena itu upaya yang akan dilakukan melaksanakan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang disiplin PNS antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Yang mana menurut

pasal 1 angka 4 dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah “hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Dimana sanksi diberlakukan bertujuan untuk membina, dan senantiasa meningkatkan kinerja yang ada. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Fenomena yang diamati berdasarkan pengamatan peneliti terkait pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti mensinyalir masih banyak Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin di antara:

1. Adanya pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa keterangan
2. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti yang terlambat hadir pada saat apel pagi
3. Ketika jam masuk setelah istirahat siang pukul 13.30 masih banyak Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti yang hadir diatas jam hadir yang telah ditentukan tersebut, bahkan ada beberapa pegawai yang hadir lewat dari pukul 14.00.

4. Dari jam pulang yang telah ditetapkan pukul 16.30, namun banyak Pegawai yang pulang sebelum jam pulang tersebut.

Berikut dapat kita lihat pada rekapitulasi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020 pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020

BULAN	JUMLAH HARI EFEKTIF	JUMLAH PEGAWAI	ABSENSI				HADIR	TIDAK HADIR
			S	I	A	T	%	%
JANUARI	22	39	12	16	11	34	76.13	23.87
FEBRUARI	20	39	2	9	22	39	78.15	21.85
MEI	21	39	5	3	21	21	77.72	22.28
APRIL	21	39	2	2	21	17	77.92	22.08
MEI	17	41	6	0	2	5	82.68	17.32
JUNI	20	40	4	9	0	9	79.45	20.55
JULI	23	40	6	12	3	13	76.15	23.85
AGUSTUS	18	40	10	1	2	41	80.65	19.35
SEPTEMBER	22	39	0	6	0	16	77.44	22.56
OKTOBER	20	39	0	6	5	28	79.00	21.00
NOVEMBER	21	39	0	0	0	22	78.44	21.56
DESEMBER	20	39	0	0	0	2	79.95	20.05
JUMLAH	245	473	47	64	87	247	78.64	21.36

Sumber : Absensi Data Pegawai Dinkes Kab. Meranti Tahun Kerja 2020.

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Tingkat Absensi = $\frac{\text{Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Jumlah Pegawai} + \text{Hari Pegawai Kerja}} \times 100\%$.

Dari daftar Tabel di atas dapat kita simpulkan selama Januari sampai Desember 2020 dengan hari efektif 17-23 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 23,87%, bulan Februari 21,85%, Mei 22,28%, April 22,08%, Mei 17,32%, Juni 20,55%, Juli 23,85%, dan Agustus 19,35%, September 22,56%, dan Oktober 21,0%. November 21,56%, dan Desember 20,05% dengan akumulasi rata-rata ketidakhadiran pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020 sebesar 21,36%.

Menurut Edwin. B. Flippo, (2013 : 5) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya Edwin. B. Flippo, (2013:5) menjelaskan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan/instansi melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Sementara untuk sanksi pelanggaran terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti Tahun 2020 dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JUMLAH
1	Surat Panggilan	12
2	Teguran lisan	5
3	Teguran tertulis	7
4	Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis	1
5	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	2
6	Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama I (satu) tahun	-
7	Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun	3
8	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun	1
9	Pembebasan dari jabatan	-
10	Memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil	-
11	Pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.	-
Jumlah		31

Sumber : Dinas kesehatan kabupaten Kepulauan Meranti 2020

Berdasarkan fenomena- fenomena tersebut dapat dijabarkan permasalahan yang ada Di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti Tahun 2020 sebagai berikut :

1. Dari daftar Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan rata-rata pelanggaran kedisiplinan pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020 sebesar 21,36%. Angka tersebut > 3% maka pelanggaran kedisiplinan dikategorikan tinggi.
2. Dari daftar Tabel 1.1 di atas diketahui angka pelanggaran tertinggi yaitu kategori datang terlambat dengan angka sebanyak 247 kasus.

3. Berdasarkan tabel 1.2 diketahui sanksi Pelanggaran Kedisiplinan oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2020 diantaranya berupa surat panggilan sebanyak 12 kasus, teguran lisan sebanyak 5 kasus, teguran tertulis sebanyak 7 kasus, Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun sebanyak 2 kasus, Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun sebanyak 3 kasus dan Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun sebanyak 1 kasus.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan kurang baiknya tugas aparatur pada Dinas kesehatan Kabupaten meranti sehingga penulis tertarik untuk menuangkannya ke dalam bentuk Tesis dengan judul : **“Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010?

2. Apa faktor yang menghambat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mendorong dan menghambat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik itu bermanfaat secara praktis dan secara teoritis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan pada penelitian yang akan datang berkaitan tentang disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas tentang disiplin pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Administrasi dan Administrasi Publik

Istilah Administrasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata yaitu “ad” dan “ ministrate” yang berarti “to serve” yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sedangkan pendapat A. Dunsire yang dikutip ulang oleh Kebun (2011:2) "administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik. Pengertian Publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kesamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki (Syafi'ie dkk dalam Pasolong, 2011:6).

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano dalam Kebun (2011:4) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Selain itu, Kebun juga menyatakan bahwa istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan

prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur pemerintah (Keban, 2011:4).

Menurut Herbert Simon dalam Pasolong (2011:14) membagi empat prinsip administrasi yang lebih umum yaitu : a. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui spesialisasi tugas di kalangan kelompok. b. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok dalam suatu hirarki yang pasti c. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil. d. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan, untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan tujuan, proses, langganan, tempat.

2.2 Konsep Organisasi dan Organisasi Publik

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut:

Stephen P. Robbins (2009:5) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut: Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Stephen P. Robbins (2009:5) menyatakan bahwa

Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut: Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Stephen P. Robbins (2009:5) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (dalam Fahmi, 2013:2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian.

Menurut Handoko (2011:167) Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi bureaucratic fragmentation

karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga Negara dan pemerintah. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak organisasi, birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan melakukan koordinasi yang baik. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi publik adalah salah satu wadah yang menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang didalam penyelenggaraan pelayanan publik, dilandasi dengan pengaturan hukum yang mendukungnya.

Tujuan organisasi publik sendiri menurut Etzioni (dalam Handoko, 2011:109), yaitu suatu keadaan yang diinginkan dimana organisasi bermaksud untuk merealisasikan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya. Tujuan organisasi meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan aktivitas lembaga dalam melaksanakan misi lembaga. Pendirian organisasi publik bertujuan secara optimal bagi peningkatan :

- a. Kesejahteraan rakyat, karena pada hakekatnya pelayanan publik merupakan infrastruktur bagi setiap warga Negara untuk mencapai suatu kesejahteraan.

- b. Budaya dan kualitas aparat pemerintah untuk menjadi abdi bagi negara dan masyarakatnya, bukan sebagai penguasa terhadap negara dan masyarakatnya.
- c. Kualitas pelayanan umum atau publik diberbagai bidang pemerintahan umum dan pembangunan terutama pada unit-unit kerja pemerintah pusat dan daerah, sehingga masyarakat diharapkan akan mendapatkan perilaku pelayanan yang lebih cepat, tepat, murah, dan memuaskan. Selain itu, era reformasi menuntut pelayana umum harus transparan dan tidak diskriminatif dengan menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan pertimbangan efisiensi.

2.3 Tinjauan Tentang Kedisiplinan Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Secara konsepsi keilmuan disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan kepada peraturan. Nawawi (2014:183) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:184) disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan noma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014 : 34) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator diantaranya : a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, b) Ketepatan jam pulang ke rumah, c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, d) Penggunaan

seragam kerja yang telah ditentukan. e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kedisiplinan berasal berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan keharmonian serta pengembangan tabiat. Defenisi tersebut jelas sekah bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal. (Martoyo, 2000: 151) Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi iunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada, agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian. disiplin mengikuti jam masuk, istirahat dan pulang, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, para pegawai tersebut hendaklah menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan. dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat (Moenir, 2002:18).

Menurut Edy Sutrisno, (2012 : 88) Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi peran pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya suatu organisasi.

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai utuk mematuhi dan menyenangi peraturan, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena tanpa adanya dorongan disiplin maka pegawai akan sulit mewujudkan keberhasilan dalam organisasi maupun instansi pemerintah.

2.3.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai, agar terciptanya pegawai yang disiplin yang tertib dan dapat bertanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2014:184) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya.

Selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena tanpa adanya dorongan disiplin maka pegawai akan sulit mewujudkan keberhasilan dalam organisasi maupun instansi pemerintah. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentunya merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki dan ada dalam diri setiap pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Selain itu, kesadaran dalam diri pegawai juga merupakan hal penting agar pegawai tersebut mampu melaksanakan disiplin kerja. Apabila pegawai tidak memiliki kesadaran untuk melaksanakan disiplin kerja, maka hasil kerja yang akan dihasilkan juga tidak dapat maksimal. Disiplin kerja bukanlah hal yang sulit untuk ditaati oleh pegawai, melainkan sulitnya kesadaran dalam diri pegawai untuk melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja dari seorang pegawai dapat dilihat dari tingkah laku sehari-hari pegawai pada saat berada dalam lingkungan

organisasi. Misalnya apabila seorang pegawai jarang terlambat datang pada suatu organisasi, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kesadaran untuk melaksanakan disiplin kerja. Sutrisno, Edy (2012:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan Disiplin kerja pegawai harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan dari pegawai dalam melaksanakan disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak hanya itu, melainkan disiplin kerja juga merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan

kepulungan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh yaitu dengan segera menarik daftar hadir setelah jam kehadiran telah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu jam pulang. Namun cara ini juga ada kelemahannya, yaitu sering kali pegawai yang terlambat menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang.

Pada sebagian instansi lain sudah menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan sidik jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Namun hal ini juga masih mempunyai kelemahan dalam menegakkan disiplin. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2014 : 34) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Adapun indikator disiplin menurut Alfred R.Lateiner dalam Jundah Ayu Permatasari, (2019 :3) adalah:

- a. Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai seragam kantor sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai pendukung agar disiplin kerja tersebut dapat diaplikasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, apabila pegawai kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja

dengan sebaik-baiknya. Karena pemberian kompensasi merupakan hal pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya. Karena peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan atau instansi pemerintah, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat dengan menegur pegawai tersebut. Dengan demikian maka pegawai tidak akan berbuat hal yang sama.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan,

maka sedikit banyaknya pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan positif seperti saling menghormati, memberikan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya yang dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

Sedangkan martoyo (2014:152) salah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah motivasi, sanksi hukum dan kepemimpinan bukan hanya mempengaruhi kedisiplinan akan tetapi juga bisa menimbulkan lingkungan kerja yang baik. agar bisa bekerja dengan baik.

2.3.6 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar fungsi dan manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi atau instansi pemerintaah maupun bagi pegawainya. Bagi instansi pemerintah dengan adanya disiplin kerja akan

menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa fungsi disiplin, yaitu:

a. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau masyarakat, dengan begitu hubungan yang berjaln antara individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik

b. Membangun Kepribadian

Disiplin juga membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

c. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian dilakukan melalui latihan .

d. Hukuman

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta berkurangnya motivasi untuk mengikuti aturan yang telah ada.

2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu orang penting bagi eksistensi suatu negara. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat dan yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Sedangkan pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terbagi atas dua, yaitu :

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, lembaga pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah/Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil

Pusat dan Daerah yang bekerja diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan di tuntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki agar mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

2.5 Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Peraturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil di Indonesia telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010. PP nomor 53 merupakan pembaruan dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. PP Nomor 53 Tahun 2010 berisi ketentuan-ketentuan kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Terhadap setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan dalam kewajiban dan larangan, yang dilakukan di dalam maupun di

luar jam kerja adalah pelanggaran disiplin. Terhadap setiap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tulisan.
- b. Hukuman disiplin sedang : penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun , dan penundaan gaji pangkat paling lama satu tahun.
- c. Hukuman disiplin berat : penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama satu tahun, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hal disiplin ni sebenarnya sudah ditetapkan reward and punishment. Reward dalam bentuk finansial dan penghargaan lain. Secara finansial biasanya beberapa unit menetapkan besarnya insentif pegawai diakhir tahun berdasarkan disiplin dan prestasi kerja. Namun biasanya besarnya insentif ini tidak sebanding dengan perbedaan disiplin dan prestasi masing-masing pegawai. Bentuk reward yang lain adalah penghargaan tertentu seperti diprioritaskan untuk dipromisikan atau diikuti dalam beberapa kegiatan yang menunjang kariernya termasuk diklat.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, (2016 : 336-337) terdapat tiga jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan Disiplin Progresif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin preventif.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Sistem disiplin korektif secara ringkas sebagai berikut : 1) Peringatan sebelum pelanggaran. 2) Memberikan hukuman yang konsisten. 3) Memperhatikan azas kaidah dan keseimbangan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan proses dimana manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah

kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsenkuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil.

Jadi, proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Kemudian, bila masalah itu terus ada, maka gunakan sedikit lebih banyak lagi kekuasaan manajerial. Pada tingkat yang paling ekstrem, disiplin progresif dapat berakibat pada pemecatan pegawai.

Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa indikator disiplin kerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan apa yang dilakukan oleh seorang pegawai. Ketepatan waktu meliputi ketepatan waktu datang, ketepatan waktu pulang, dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas.
- b. Kepatuhan pegawai merupakan kepatuhan pegawai terhadap standar kerja dan terhadap peraturan yang berlaku.

PP Nomor 53 pasal 1 Tahun 2010 berisi tentang : (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (2) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. (3) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

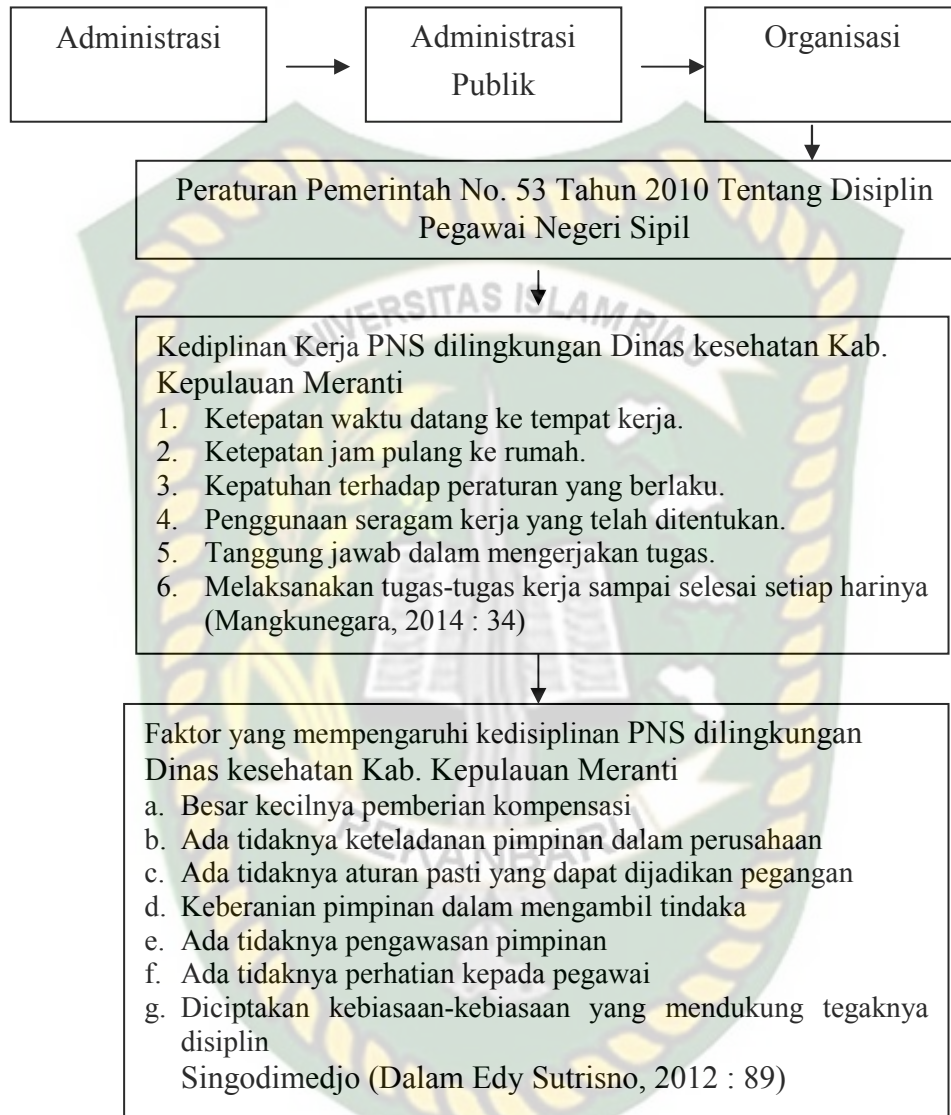
2.6 Kerangka Pemikiran

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tersebut.

Kerangka berpikir dari penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Telaah Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aries Dwi Wahyon, (2015)	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pati	Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diproses oleh BKD Kabupaten Pati selama tahun 2013 sampai Maret 2015 terdapat 48 kasus namun yang bisa diidentifikasi oleh peneliti adalah tahun 2014 sampai dengan Maret 2015 yang terdapat 18 kasus terdiri dari pelanggaran etika PNS sebanyak 3 kasus, pelanggaran waktu kerja sebanyak 6 kasus, pelanggaran tentang administrasi sebanyak 4 kasus, dan pelanggaran pidana sebanyak 5 kasus
2	Gusti Lanang Rakayoga (2014)	Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia	Pengaturan disiplin pegawai negeri sipil di dalam peraturan perundangundangan di Indonesia dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Rumusan norma hukum yang terkandung pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, beserta penjelasannya yang menyebutkan keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang lebih cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5

			<p>(tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja merupakan rumusan norma hukum yang masih kabur, kurang lengkap, tidak jelas, dan sulit untuk dijalankan serta memberikan kelonggaran bagi pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman untuk melakukan multi tafsir dalam penegakkannya di lapangan. Akibat rumusan norma hukum yang masih kabur tersebut tidak dapat memberikan daya efektifitas dan efisiensi bagi penegakkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.</p>
3,	Dyball, Maria Cadiz; Rooney, Jim (2019)	Mengatur dan mendisiplinkan pekerja migran Filipina di perkebunan gula Hawaii	<p>Penelitian ini membahas upaya yang dilakukan oleh perkebunan gula Hawaii untuk mengatur dan mendisiplinkan pekerja Filipina. Penelitian ini menganalisis bagaimana pola kerja migran Filipina menjadi masalah yang sah, layak dan perlu untuk ditangani oleh manajemen perkebunan. Pekerja Filipina adalah populasi terbatas yang menjadi sasaran pengamatan terus-menerus sejak mereka meninggalkan negara mereka untuk bekerja di perkebunan gula Hawaii hingga ketika, setelah memenuhi kontrak kerja, mereka kembali ke rumah. Mereka rentan terhadap sejumlah teknik kontrol. Dalam upaya tersebut manajemen perkebunan berupaya untuk mengatur dan mendisiplinkan</p>

			subjek tertutup secara pribadi dari pandangannya
4	Fadmie (2015)	Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda telah dilaksanakan sejak pelaksanaan tersebut dilakukan pada tanggal 6 Juni 2010. Berdasarkan hasil penelitian, Pimpinan belum maksimal dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah ini. Sebagian Pegawai hanya mengetahui Peraturan Pemerintah ini dari sesama rekan pegawai saja. Akibatnya dalam penerapannya masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan pemerintah ini.</p> <p>Adapun faktor pendukung dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyesuaikan dengan baik sehingga dalam proses implementasinya tidak terhambat dan sistem dapat berjalan dengan baik. - Proses yang cepat dalam penjatuhan indisipliner bagi Pegawai Negeri Sipil. <p>Sedangkan faktor penghambat dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum terbiasa dengan program yang baru

			- Kurang menggunakan waktu dengan baik.
5	Kale, Jayant R .; Ryan, Harley E .; Wang, Lingling (2019)	produktivitas karyawan, dan disiplin kerja	Dengan menggunakan sampel lebih dari 99.000 pengamatan tahun perusahaan yang mencakup> 13.800 perusahaan dari tahun 1978 hingga 2007, kami menganalisis bagaimana perubahan kondisi pasar tenaga kerja mempengaruhi efek pendisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan. Kami mendokumentasikan bahwa peluang kerja di luar yang lebih baik (lebih buruk) melemahkan (memperkuat) efek disipliner terhadap output karyawan. Pengaruh opsi pekerjaan luar pada hubungan leverage-output kuat untuk berbagai kontrol untuk endogenitas, termasuk menggunakan variabel instrumental, eksperimen semu alami, analisis tingkat perusahaan dan industri, spesifikasi model alternatif, dan kontrol untuk kondisi kerja karyawan dan perubahan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, temuan kami menyoroti pentingnya kondisi pasar tenaga kerja terhadap efektivitas kebijakan keuangan perusahaan dan pemahaman kami tentang bagaimana kebijakan ini memengaruhi hasil ekonomi
6	Nur Khasanah (2016)	Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru	disiplin kerja di kantor Camat ini masih belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk melihat program disiplin kerja

			<p>pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru tersebut. Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru, yaitu : pertama komunikasi yang kurang lancar pada setiap pegawai kepada pegawai lain maupun dari pimpinan kepada bawahannya dalam pelaksanaan aturan dan juga kerjasama yang ditetapkan. Dengan kata lain, masih kurangnya pengetahuan pegawai tentang makna komunikasi yang baik dalam peningkatan tujuan organisasi dan penegakan disiplin kerja. Faktor kedua adalah kurangnya sikap/kesadaran pegawai dalam melaksanakan peraturan-peraturan dan norma-norma disiplin kerja yang dapat meningkatkan maupun menurunkan disiplin kerja pada organisasi. Ketiga lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang mengakibatkan kurangnya kerjasama dalam bekerja dan membuat lemahnya daya kerja pegawai serta kurangnya sosialisasi dalam pengambilan kebijakan.</p>
7	SARA YULIS, 2019	Penerapan disiplin aparatur Sipil Negara (Asn) Pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)	Penerapan kedisiplinan aparatur sipil negara pada bagian umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat sudah diimplementasikan sejak Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dikeluarkan. Dalam penerapannya masih sering terjadi pelanggaran

			<p>disiplin pada bagian umum terutama dalam ketetapan waktu, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, serta berada diluar kantor saat jam kerja bukan karna dinas. Kemudian, tidak semua pegawai taat terhadap aturan seperti tidak mengikuti apel, tidak menggunakan nametag, dan lainnya. Lalu, kurangnya kesadaran aparatur sipil negara untuk menerapkan kedisiplinan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Selain itu kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran</p>
6	<p>Sahya Anggara, Mohamad Ichsana Nur, Ahmad Daroni (2018)</p>	<p>Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat</p>	<p>Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat belum berjalan optimal, hal ini dikarenakan dilihat dari empat faktor . Pertama, komunikasi sudah berjalan karena adanya pendistribusian peraturan tersebut sampai kepada staf atau pegawai. Kedua, sumber daya belum optimal karena walaupun sarana dan prasarana serta biaya dan anggaran telah menunjang sedangkan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat belum menunjang hal ini karena jumlah pegawai masih kurang dan kesiapanya pun perlu ditingkatkan. Ketiga, disposisi sudah baik</p>

			<p>dilihat dari kemauan Pegawai Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dalam mengikuti apel pagi, mematuhi jam kerja, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab. Keempat, struktur birokrasi dikatakan telah efektif karena Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat telah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan prosedur fragmentasi yang jelas. Adapun untuk faktor pendukung implementasinya adalah terdiri dari sarana dan prasarana yang memadai, adanya penghargaan dan insentif, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. Sedangkan faktor penghambatnya adalah rendahnya intensitas pemerintah dalam mengadakan sosialisasi, serta sumber daya manusia dan kesiapan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan peraturan disiplin belum memadai.</p>
--	--	---	--

2.8 Konsep Operasional

Untuk memberikan kesamaan pemahaman, memudahkan menganalisa dan membatasi ruang lingkup pengoperasian dalam penelitian, maka penulis mencoba memberikan konsep operasional. Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep

teori agar mudah di pahami dan dapat diukur sesuai realita. Adapun konsep operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan mentaati dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar atau dijatuhi hukuman disiplin.
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Faktor-faktor mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain :
 - a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 - b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
 - c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 - d. Keberanian pimpinan dalam menngambil tindakan
 - e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.9 Operasional Variabel

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kesehatan Kab. Kepulauan Meranti berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010

Konsep	Variabel	Indikator Variabel
<p>Nawawi (2014:183) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.</p>	Disiplin Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya
	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan 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 pegawai 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin 8. Singodimedjo (Dalam Edy

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2014:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, bersifat kualitatif, dimana prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang yang diperlukan dan dapat diamati.

Pendekatan penelitian kualitatif ialah penelitian memahami fenomena mengenai apa yang dinilai berdasarkan subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan. Dengan cara deskriptif berupa kata-kata dan bahasa., pada suatu lingkup khusus menggunakan beberapa metode alamiah. Penelitian kualitatif mampu menghasilkan hasil penelitian berupa penjabaranyang mendalam mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang bisa diamati dalam suatu lingkup tertentu yang dilihat dari sudut pandang yang komprehensif (Moleong, 2014:86).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjudul “Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010’ ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian didefenisikan sebagai penelitian penelitian alamiah dengan tujuan

menafsirkan fenomena tersebut. Dengan melakukan berbagai metode untuk mendalami fenomena tersebut. Dengan menggunakan penelitian kualitatif, biasanya peneliti menjalani rapport dan menganalisis suatu sikap berdasarkan perasaan dan perilaku yang ditampilkan individu (Denzim & Lincon, dalam Surya, T. F. (2013:118).

Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:146), metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kualitatif. Penelitian ini menggunakan Pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini rencana dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai Mei 2021. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

3.3. Subjek Penelitian

Menurut Miles dan Huberman (dalam Surya, T. F. 2013:92), pemilihan informan dipilih didasarkan hal berikut: Sampel harus menghasilkan deskripsi yang dapat dipercaya / penjelasan (dalam arti yang berlaku untuk kehidupan

nyata). Salah satu aspek dari validitas penelitian kualitatif berkaitan dengan apakah ia menyediakan benar-benar meyakinkan penelitian dan penjelasan tentang apa yang diamati. Kriteria ini juga dapat mengangkat isu-isu reliabilitas dari sumber informasi, dalam arti apakah mereka lengkap, dan apakah mereka tunduk pada bias penting yang akan mempengaruhi jenis penjelasan yang dapat didasarkan atas mereka.

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan seorang informan untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang memahami tentang objek penelitian. Informan yang dipilih memiliki kriteria agar informasi yang didapat berguna untuk penelitian yang dilakukan. Menurut Spradley (dalam Moelong 2014:55) mengatakan informan harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan, yaitu :

1. Informan yang menyatu dengan suatu kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
2. Informan masih aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran peneliti.
3. Informan memiliki waktu untuk dimintai informasi
4. Informan dalam memberikan informasi berdasarkan fakta dan tidak diolah.

Berdasarkan kriteria informan menurut spradley diatas, peneliti menentukan informan yang memenuhi kriteria tersebut. Informan yang peneliti

temukan yaitu orang-orang yang masih terikat penuh didalam Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti.

Table 3.1 Data Informan Penelitian

NO	INFOEMAN	JUMLAH
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang Kesehatan masyarakat	1
4	Kepala Bidang Pelayanan kesehatan	1
5	Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1
6	Kepala Bidang Sumber Daya kesehatan dan Kefarmasian	1
7	Kepala Bidang Pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur BKD	1
8	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	1
9	Staf Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	1
JUMLAH		9

Sumber : Dinas kesehatan Kab. Kepulauan Meranti dan BKD kab. Kepulauan Meranti

3.4. Jenis Data

3.4.1 Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dan masalah-masalah yang sudah ada dirumuskan dalam penelitian ini. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara langsung dengan informan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan yang ada hubungannya dengan maslaah penelitian ini dan juga bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain mengenai :

1. Gambaran umum Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Absensi kehadiran pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Program kerja Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:122) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang diterapkan.

Menurut Sugiyono (2013:122), pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamial (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber primer dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer adalah sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpulan data, sedangkan data skunder merupakan sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sugiyono (2013:123), menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi

berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan observasi.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Wawancara dilakukan peneliti adalah wawancara semi struktur, yaitu peneliti menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap, namun peneliti dapat menambahkan pertanyaan yang lain diluar pedoman wawancara. Dan hal ini dilakukan agar peneliti bisa untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 itu sendiri di. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Observasi

Menurut Poerwandi (2005:78) tujuan observasi adalah mendiskripsikan *setting* yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlihat dalam aktivitas, dan makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlibat dalam kejadian yang di amati.

Menurut Sugiyono (2013:124) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melihat dari dekat apa yang terjadi di lapangan. Peneliti akan melakukan observasi secara langsung dan semi pasif, agar peneliti secara langsung dapat ikut serta dalam kegiatan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian yaitu tak lain dan tak bukan adalah para pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti itu sendiri dan yang mengawasi yakni kepala sub bagian Kepegawaian dan Umum.

3.6. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian antara lain :

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti dengan pertimbangan etika penelitian lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian hingga menyiapkan perlengkapan penelitian. Dalam tahap ini peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri yang mantap untuk masuk ke lapangan penelitian

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Dalam tahap ini peneliti berusaha memperbaiki diri untuk menggali dan mengumpulkan data-data untuk dibuat suatu analisis data mengenai kedisiplinan pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten meranti.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan kegiatan yang berupa mengolah data diperoleh dari narasumber maupun dokumen, kemudian akan disusun kedalam sebuah penelitian. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk laporan sementara sebelum menulis keputusan akhir.

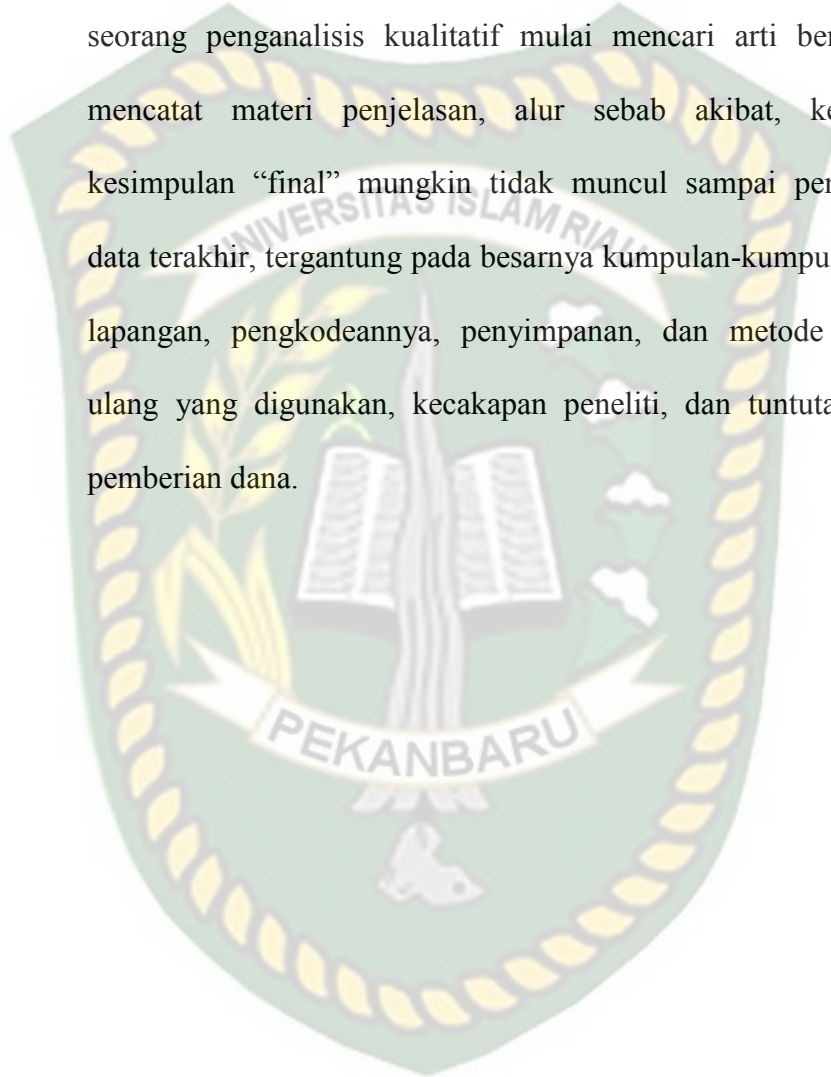
3.7. Teknik Analisa Data

Menurut Miles dan Humberman dalam Saldana (2014 :31-33) menyebutkan bahwa “didalam anaisis data kualitatif terdapat 3 alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam aktivitas data yaitu data condensation, data display dan conclusion drawing/verification :

1. Condensasi data, merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan, data atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian data catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi empiris lainnya.
2. Penyajian data, yaitu sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu termasuk analisis yang lebih mendalam atau

mengambil aksi berdasarkan pemahaman

3. Penarikan kesimpulan, kegiatan menganalisis ketiga yaitu menarik kesimpulan dan verifikasi dari permulaan pengumpulan data seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat materi penjelasan, alur sebab akibat, kesimpulan-kesimpulan “final” mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data terakhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan-tuntutan pemberian dana.



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran umum Kabupaten Meranti

Kabupaten Kepulauan Meranti mempunyai luas wilayah 3.714,2 Km² dari 9 (Sembilan) Kecamatan dan 103 Desa. Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 berdasarkan proyeksi penduduk Tahun 2019 adalah berjumlah 185.516 jiwa, dengan kepadatan penduduk 50 jiwa / Km². Kabupaten Kepulauan Meranti terletak antara garis 102°,10'40" - 103°14' Bujur Timur dan 1°25'36" - 0°40' Lintang Utara, dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan kabupaten Bengkalis dan Selat Malaka.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Siak Sri Indrapura.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Karimun (Provinsi Kepulauan Riau).

Berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2019, Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti 185.516 Jiwa. Perbandingan antara laki – laki dan perempuan, ditemukan laki – laki lebih banyak dari pada perempuan yaitu : 91.073 jiwa dan 94.443 jiwa.

Berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2019, Jumlah Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti 185.516 Jiwa. Perbandingan antara laki – laki

dan perempuan, ditemukan laki – laki lebih banyak dari pada perempuan yaitu : 91.073 jiwa dan 94.443 jiwa.

4.2 Gambaran Umum Dinas kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti

Dinas kesehatan kab. Kep. Meranti terletak di jl. Kesehatan No. 24, Selatpanjang. Dinas kesehatan kab. Meranti membawahi tenaga medis di lingkungan Rumah Sakit (RS), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Sarana Distribusi dan Pelayanan Kefarmasian dan Sarana Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM).

4.2.1 Sarana Kesehatan

Sarana Kesehatan yang disajikan dalam bab ini meliputi: Rumah Sakit (RS), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Sarana Distribusi dan Pelayanan Kefarmasian dan Sarana Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM)

1. Rumah Sakit

Ruang lingkup pembangunan kesehatan selain upaya Promotif dan Preventif, di dalamnya juga terdapat pembangunan kesehatan bersifat Kuratif dan Rehabilitatif. Rumah sakit (RS) merupakan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang utamanya menyelenggarakan upaya Kuratif dan Rehabilitatif. Rumah Sakit juga juga berfungsi sebagai sarana Pelayanan Kesehatan Rujukan. Tugas Rumah sakit adalah memberikan pelayanan paripurna, diklat, dapat juga melakukan penelitian, pengembangan Teknologi Bidang Kesehatan. Kabupaten Kepulauan Meranti sampai tahun ini mempunyai 1 Rumah Sakit Umum Daerah dengan tipe C.

2. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)

Puskesmas, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 128 tahun 2004 tentang kebijakan Dasar Puskesmas, merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dinas kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan Kesehatan di Wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai fungsi sebagai: a) Pusat Pembangunan Berwawasan Kesehatan. b) Pusat Pemberdayaan Kesehatan. c) Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat Primer; dan d) Pusat Pelayanan Kesehatan Perorangan Primer. Wilayah kerja Puskesmas meliputi wilayah kerja Administratif, yaitu satu wilayah Kecamatan, atau beberapa desa/kelurahan di satu wilayah Kecamatan dan di setiap Kecamatan harus ada minimal satu unit Puskesmas. Dasar pertimbangan untuk membangun dan menentukan wilayah kerja Puskesmas antara lain faktor luas wilayah, kondisi Geografis, dan Kepadatan Penduduk. Jumlah Puskesmas di Kabupaten Kepulauan Meranti yang tercatat sampai akhir tahun 2019 sebanyak 10 unit, dengan rincian jumlah Puskesmas Perawatan 5 unit dan Puskesmas non Perawatan 5 unit.

Dalam upaya pemberian pelayanan kesehatan makin merata dan bermutu, ketersediaan sarana pelayanan kesehatan dasar sangat diperlukan. Untuk itu Puskesmas di dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, puskesmas juga dibantu satu atau beberapa Puskesmas Pembantu dan Puskesmas Keliling.

Puskesmas Pembantu (Pustu) adalah unit pelayanan kesehatan yang sederhana dan berfungsi menunjang dan membantu memperluas jangkauan

Puskesmas dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan Puskesmas dalam ruang lingkup wilayah yang lebih kecil serta jenis dan kompetensi pelayanan yang disesuaikan dengan kemampuan tenaga dan sarana yang tersedia.

Puskesmas Keliling adalah kegiatan Puskesmas yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan terutama yang berhubungan dengan Promotif dan Preventif. Selain itu Puskesmas Keliling juga bertujuan untuk melakukan Monitoring Pelayanan petugas Puskesmas pembantu sehingga berjalan lebih optimal. Adapun agenda kegiatan saat pelaksanaan Puskesmas Keliling antara lain penyuluhan-penyuluhan, pelatihan kader posyandu baik posyandu balita maupun posyandu lansia, kemitraan bidan dan dukun, kelas ibu hamil, UKS, desa siaga dan kegiatan-kegiatan lain sesuai dengan kebutuhan kampung yang akan dikunjungi.

Puskesmas Pembantu dan Puskesmas Keliling sangat berperan penting dalam meningkatkan akses peningkatan Pelayanan Kesehatan yang merata, seperti pusat pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, pusat pelayanan kesehatan strata pertama yang meliputi pelayanan Kesehatan Perorangan (Private Goods) dan pelayanan Kesehatan Masyarakat (Public Goods).

3. Pelayanan Gawat Darurat Level 1 yang harus diberikan Pelayanan Kesehatan (RS) di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019

Sarana Kesehatan dengan kemampuan pelayanan gawat darurat yang dapat diakses masyarakat merupakan sarana kesehatan yang telah mempunyai

kemampuan untuk melaksanakan pelayanan gawat darurat sesuai standart dan dapat diakses oleh masyarakat dalam kurun waktu tertentu.

Kemampuan pelayanan gawat darurat yang dimaksud adalah upaya cepat dan tepat untuk segera mengatasi puncak kegawatan yaitu henti jantung dengan resusitasi jantung paru otak (*cardio-pulmonary-cebral-resucitation*) agar kerusakan organ yang terjadi dapat dihindarkan atau ditekan sampai minimal dengan menggunakan Bantuan Hidup Dasar (*basic life support/ BLS*) dan Bantuan Hidup Lanjut (*ALS*). Sarana kesehatan yang dimaksud dalam hal ini adalah rumah bersalin, Puskesmas, dan Rumah Sakit baik Rumah Sakit Umum, Jiwa maupun khusus, Puskesmas Rawat Inap dengan kemampuan pelayanan gawat darurat yang dapat diakses masyarakat di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 5 unit, sedangkan rumah Sakit Umum yang sudah mempunyai kemampuan pelayanan gawat darurat sebanyak 1 di Kabupaten Kepulauan Meranti.

4.2.2 Struktur Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti

Gambar 4.1 Struktur Dinas kesehatan kab. Kepulauan Meranti



4.2.3. Situasi Sumber Daya Manusia Kesehatan

Sumber daya manusia khususnya tenaga kesehatan merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan dan keberhasilan program pembangunan kesehatan. sumber daya manusia kesehatan termasuk diantaranya kelompok tenaga kesehatan, yang terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kefarmasian, Tenaga Keperawatan, Tenaga Kebidanan, Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Kesehatan Lingkungan, Tenaga Gizi, Tenaga Keteknisian Medis, dan Tenaga Kesehatan lainnya.

1. Tenaga Dokter Spesialis, Dokter Umum dan Dokter Gigi

Jumlah Tenaga Dokter Spesialis yang bekerja di Sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2019 sebanyak 14 orang. Untuk tahun 2019 rasio Dokter Spesialis di Kabupaten Kepulauan Meranti sebesar 7,5 per 100.000 penduduk, yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 7,5 orang dokter spesialis.

Jumlah Tenaga Dokter Umum yang bekerja di sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 58 orang. Untuk tahun 2019 rasio Dokter Umum di Kabupaten Kepulauan Meranti sebesar 31,3 per 100.000 penduduk, yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 31,3 orang dokter umum.

Jumlah Tenaga Dokter Gigi yang bekerja di sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 14 orang Untuk

tenaga Dokter Gigi di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 memiliki rasio sebesar 7,5 per 100.000 penduduk. yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 7,5 orang dokter gigi

2. Tenaga Perawat

Jumlah Tenaga Perawat yang bekerja di Sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 242 orang. Untuk Tenaga Perawat di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 memiliki rasio sebesar 130,4 per 100.000 penduduk. yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 130,4 orang Perawat.

3. Tenaga Bidan

Jumlah Tenaga Bidan yang bekerja di Sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 242 orang. Untuk Tenaga Bidan di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 memiliki rasio sebesar 130,4 per 100.000 penduduk. yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 130,4 orang Bidan.

4. Tenaga Kefarmasian

Jumlah Tenaga kefarmasian yang bekerja di Sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan meranti tahun 2019 sebanyak 47 orang.

Untuk Tenaga Kefarmasian di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 memiliki rasio sebesar 25,3 per 100.000 penduduk. yang artinya

pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 25,3 orang Tenaga Kefarmasian

5. Tenaga Kesehatan Masyarakat

Jumlah Tenaga Kesehatan Masyarakat yang bekerja di Sarana Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebanyak 21 orang. Untuk tenaga kesehatan masyarakat di Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 memiliki rasio sebesar 11,3 per 100.000 penduduk. yang artinya pada tahun 2019 di Kabupaten Kepulauan Meranti untuk 100.000 penduduk dilayani oleh 11,3 orang Tenaga Kesehatan Masyarakat

4.2.5 Pembiayaan Kesehatan

Pembiayaan kesehatan bertujuan untuk menyediakan pembiayaan kesehatan yang berkesinambungan dengan jumlah yang mencukupi, teralokasi secara adil, dan termanfaatkan secara berhasil guna untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan agar meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Anggaran Kesehatan Kabupaten/Kota bersumber dari anggaran APBD Kabupaten/KOTA, APBN, APBD Provinsi dan Pemerintah lain (Pinjaman/Hibah Luar Negeri). Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009 mengamanatkan besar anggaran kesehatan Pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten/Kota dialokasikan minimal 10% (sepuluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah diluar gaji.

Pada tahun 2019 Jumlah Total Anggaran Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti adalah Rp. 112.801.978.677,00 dengan sumber dana yang berasal dari APBD Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 dan APBN tahun

2019. Yang artinya persentase total anggaran kesehatan terhadap total anggaran APBD yakni sebesar 6,9%.

Namun dalam melakukan penganggaran tidak hanya memperhatikan berapa besarnya persentase anggaran tersebut untuk kesehatan, juga harus melihat penduduk dari daerah tersebut. Untuk alokasi anggaran kesehatan Kabupaten/Kota di Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2019 ini yang dihubungkan dengan besarnya penduduknya atau anggaran kesehatan per kapita.

Anggaran Kesehatan perkapita Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2019 sebesar 608.044,47. diharapkan pada tahun-tahun mendatang pemerintah lebih meningkatkan alokasi anggaran bidang kesehatan. peningkatan anggaran kesehatan masih sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat, karena selama ini alasan yang sering kita dengar dari pemerintah justru adanya keterbatasan anggaran dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Seandainya peningkatan anggaran kesehatan dilakukan dan digunakan tepat sasaran semisal nya untuk pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para tenaga kesehatan kita yang sudah ada, subsidi pendidikan untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang baru, pengadaan sarana dan prasarana kesehatan, subsidi pembiayaan kesehatan bagi masyarakat yang tidak mampu, maka peningkatan mutu pelayanan kesehatan di kabupaten kepulauan meranti seoerti yang diharapkan oleh semua kita semua tentu dapat terwujud. Namun tentu saja peningkatan anggaran kesehatan tersebut perlu didukung

dengan alokasi anggaran yang tepat dan harus terbebas dari segala bentuk penyalahgunaan.

Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dapat dirincikan pada tabel dibawah:

Table 4.1
Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Kabupaten Meranti

NO	JENIS KEPESEERTAAN	PESERTA JAMINAN KESEHATAN	
		JUMLAH	%
1	2	3	4
PENERIMA BANTUAN IURAN (PBI)			
1	PBI APBN	117.415	63,3
2	PBI APBD	48.748	26,3
SUB JUMLAH PBI		166.163	89,6
NON PBI			
1	Pekerja Penerima Upah (PPU)	18.961	10,2
2	Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)/mandiri	4.556	2,5
3	Bukan Pekerja (BP)	1.270	0,7
SUB JUMLAH NON PBI		24.787	13,4
JUMLAH (KAB/KOTA)		190.950	102,9

Sumber : Dinas kesehatan kab. meranti

4.2.6 Kesehatan Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu variabel yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam menilai kondisi kesehatan masyarakat. Bersama dengan faktor perilaku, pelayanan kesehatan dan genetic, lingkungan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat. Faktor lingkungan mempunyai peran yang sangat besar dalam proses timbulnya gangguan kesehatan baik secara individual

maupun kesehatan masyarakat umum. Maksud dilaksanakan upaya pembinaan kesehatan lingkungan dan sanitasi dasar pada prinsipnya untuk memperkecil atau meniadakan faktor resiko terjadinya penyakit atau gangguan kesehatan akibat dari lingkungan yang kurang sehat.

Hal ini perlu mendapat perhatian agar lingkungan yang memenuhi syarat kesehatan dari tahun mendatang semakin meningkat, karena sanitasi yang baik merupakan elemen penting yang menunjang kesehatan manusia. Masalah kesehatan lingkungan merupakan masalah kompleks yang harus diatasi bersama. Untuk menggambarkan keadaan lingkungan, akan disajikan Indikator-Indikator seperti Persentase Rumah Sehat, Pembinaan Kesehatan Lingkungan pada masyarakat dan Institusi Sanitasi Berbasis Masyarakat (STBM), pengawasan Tempat-Tempat Umum (TTU) akses air bersih, tempat Pengelolaan Makanan dan Jamban.

1) Akses Berkelanjutan Terhadap Air Minum Berkualitas (Layak)

Akses terhadap air bersih dan sanitasi merupakan salah satu fondasi inti dari masyarakat yang sehat. Air bersih dan Sanitasi yang baik merupakan elemen yang penting yang menunjang kesehatan lingkungan yang mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat. Buruknya kondisi sanitasi akan berdampak negative di banyak aspek kehidupan, mulai turunnya kualitas lingkungan hidup masyarakat, tercemarnya sumber air minum bagi masyarakat, meningkatnya jumlah kejadian diare dan munculnya penyakit.

Upaya untuk meningkatkan akses air minum layak secara nasional terus menerus dilakukan. Masih banyak kendala dalam pencapaiannya, antara lain:

1. Rencana Aksi Daerah (RAD) pencapaian target Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dan Renstra tidak didukung dengan skema pembiayaan yang jelas untuk Implementasi.
2. Belum optimalnya peran peran Pemerintah Provinsi dalam menggalang kerjasama antar pemerintah kabupaten/kota dalam mengembangkan SPAM untuk mencapai sasaran RKP dan Renstra.
3. Belum optimalnya keterpaduan antara program dengan pembiayaan pengembangan SPAM perpipaan dan bukan perpipaan terlindungi untuk percepatan pencapaian sasaran air minum layak.

Untuk Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2019 Distribusi penyebaran cakupan penduduk dengan akses berkelanjutan terhadap air minum berkualitas (layak) dapat dilihat pada gambar dibawah, dimana cakupan paling tinggi ada di puskesmas anak setatah, sedangkan cakupan paking rendah di puskesmas alah air.

2) Jamban Sehat

Berbagai alasan digunakan oleh masyarakat untuk buang air besar sembarangan diantaranya adalah anggapan membangun jamban itu mahal, lebih enak buang air besar di sungai, tinja dagat digunakan sebagai pakan ikan dan lain-lainnya. Perilaku ini harus diubah karena dapat meningkatkan resiko masyarakat untuk terkena penyakit menular.

Sesuai dengan konsep dan definsi jamban sehat disebut Akses Sanitasi Layak apabila penggunaan fasilitas tempat buang air besar milik sendiri atau

bersama, jenis kloset yang digunakan jenis leher angsa dan tempat pembuangan akhir tinja menggunakan tangki septic atau Sarana Pembuangan Air Limbah (SPAL).

Metode pembuangan tinja yang baik yaitu dengan jamban dengan syarat sebagai berikut.

- a) Tanah pemukiman tidak boleh terjadi kontaminasi.
- b) Tidak boleh terjadi kontaminasi pada air tanah yang mungkin memasuki mata air/sumur.
- c) Tidak boleh terkontaminasi air permukaan.
- d) Tinja tidak boleh terjangkau oleh lalat dan hewan lain.
- e) Tidak boleh terjadi penanganan tinja segar, atau bila memang benar-benar diperlukan harus dibatasi seminimal mungkin.
- f) jamban harus bebas dari bau atau kondisi yang tidak sedap dipandang.
- g) metode pembuatan dan pengoperasian harus sederhana dan tidak mahal.

Untuk Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2019 Distribusi penyebaran cakupan penduduk dengan akses terhadap fasilitas sanitasi yang layak (jamban sehat) dilihat pada gambar diatas dimana cakupan paling tinggi ada di Puskesmas Alah , sedangkan cakupan paling rendah di Puskesmas Sungai Tohor.

3) Desa Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM)

Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) merupakan pendekatan untuk merubah perilaku Higiene dan Sanitasi melalui pemberdayaan masyarakat dengan metode pemucuan. Program STBM memiliki Indikator Autcome dan Indikator output. Adapun yang menjadi Indikator Outcome dan Indikator Output STBM yaitu menurunnya kejadian penyakit diare dan penyakit berbasis lingkungan lainnya yang berkaitan dengan sanitasi dan perilaku.

Sedangkan Indikator Output STBM adalah sebagai berikut:

- a) Setiap Individu dan Komunitas mempunyai akses terhadap sarana sanitasi dasar sehingga dapat mewujudkan komunitas yang bebas dari Buang Air Besar sembarangan tempat.
- b) Setiap rumah tangga telah menrapkan pengelolaan air minum dan makanan yang aman di rumah tangga.
- c) Setiap rumah tangga dan sarana pelayanan umum dalam suatu komunitas (seperti sekolah, kantor, rumah makan, Puskesmas, pasar dan terminal) tersedia fasilitas cuci tangan (air, sabun, sarana cuci tangan), sehingga semua orang mencuci tangan dengan benar.
- d) Setiap rumah tangga mengelolah limbahnya dengan benar.
- e) Setiap rumah tangga mengelolah sampahnya dengan benar.

4) Tempat- Tempat Umum yang Memenuhi Syarat

Kegiatan Inspeksi Sanitasi pada tempat-tempat umum dilakukan pada hotel, wisma /penginapan, pasar/swalayan supermarket, sarana pendidikan, sarana kesehatan dan tempat tempat umum lainnya.

BAB V

ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Tingkat Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut seperti yang telah di sebutkan di atas. Terkait dengan pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti dapat kita ketahui pada analisis penelitian dari wawancara yang peneliti lakukan kepada informan dan didukung dengan data-data konkrit seperti daftar absensi dan daftar tertulis terhadap pelanggaran kedisiplinan tersebut yang penulis dapatkan dari bidang Kepegawaian dan umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

5.1.1 Kedisiplinan Dalam Ketetapan Waktu Datang Dan Pulang Kerja

Kedisiplinan dalam ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan salah satu kewajiban aparatur sipil negara yang telah disebutkan Dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Angka 11 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban aparatur sipil negara yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yaitu salah satu kewajiban bagi setiap pegawai untuk datang tepat waktu dan bersikap tertib. Penetapan waktu kerja bertujuan agar pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pasal 3 angka 11 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban pegawai negeri sipil yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”, artinya PNS wajib datang dan pulang tepat waktu, serta melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, dan tidak berada ditempat umum bukan karena dinas.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Kepala Dinas mengatakan bahwa :

“Prosedur kedisiplinan pegawai dilingkungan dinas kami merujuk pada peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan aturan internal dinas kami Surat Edaran No. 800/BKPP-PK/II/2016/060, Pelaksanaan kedisiplinan pegawai di lingkungan dinas kesehatan kab meranti berjalan dengan baik, kalau ada terlambat atau tidak hadir hanya beberapa pegawai tidak sampai 3%”.

Kemudian wawancara peneliti dengan Sekretaris dinas kesehatan yang menjelaskan bahwa :

“Ya pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, pak, awal diterapkan di tahun 2011 memang cukup berat karena kami pada masa itu baru pemekaran dari kab bengkalis, namun seiring waktu berjalan para pegawai kami sudah bias beradaptasi dengan PP no 53 tahun 2010 tersebut”.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sumber Daya kesehatan dan Kefarmasian mengatakan:

“iya, tapi masih ada yang suka lupa absen pagi karena buru-buru apel jadi lupa absen”

Sementara wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Bidang Pelayanan kesehatan ia menuturkan bahwa :

“Kalau pelanggaran kedisiplinan yang paling banyak biasanya absensi masuk setelah istirahat siang pak”,

Berkenaan dengan Ketepatan waktu tersebut, hal yang sama juga dituturkan oleh Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit sebagai berikut :

“Kalau disiplin sih di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sudah berjalan dengan baik, ada sih yang kadang terlambat hadir tapi tidak banyak”.

Mengenai ketetapan waktu datang dan pulang kerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sudah diatur didalam Surat Edaran No. 800/BKPP-PK/II/2016/060 Tentang Pelaksanaan Disiplin Terhadap Jam Kerja

Bagi pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Pada poin pertama surat edaran telah membahas mengenai jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kantor. Surat edaran tersebut dibuat mengacu pada peraturan pusat, mulai dari jam apel pagi jam 08.00 hingga jam pulang 16.45. ketentuan jam kerja tersebut dibuat ditujukan kepada pegawai agar patuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian, melihat kehadiran pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi absen tahun 2020 memperlihatkan bahwa kehadiran pegawai secara keseluruhan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti pada bagian umum tergolong baik, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran. Berikut table data Daftar Hadir Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti :

Tabel 5.1 Daftar Hadir Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti

REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MERANTI 2020								
BULAN	JUMLAH HARI EFEKTIF	JUMLAH PEGAWAI	ABSENSI				HADIR	TIDAK HADIR
			S	I	A	C	%	%
JANUARI	22	39	12	16	11	34	91,49%	8,51%
FEBRUARI	20	39	2	9	22	39	90,77%	9,23%
MARET	21	39	5	3	21	21	93,89%	6,11%
APRIL	21	39	2	2	21	17	94,87%	5,13%
MEI	17	41	6	0	2	5	98,13%	1,87%
JUNI	20	40	4	9	0	9	97,25%	2,75%
JULI	23	40	6	12	3	13	96,30%	3,70%
AGUSTUS	18	40	10	1	2	41	92,50%	7,50%
SEPTEMBER	22	39	0	6	0	16	97,44%	2,56%
OKTOBER	20	39	0	6	5	28	95,00%	5,00%
NOVEMBER	21	39	0	0	0	22	97,31%	2,69%
DESEMBER	20	39	0	0	0	2	99,74%	0,26%
JUMLAH	245	473	47	64	87	247	95,39%	4,61%

Sumber : Absensi PNS Dinas kesehatan kab. Meranti

Dari table 5.1 data Daftar Hadir Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti diatas dapat diketahui ditahun 2020 jumlah PNS sakit sebanyak 47 orang, izin sebanyak 64 orang, alpa sebanyak 87 orang dan cabut sebanyak 247 orang. Dengan rekapitulasi daftar pegawai hadir sebanyak 95,39% dan tidak hadir sebanyak 4,51%. Hal ini dapat disimpulkan secara garis besar terkait dengan indikator kedisiplinan pegawai Ketepatan waktu datang ke tempat kerja ditahun 2020 sudah berjalan dengan baik yaitu 95,39%.

5.1.2 Kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku

Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan kedisiplinan yang berlaku telah diatur dalam PP No 53 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan Surat Edaran No. 800/BKPP-PK/II/2016/060 Tentang Pelaksanaan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Dalam pelaksanaannya terkait dengan kepatuhan Terhadap Peraturan Yang Berlaku PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti dapat kita lihat pada wawancara berikut ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Dinas mengenai pertanyaan alasan mengapa PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti melanggar disiplin tersebut?

“Kalau tidak hadir sakit selalu menjadi alasan, makanya kami menerapkan wajib surat keterangan dari dokter”. Ia juga menuturkan *“bentuk pelanggaran yang sering terjadi paling banyak biasanya tidak hadir pada kegiatan apel pagi”*.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu staf pegawai mengatakan bahwa :

“Pimpinan kami sangat tegas, ia selalu mengingatkan kepada kami berkaitan dengan kedisiplinan”.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas mengatakan bahwa :

‘Ada saja alasan pegawai yang suka melanggar disiplin pak, alasannya itu-itu saja, yang anak sakit lah, mengantar anak sekolah lah, banyak lagi”

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesehatan masyarakat beliau mengatakan bahwa :

“Kurang tau juga saya ya pak, karena PNS mempunyai macam-macam karakter akan tetapi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tepat untuk menjaga kedisiplinan pegawai”

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit beliau terkait pertanyaan adakah tindakan Inspektorat terhadap pelanggaran disiplin di lingkungan dinas kesehatan kabupaten meranti, ia mengatakan bahwa :

“Sejauh ini belum ada yang ditindak terkait kedisiplinan pak, sepengetahuan saya kedisiplinan kami berjalan dengan baik”.

Terkait dengan Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku peneliti melakukan wawancara dengan Kabid Pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur BKD yang mengatakan bahwa :

“Sejauh ini belum ada pak, Belum ada catatan pemberian sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan PNS di instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti dan Tidak ada catatan pelanggaran berat di BKD kabupaten meranti tentang kedisiplin PNS dari instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti”

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kepatuhan Pegawai Negeri Sipil dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada, terutama dalam hal proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas dimana diwajibkan kepada pegawai untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir. Kemudian tentang para pegawai dalam mematuhi aturan disiplin kerja merasa ada keterpaksaan, dijelaskan narasumber bahwa para pegawai sudah mematuhi aturan disiplin kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan mereka (para pegawai) tidak merasa ada keterpaksaan dalam mematuhi aturan kerja, karena mereka (para pegawai) merasa bahwa pekerjaan atau tugas yang dilakukannya merupakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan analisa dari peneliti terkait dengan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti masih belum maksimal menerapkan PP No 53 tahun 2010 dan Surat Edaran No. 800/BKPP-PK/II/2016/060 Tentang Pelaksanaan Disiplin Pegawai. Pada tahun 2020 masih terdapat catatan pelanggaran kedisiplinan oleh PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti yang peneliti dapatkan dari laporan pelanggaran kedisiplinan dari bidang

Kepegawaian dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Dapat di lihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.2
Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan
Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti tahun 2020

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JUMLAH
1	Surat Panggilan	12
2	Teguran lisan	5
3	Teguran tertulis	7
4	Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis	1
5	Penundaan penaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	2
6	Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama I (satu) tahun	-
7	Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun	3
8	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun	1
9	Pembebasan dari jabatan	-
10	Memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil	-
11	Pemberhentikan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.	-
Jumlah		31

Sumber : Dinas kesehatan kabupaten Kepulauan Meranti 2020

Penegakan disiplin terhadap pegawai sangat penting, karena apabila disiplin tersebut diabaikan maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin pegawai adalah kesanggupan aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dikenakan sanksi. keberhasilan penerapan kedisiplinan aparatur sipil negara sangat bergantung pada diri setiap pegawai, apabila pegawai

menaati semua peraturan yang telah ditetapkan maka akan mendapatkan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.

5.1.3 Penggunaan Seragam Kerja Yang Telah Ditentukan

Berdasarkan Surat Edaran No : 060/ORTAL/30 tentang pakaian dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Adapun aturan penggunaan seragam tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Aturan penggunaan seragam Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti

NO	HARI	PAKAIAN
1	Senin dan Selasa	PDH warna khaki
2	Rabu	PDH kemeja putih dengan celana panjang bagi pria dan rok warna hitam bagi wanita
3	Kamis	PDh batik atau tenun/lurik dengan celana panjang pria / rok bagi wanita
4	Jumat	Pakaian melayu lengkap, menggunakan peci/kain sampin bagi pria
5	Hari Khusus	Pakaian Korps Pegawai Republik Indonesia digunakan setiap tanggal 17 hari bulan, hari-hari besar Nasional, hari ulang tahun Korpri dan rapat-rapat yang diselenggarakan oleh Korpri

Sumber : Pemerintah Surat Edaran Kabupaten Kepulauan Meranti.

Berkenaan dengan indikator Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mengatakan bahwa :

“iya, kalau nggak pakai seragam disuruh tukar balik sama pak Kepala Dinas pak”

Wawancara juga peneliti lakukan dengan sekretaris dinas kesehatan berkenaan dengan indikator penggunaan seragam kerja, berikut ulasan beliau :

“iya, kalau tidak memakai baju dinas kami suruh pulang pak, makanya pegawai tertib dalam hal seragam kerja”

Hasil wawancara Kepala Bidang Kesehatan masyarakat pada bagian umum memaparkan bahwa :

“iya, Pegawai selalu disiplin dalam memakai baju seragam saat ke kantor serta kartu identitas”

Dari hasil wawancara dengan keseluruhan informan terkait dengan Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan semua pegawai sudah disiplin terhadap penggunaan seragam tersebut, bapak Kepala Dinas juga sangat tegas terhadap indikator ini, apa bila terdapat pegawai yang tidak menggunakan seragam kantor ia menyuruh kembali pulang untuk tukar baju. Selanjutnya berdasarkan analisa peneliti bahwa Penggunaan seragam dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti peneliti tidak menemukan catatan pelanggaran kedisiplinan dalam penggunaan seragam tersebut dari bagian kepegawaian dan umum. Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Dalam masa penelitian selama 3 bulan peneliti juga mengamati bahwa PNS dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten kepulauan Meranti sudah tertib menggunakan seragam sesuai dengan agenda yang ditentukan.

5.1.4 Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag kepegawaian dan umum mengatakan bahwa :

“Iya, Pegawai ikut berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya”

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Kesehatan masyarakat mengatakan :

“Pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”

Berdasarkan hasil analisa peneliti terkait dengan indikator Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti sudah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, hanya saja realisasinya terdapat beberapa program kerja yang mengalami keterlambatan dari dateline yang telah direncanakan dalam program kerja tahun 2020. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.4
Program Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti
Tahun 2020

NO	JENIS PROGRAM	RENCANA	REALISASI	KETERANGAN
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Maret	April	Realisasi
2	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	Maret	Mei	Realisasi
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	April	Mei	Realisasi

4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	Mei	Mei	Realisasi
5	Program Obat Dan Perbekalan Kesehatan	Juni	Juli	Realisasi
6	Program Upaya Kesehatan Masyarakat	Juni	Juli	Realisasi
7	Program Pengawasan Obat Dan Makanan	Juli	Agustus	Realisasi
8	Program Promosi Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat	Agustus	Agustus	Realisasi
9	Program Pengembangan Lingkungan Sehat	September	September	Realisasi
10	Program Pencegahan Dan Penanggulangan Penyakit Menular	September	Oktober	Realisasi
11	Program Standarisasi Pelayanan Kesehatan	Oktober	Oktober	Realisasi
12	Program Pengadaan Peningkatan Perbaikan Sarana Dan Prasarana Puskesmas Dan Jaringannya	November	November	Realisasi
13	Program Kesehatan Gizi Masyarakat	Desember	Desember	Realisasi

Sumber : Rencana kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti tahun 2020

5.1.5 Melaksanakan Tugas-Tugas Kerja Sampai Selesai Setiap Harinya.

Dalam hal tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sudah menerapkannya dengan baik, hal ini dapat dilihat pada wawancara berikut ini:

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mengatakan bahwa :

“Iya, tapi kadang ada yang terlambat pak karna di covid ini kami banyak yang ditugaskan di satgas covid pak makanya harus bisa mengkondisikan dengan pekerjaan rutin dikantor”

Senada dengan penuturan diatas, terkait dengan Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas mengatakan :

“Iya, hanya ada beberapa pegawai yang terkadang melewati dari dateline yang ditentukan”

Sebagaimana telah disajikan pada uraian terdahulu pada subbab deskripsi hasil wawancara tentang tujuan dan sasaran dalam menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan sasaran apa saja yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, yang menjelaskan bahwa pada dasarnya pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010; dan sasaran yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena pimpinan pada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai. Kemudian selain itu pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah senantiasa mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan oleh para narasumber tentang target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang mengatakan bahwa target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah bahwa para pegawai dapat melaksanakan tugas secara tertib dan senantiasa patuh terhadap ketentuan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga diharapkan waktu jam kerja benar-benar dipatuhi. Kemudian tentang tanggapan Pegawai Negeri Sipil terhadap tujuan dan sasaran ketentuan disiplin kerja pegawai juga dijelaskan bahwa para pegawai sangat mematuhi ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dimana secara konsepsi implementasinya sangat didukung adanya beberapa fungsi implementasi kebijakan yaitu suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah daerah. sehingga fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik tersebut yang merupakan sistem penyampaian/penerusan kebijakan publik yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan - tujuan dan sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. sesuai dengan tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam melaksanakan kebijakan sangat ditentukan oleh adanya proses implementasi kebijakan yang didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi kebijakan yaitu suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah daerah, sehingga fungsi implementasi kebijakan mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik tersebut yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuantujuan dan sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. sesuai dengan tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.

Jadi pada dasarnya pimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti yang sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil, dan pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah yang mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan perwujudan dalam menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir dari suatu kegiatan.

Kedisiplinan dalam ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan salah satu kewajiban aparatur sipil negara yang telah disebutkan Dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 Angka 11 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban aparatur sipil negara yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Namun, dalam hal ini belum semua pegawai mematuhi ketentuan waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, berada di luar kantor saat jam kerja, dan lainnya. Sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan disiplin pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan dari atasan agar peluang atau kesempatan untuk melakukan pelanggaran semakin kecil.

5.2 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti.

Dalam penerapan disiplin pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sangat di pengaruhi oleh faktor individu dari masing-masing aparatur sipil Negara. Faktor individu merupakan disiplin yang datang dari diri sendiri secara sadar dan spontan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya akan melaksanakan kewajibannya dan menjauhi larangan yang dapat menurunkan kinerjanya. Sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 2 bahwa seorang Pegawai harus dengan rasa penuh tanggung jawab melaksanakan segala kewajiban- kewajiban yang telah ditugaskan. Namun seperti yang kita ketahui dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa pada bagian umum tidak semua pegawai patuh terhadap aturan, yang artinya beberapa pegawai masih belum sadar akan pentingnya menaati peraturan

yang telah ditetapkan dan menjalankan tanggung jawab seorang Aparatur Sipil Negara.

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 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 pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

5.2.1 Adanya Tunjangan Kinerja Sebagai Kompensasi PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, apabila pegawai kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, seta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena pemberian kompensasi merupakan hal pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kepala Bidang Sumber Daya kesehatan dan Kefarmasian terkait dengan besar kecilnya pemberian kompensasi berikut kutipannya:

“Kalau kompensasi kami sudah sesuai ya dengan beban dan tanggung jawab, karena kami disamping gaji dari pusat juga ada tunjangan fungsional dan tunjangan kinerja,”.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag Kepegawaian dan Umum pegawai mengatakan bahwa :

“gaji kami sudah cukup lah sesuai dengan pangkat dan golongan. Kalau banyak potongan angsuran kredit di bank riau itu faktor oknumnya, tinggal lah bagai mana kita menyesuaikan gaji kita dengan gaya hidup kita”.

Hasil wawancara peneliti dengan sekretaris dinas kesehatan mengatakan bahwa:

‘Kalau kompensasi sudah besar ya, pemerintah sudah mengupayakan kesejahteraan ASN lewat tunjangan kinerja dan fungsiona, tinggal kita lah bagaimana menyesuaikan keuangan kita dengan beban hidup kita. ’

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesehatan masyarakat beliau mengatakan bahwa .:

“Kalau gaji alhamdulillah sangat cukup”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup, Artinya Besar kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi ketidaksiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Berdasarkan analisis peneliti bahwa PNS di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti sudah mendapatkan kompensasi dari kinerja masing-masing bagian sesuai dengan jabatan dan golongan PNS tersebut. Dokumen terlampir pada lampiran tesis.

5.2.2 Ada Keteladanan Pimpinan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya. Karena peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah. Untuk mengetahui pengaruh Ada tidaknya keteladanan pimpinan dapat kita lihat pada wawancara peneliti dengan informan berikut ini:

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Pelayanan kesehatan ia mengatakan :

“Benar pak, Kepala Dinas kami selalu disiplin. Ia selalu memberikan contoh kepada kami terkait dengan kedisiplinan pegawai khususnya kehadiran, ia selalu datang lebih awal sehingga jika pegawai yang terlambat segan kepadanya”.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Kesehatan masyarakat ia mengatakan :

“iya, pak Kepala Dinas selalu datang terlebih dahulu pada saat absen pagi sehingga buat yang terlambat pasti segan lah ke beliau”.

Terkait dengan keteladanan pimpinan, peneliti juga melakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas kesehatan, ia mengatakan bahwa :

“Pimpinan kami tidak hanya menegur siapa yang tidak disiplin, namun ia menunjukkan dengan contoh dan setiap apel pagi ia tidak ada bosan-bosannya mengingatkan kami untuk selalu disiplin, kami harus ingat

masih para pencari kerja yang berharap lulus CPNS, kita sudah lulus menjadi ASN harus mampu amanah dan disiplin”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Berdasarkan analisis peneliti bahwasanya keteladanan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Berdasarkan data absensi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Meranti selalu datang sebelum kegiatan apel pagi dimulai, bahkan ia sering datang lebih awal dari para pegawai kecuali jika Kepala Dinas sedang dinas di luar kantor. *(Dokumen Absensi dan foto kegiatan apel pagi terlampir).*

5.2.3 Adanya Surat Edaran Sebagai Pedoman Kerja

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan atau instansi pemerintah, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan informan terkait indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan:

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit ia mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan kan bersumber dari aturan pak, ya pastilah aturan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Kalau tidak ada aturan

yang mengatur, apa dasar pegangan untuk dijadikan pedoman pelaksanaan kedisiplinan pak”.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag Kepegawaian dan Umum pegawai mengatakan bahwa :

“ya pastilah aturan berpengaruh, kalau tidak ada aturan yang mengatur tentang kedisiplinan hanya perintah lisan dari atasan kedisiplinan tidak akan berjalan pak”.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf PNS mengatakan bahwa :

“iya, karena dengan peraturan tertulislah sebagai dasar kita untuk melaksanakan kedisiplinan”

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa adanya aturan pasti berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Berdasarkan analisis peneliti bahwa adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat selain dari PP No 53 tahun 2010, terdapat Surat Edaran No. 800/BKPP-PK/II/2016/060 tentang kedisiplinan pegawai sebagai pedoman pelaksanaan kedisiplinan pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti.

5.2.4 Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan

Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat dengan menegur pegawai tersebut. Dengan demikian maka pegawai tidak akan berbuat hal yang sama.

Sejalan dengan indikator diatas, Kasubag kepegawaian dan umum mengatakan bahwa :

‘Peraturan kan hanya tertulis, tergantung pimpinannya juga lah, kalau pimpinannya tegas dan berani menerapkan peraturan kedisiplinan pasti semua akan mengikuti’.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Pelayanan kesehatan berikut kutipannya.

“ketegasan pimpinan lah pak, kalau pimpiinan tegas pasti anak buahnya disiplin”

Wawancara dengan Sekretaris Dinas kesehatan tentang keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sebagai berikut:

“Iya, karena sudah intruksi dari pak Kepala Dinas jika ada pegawai yang suka tidak disiplin saya diberi wewenang oleh pak Kepala Dinas untuk menegur pagawai tsb.”

Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kesehatan masyarakat, ia mengatakan :

“Pimpinan sangat tegas pak, tidak ada toleransii untuk pelanggaran kedisiplinan pak”

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit berikut kutipannya :

“Iya, kalau nggak pakai seragam disuruh tukar balik sama pak Kepala Dinas pak”

Hasil wawancara peneliti dengan staff pegawai berikut kutipan hasil wawancararanya :

“Pimpinan kami sangat tegas, tidak bosan-bosannya ia mengingatkan kepada kami berkaitan dengan kedisiplinan”

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Berdasarkan analisis peneliti bahwa pengawasan pimpinan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sudah dilakukan dengan baik, hal dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja pegawai yang dilakukan persemester yang dituangkan dalam buku catatan harian pegawai.

5.2.5 Ada Perhatian Pimpinan Kepada Pegawai

Pegawai tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kepala Kepala Dinas kesehatan ia mengatakan bahwa:

“Iya, kalau pengarahannya tentang kedisiplinan tidak ada bosan-bosannya kami sampaikan kepada jajaran pegawai di lingkungan dinas kesehatan kab meranti”.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag Kepegawaian dan Umum pegawai mengatakan bahwa :

“ya salah satu perhatian pak Kepala Dinas terhadap kami itulah salah satunya ia kadang suka memberikan bingkisan kecil dari uang pribadinya kepada pegawai yang rajin dan disiplin”.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf PNS terkait dengan perhatian pimpinan, ia mengatakan bahwa :

“iya, pak Kepala Dinas selalu memberikan arahan kepada kami untuk tidak bosan-bosannya menerapkan kedisiplinan”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perhatian kepada pegawai berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti. Perhatian pimpinan tersebut pada masa sebelum covid 19 dilakukannya kegiatan pengajian rutin setiap hari jumat setelah apel pagi di kantor, dan dimasa pandemic ini kepala dinas tidak ada bosan-bosannya mengingatkan para pegawai untuk selalu menjaga kesehatan dan pandai menjaga diri sesuai dengan protocol kesehatan agar pegawai tidak terdampak covid 19 sebagai wujud perhatian pimpinan kepada bawahannya

5.2.6 Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan positif seperti saling menghormati, memberikan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya yang dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

Sejalan dengan indikator diatas, bapak kepala dinas kesehatan mengatakan bahwa :

‘Kami menerapkan budaya malu untuk melanggar kedisiplinan kerja’.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan Sekretaris Dinas kesehatan berikut kutipannya.

“Kami selalu mengarsipkan dan merekap absen setiap hari untuk meminimalisir pelanggaran disiplin khususnya absen kehadiran”

Hasil wawancara dengan kasubag kepegawaian dan umum berikut kutipan hasil wawancararanya :

“salah satu strateginya yaitu memberikan reward dan fanishmen kepada pegawai yang tidak disiplin”

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin berpengaruh terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti oleh pimpinan dengan menerapkan budaya malu hal ini dibuktikan berdasarkan pengamatan peneliti pada saat melakukan riset ketika terdapat salah

satu pegawai yang datang terlambat apel pagi pimpinan memujinya dengan nada sindiran sehingga pegawai tersebut merasa malu di depan rekan-rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti peneliti menganalisis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya yaitu adanya keteladanan pimpinan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dengan menerapkan budaya malu.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa harus adanya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dan dari atasan harus lebih perhatian terhadap bawahannya agar tujuan yang dicita-citakan dapat tersampaikan. Unsur Pimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti perlu mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan Peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pegawai,, berani dalam mengambil tindakan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kedisiplinan pegawai dan pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah dalam mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti belum sepenuhnya mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan, masih ada pegawai yang datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, berada di luar kantor saat jam kerja, dan lainnya.
2. Berdasarkan daftar kehadiran ditahun 2020 pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan dinas Kesehatan Kabupaten Meranti sebesar 95,39%.
3. Terkait dengan kedisiplinan penggunaan seragam kerja sudah berjalan dengan baik.
4. Dalam hal tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti dalam mengerjakan tugasnya sudah berjalan dengan baik, dari hasil wawancara para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu,
5. Selanjutnya untuk ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, masih terdapat pegawai tidak mengikuti apel dikarenakan satu dan lain hal, padahal mengikuti apel merupakan hal yang diharuskan kepada setiap aparatur sipil negara.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti diantaranya diantaranya yaitu ada tidaknya keteladanan pimpinan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dengan menerapkan budaya malu.

6.2 Saran

1. Diharapkan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti yang belum mampu untuk menerapkan disiplin pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 agar dengan sadar untuk menerapkan peraturan tersebut
2. Terkait dengan indikator tentang ketepatan waktu hadir setelah jam istirahat siang terdapat beberapa pegawai yang terlambat, diharapkan kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut untuk tepat waktu masuk sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
3. Tidak ditemukan catatan pelanggaran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti, prestasi tersebut agar dipertahankan untuk menjaga nama baik dan instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Meranti

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2012. *manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta : Prenada Media Grup.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara
- Kebun, T. yerenius, 2011. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta : Gavamedia
- Lijan Poltak Sinambela,, 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, AS. 2002. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,
- Nawawi, H. Hadari. 2014. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, Hurbani, 2011. *Teori Administrasi publik*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuanlitatif, Kualitatif dan Bandung:* Alfabeta.CV
- Surya, T. F. (2013). *Kepuasan Perkawinan pada Istri Ditinjau dari Tempat Tinggal*. Calyptra, 2(1), 1-13
- Stephen P.Robbins, 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga
- T. Hani Handoko, 2011. *Manajemen*. Edisi kedua. Cetakan Kedua Puluh. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Aries Dwi Wahyon, (2015), *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pat*, FIS Universitas Negeri Semarang

- Dyball, Maria Cadiz; Rooney, Jim (2019). Mengatur dan mendisiplinkan pekerja migran Filipina di perkebunan gula Hawaii. DOI: 10.1016/j.cpa.2019.01.004.
<https://ideas.repec.org/a/eee/crpeac/v65y2019ics1045235419300115.html>. Diakses pada tanggal 22 Februari 2021
- Gusti Lanang Rakayoga (2014). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jurnal IUS Vol Nomor 5 Agustus 2014.
- Fadmie (2015) *Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (1) 2015. n, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Jundah Ayu Permatasari, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No.1, Agustus 2015, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. diakses pada 7 januari 2021.
- Kale, Jayant R .; Ryan, Harley E .; Wang, Lingling (2019), produktivitas karyawan, dan disiplin kerja.. DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2016.08.005.
<https://ideas.repec.org/a/eee/corfin/v59y2019icp142-161.html>
Diakses pada tanggal 22 Februari 2021
- Nur Khasanah (2016). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru*. Jom fisip Vol. 3 No. 1 Februari 2016. Jurusan Ilmu Administrasi- Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Sahya Anggara, Mohamad Ichsana Nur, Ahmad Daroni (2018). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Pemikiran Administrasi Negara Vol 10 No. 1 Juni 2018. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sara Yulis, 2019. Penerapan disiplin aparatur Sipil Negara (Asn) Pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Aceh Barat. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam – Banda Aceh
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Kerja Pegawai

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau