

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO.5 TAIJUN 2014 DALAM MENILAI
PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI**

SKRIPSI

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



OLEH :

OKTRI SYAPUTRA YEZA

NPM : 151010038

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oktri Syaputra Yeza

NPM : 151010038

Tempat Tanggal Lahir : Pekanbaru / 10 Oktober 1996

Program Studi : Ilmu Hukum

Alamat : Jl. Kaharuddin NST Gg Ikhlas No. 4 Pekanbaru

Judul Skripsi : Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil
Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru, 21 September 2020

Yang Menyatakan,



(Oktn Syaputra Yeza)



No. Reg. 518/IV/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1390171684 / 28%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Oktri Syaputra Yeza

151010038

Dengan Judul :

Pelaksanaan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kinerja Aparatur

Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 18 September 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyid Hamzah, S.H., M.H

18/2020
09



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama .. Oktri Syaputra Yeza
 NPM .. 151010038
 Program Studi .. Ilmu Hukum
 Judul Skripsi .. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti
 Pembimbing I .. Asri Muhammad Saleh., S. H., M. Hum
 Pembimbing II .. Abdul Hadi Anshary, s.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
10-06-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Perbaiki daftar wawancara Perbaiki latar belakang masalah Perbaiki populasi sam I		
16-07-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Daftar isi. Populasi dan sampel Latar belakang masalah Pembahasan disesuaikan kembali dengan permasalahan.		
03-09-2019	dan sempurnakan: a. SesuaN'an permasalahan dengan metode yang dikaji		

Dokumen ini adalah Arsip Milik:



22-09-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Bab II tinjauan umum Bab III hasil penelitian dan pembahasan		
03-10-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Pembahasan sesuaikan dengan aturan yang dibahas Perbaiki kembali kesimpulan		
09-10-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Kesimpulan Saran		
14-10-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Analisa terhadap Sub A B dalam bab III Lampiran - a i daftar pustaka.		
24-10-2019	Acc dapat dilanjutkan ke Pembimbing I		
28-10-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Perbaiki kembali dan wawancara Tambahkan response penelitian Perbaiki populasi dan sampel		
04-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan: a. Pahami apa sebenarnya permasalahan yang sedang diteliti b. Perbaiki kesimpulan		
07-11-2019	Perbaiki dan sempurnakan: Pahami masalah pokok Perbaiki metode penelitian Tambahkan teori-teori di tinjauan pustaka		



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



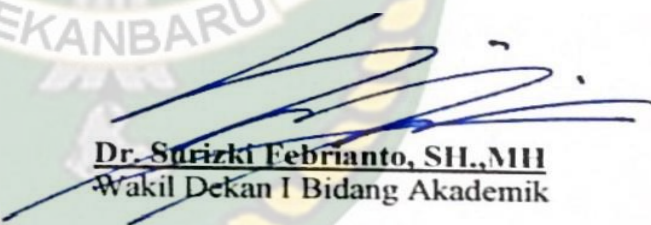
Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

15-01-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Perbaiki pembahasan kembali b. Setiap hasil wawancara dibahas dan tambahkan aturan		
25-01-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Periksa kembali pembahasan dalam memasukkan wawancara		
28-01-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Sinkronkan wawancara dengan pembahasan b. Masalah pokok harus terjawab di kesimpulan		
01-02-2020	Perbaiki dan sempurnakan: a. Periksa kembali seluruh pengetikan.		
04-02-2020	Acc Pembimbing I dan dapat diperbanyak		

Pekanbaru, 06 Februari 2020

Mengetahui


Dr. Surizki Febrianto, SH.,MH
Wakil Dekan I Bidang Akademik



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

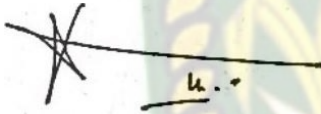
**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NO.5 TAIJUN 2014 DALAM
MENILAI PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

OKTRI SYAPUTRA YEZA

NPM : 151010038

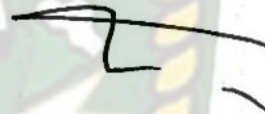
Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING 1



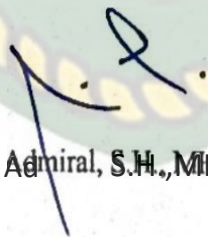
Asri Muhammad Saleh., S.H., M.Hum

PEMBIMBING 11



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

**Mengetahui .
Dekan**



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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU Nomor : 302/Kpts/n1/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

Mensinsat 1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
2. VU No. 14 Tahun 2005 tentang Gtnt Besar
3. UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Permenristek Oktet Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
7. SK. BAN-rr Nomor 217/SK/BAN-rr/Ak-XVI/S/X/2013
8. Statuta Universitas Islam Riau tahun 2013
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/201G

MEMUTUSKAN

Menetapkan 1. Menunjuk
Nama Asri Muhammad Saleh, : S.H., M.H.
NIP/NPK : 91 04 02 184
Pangkat/Jabatan Pembina/ : IV/a
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi
mahasiswa

Nama OKTRI SYAPUTRA YEZA

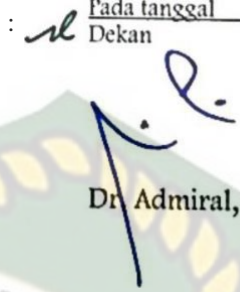
NPM 15 101 0038

Jurusan/program studi Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara
Judul skripsi PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5
TAHUN 2014 DALAM MENILAI
PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA DI KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI.

2. Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

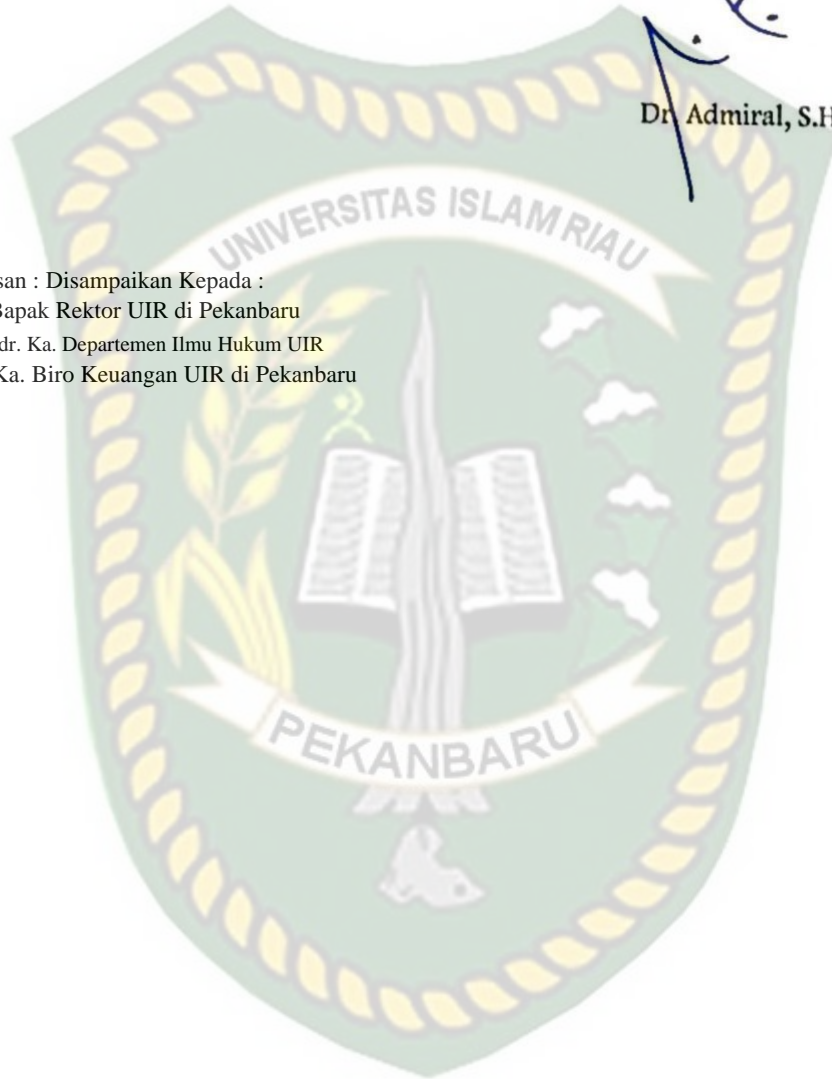
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditandatangani
Pada tanggal : 31
Dekan


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

Tembtusan : Disampaikan Kepada :

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



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS IUKVM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU Nomor : 302/Kpts/n1/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Mahasiswa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Mahasiswa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mensinsat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 VU No. 14 Tahun 2005 tentang Gtnt Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Oktet Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-rr Nomor 217/SK/BAN-rr/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/201G

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.
NIP/NPK : 00 12 02 306
Pangkat/Jabatan Pembina/ : IV/a
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi
mahasiswa


Nama : OKTRI SYAPUTRA YEZA
NPM : 15 101 0038

Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara
Judul skripsi : PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
DALAM MENILAI PRODUKTIVITAS
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KABUPATEN KEPULAUAN MERANGI.

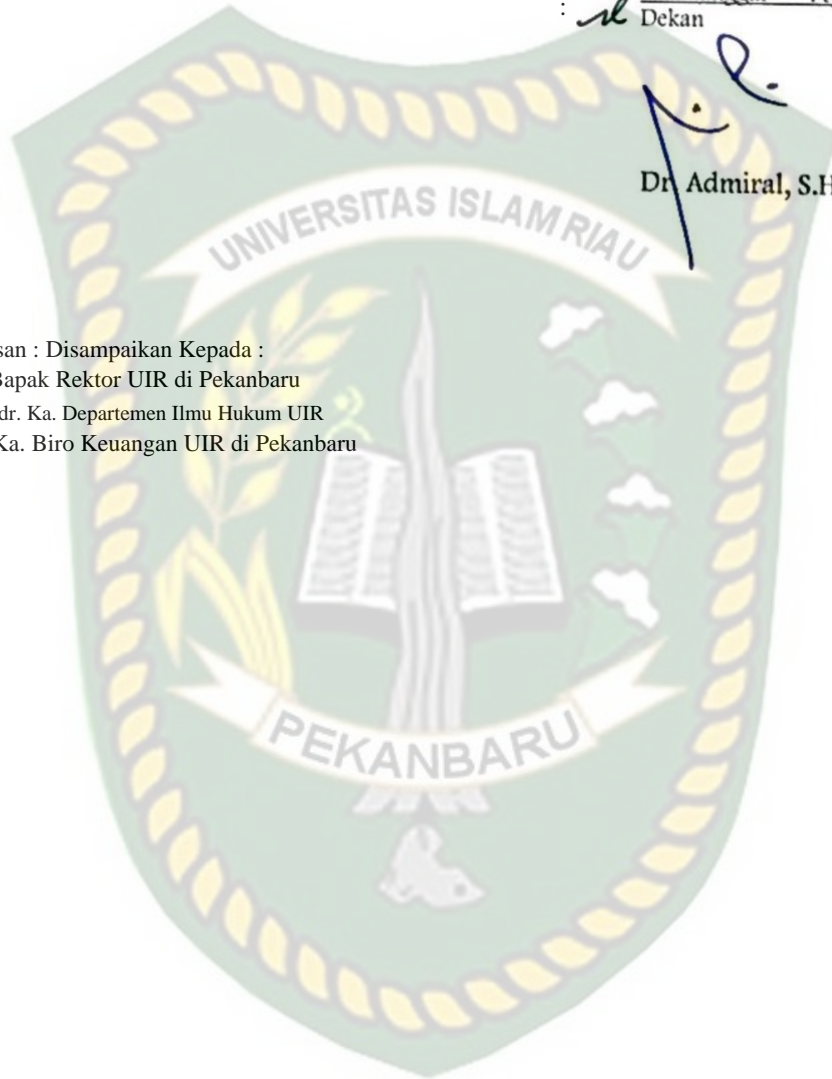
- 5 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
- 6 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.

- 7 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di
Pada tanggal : 31
Dekan


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

- Tembusan : Disampaikan Kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
 4. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum UIR
 5. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



ABSTRAK

Kurangnya disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN maka dapat mengurangi produktifitas dari ASN itu sendiri. Oleh sebab itu Disiplin dan produktivitas pegawai di lingkungan Pemkab Kepulauan Meranti menjadi perhatian serius. Dalam rangka meningkatkan hal tersebut pemerintah kabupaten memberlakukan jam masuk kantor lebih dini yakni pukul 06.30 WIB. Peningkatan produktifitas dan disiplin pegawai yang cenderung malas. Dengan diberlakukannya jam masuk kantor lebih dini, aparatur sipil negara otomatis akan bangun lebih awal dan jam kerja kantor akan dimanfaatkan secara optimal. Namun hal ini juga tidak dapat berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin dan menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Permasalahan Dalam Penelitian ini yaitu, Bagaimanakah Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti, dan Apakah Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini ialah, metode penelitian sosiologis (*observational research*) Data-data yang digunakan di dalam skripsi ini diperoleh melalui wawancara, buku-buku literatur, jurnal-jurnal hukum, skripsi, Undang-Undang, data elektronik, serta Kamus besar bahasa Indonesia. Keseluruhan data yang telah diperoleh kemudian dianalisa secara kualitatif, kemudian disimpulkan melalui metode deduktif.

Hasil penelitian ini yakni Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara melanggar ketentuan disiplin sehingga penjatuhannya dilakukan dengan cara ditindak di setiap bagian secara berjenjang dengan memberikan sanksi berupa teguran bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar yaitu melakukan pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa izin atau tidak sah. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari aparatur sipil negara.

Kata Kunci, Pelaksanaan, Produktifitas Kerja, dan Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

The lack of discipline in carrying out its duties as an ASN can therefore reduce the productivity of the ASN itself. Therefore, the discipline and productivity of employees in the Meranti Islands Government is a serious concern. In order to improve the way the district government imposes early office hours at 06.30 WIB. Increase productivity and discipline of employees who tend to be lazy. With the enactment of early office entry hours, the state civil apparatus will automatically wake up early and office working hours will be optimally used. However, this is also not able to run to the maximum because there are still State Civil Apparatuses who commit disciplinary violations and cause ineffective performance of the employees concerned.

The problem in this study is, How is the Implementation of Law No. 5 of 2014 in Assessing the Productivity of The Work of The State Civil Apparatus in Meranti Islands Regency, and What are the Obstacles in the Implementation of Law No. 5 of 2014 in Assessing the Productivity of The Work of The State Civil Apparatus in Meranti Islands Regency.

The research method used in this study is, sociological research method (observational research) The data used in this thesis is obtained through interviews, literature books, legal journals, thesis, laws, electronic data, and a large Dictionary of Indonesian language. All data obtained is then qualitatively analyzed, then inferred through deductive methods.

The result of this study is that the Implementation of Law No. 5 of 2014 in assessing the productivity of civil servants in Meranti Islands regency is still not running to the maximum because there are still State Civil Apparatus violating disciplinary provisions so that the fall is carried out by being acted upon in each section in a tiered manner by imposing a reprimand in the form of reprimand for civil servants who violate the obligation to enter the work and comply with the conditions of working hours. The person in question does not enter work without permission or is not valid. The limitations in the implementation of Law No. 5 of 2014 in assessing the productivity of the work of civil apparatus in Meranti Islands Regency is the lack of assertive sanctions imposed by the authorized officials, the convoluted procedure in providing punishment, and lack of awareness of the state civil apparatus.

Keywords, Implementation, Productivity of Work, and Civil Apparatus of the State

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas berkat Rahmat dan RidhoNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1).

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab skripsi ini dengan ketentuan dan ketetapan penelitian ilmiah yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dari penelitian ini. Untuk membenahi hak tersebut penulis berharap kemakluman dari para pembaca.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayah **Zakaria (Alm)** dan Ibu **Yeni Kusmiati**, terima kasih atas limpahan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, doa yang tidak pernah putus, selalu berjuang untuk memenuhi kebutuhan penulis, selalu memberikan semangat serta dukungan yang tidak pernah berhenti agar penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis.

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

kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini. Ucapan Terima Kasih penulisan ucapkankan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL**, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dr. Admiral, S.H.,M.H**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mengajar, mendidik dan memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Dr. Desi Apriani S.H., M.H**, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak **S. Parman, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Bapak **Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H**, selaku Kepala Bagian Departemen Hukum Administrasi Negara yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sejak pengajuan judul hingga sekarang.

7. Bapak **Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ide, arahan, motivasi dan membimbing penulis selama penulisan dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak **Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ide, arahan, motivasi dan membimbing penulis selama penulisan dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu **Dosen Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis pada saat perkuliahan hingga saat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu **Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis semasa penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau hingga saat penulis menyelesaikan skripsi.
11. Kepada saudari-saudariku **Eka Nova Putri Yeza** dan **Dwi Yunita Yeza** yang selalu memotivasi, memberikan dukungan dan semangat hingga saat ini.
12. Kepada Calon Istriku **Shafira Amalia Wijaya** yang selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Teman-teman Himadana 15 yang telah berbagi cerita dan memberikan motivasi kepada penulis.

Atas segala bantuan dari segala pihak yang telah membantu , penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas semua kebaikan segala pihak yang sudah membantu penulis.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari segala kekuarangan dalam penulisan skripsi ini.

Apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Pekanbaru, 06 November 2020

Penulis

Oktri Syaputra Yeza



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I	viii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II	ix
SURAT KEPUTUSAN DOSEN PENGUJI	x
BERITA ACARA MEJA HIJAU	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional	26
F. Metode Penelitian	27

BAB II TINJAUAN UMUM	31
A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara	31
B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara	34
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti	54
B. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti.....	73
BAB IV PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR KEPUSTAKAAN	83
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Atas Pelanggaran Terhadap Jaminan Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja.....	6
Tabel I.2	Populasi dan Sampel	28
Tabel III.1	Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi di Pemerintahan Kabupaten kepulauan Meranti Yang dikenai hukuman disiplin	56
Tabel III.2	Pengetahuan Responden Tentang Kesesuaian Penjatuhan Mekanisme Hukuman Disiplin Ringan Dengan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	64
Tabel III.3	Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan Bagi Aparatur Sipil Negara	65
Tabel III.4	Pengetahuan Responden Tentang Aturan Terhadap Hukuman Disiplin Aparatur Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti	67
Tabel III.5	Pengetahuan Responden Tentang Pelanggaran Terhadap Kewajiban Sebagai Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan secara nasional, dimana pembangunan tersebut bertujuan demi menciptakan terwujudnya target Nasional. Sebagaimana yang dimandatkan pada “pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan”. Untuk mewujudkan target itu maka sangatlah dibutuhkan aparatur Negara yang memiliki kompetensi dan kualitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menjalankan kegiatan pemerintahan.

Negara adalah suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan. Sebagaimana negara Indonesia yang tujuannya tercermin dalam “alinea keempat Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan tujuannya bahwa Indonesia merupakan negara hukum yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan)”. Sehingga dari hal tersebut tujuan yang diharapkan Negara Indonesia ialah mewujudkan suatu kesejahteraan bagi seluruh warga negaranya. Perwujudan tersebut haruslah diorientasikan sesuai dengan harapan yang ingin di capai berdasarkan dengan ketentuan hukum yang mengatur kegiatan pemerintahan.

Pemerintah merupakan alat atau instrument yang digunakan oleh Negara untuk melaksanakan kekuasaan pemerintahan. Dalam menjalankan kekuasaannya Negara mempunyai tujuan dimana sebagai penyelenggara pemerintahan demi mewujudkan tata tertib dan rasa aman yang didasarkan kepada aturan hukum. Pada dasarnya Negara menjalankan kekuasaannya berdasarkan kebijakan dari suatu aturan demi terselenggaranya kesejahteraan terhadap masyarakat. Dimana alat pelaksanaannya menjalankan tugasnya bertujuan agar adanya suatu penyelenggaraan pemerintah yang lancar dan berkesinambungan untuk menciptakan pembangunan nasional terutama ketertiban pegawai pemerintahan yang intinya memiliki dedikasi dan memiliki jiwa disiplin.

Aparatur Sipil Negara memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting demi penyelenggaraan pembangunan nasional. Dimana pembangunan ini sangatlah bergantung terhadap kepribadian dari aparatur itu sendiri, dikarenakan jika Negara memiliki aparatur yang baik maka pembangunan yang akan dijalankan akan menghasilkan hal yang baik pula. Oleh sebab itu untuk mewujudkan pembangunan dari tujuan nasional maka dibutuhkan pegawai yang menjadi abdi Negara yang memiliki kesetiaan dan menghargai setiap peraturan yang mengatur pemerintahan.

Hukum adalah suatu tata perbuatan manusia, “tata perbuatan” mengandung arti suatu sistem aturan. Hukum bukan satu peraturan semata, seperti kadang-kadang dikatakan demikian. Hukum adalah seperangkat peraturan yang dipahami dalam satu kesatuan yang sistemik. Tidak mungkin untuk memahami hakikat hukum hanya dengan memperhatikan satu peraturan saja. Hubungan yang

mempersatukan berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum perlu dimaknai agar hakikat dapat dipahami. Hanya atas dasar pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa hakikat hukum dapat dipahami dengan sempurna. (Kelsen, Teori Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik, 2007, p. 3)

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. “Konsideran menimbang a, b dan c Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara”.

Sesuai dengan “Pasal 1 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan: Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjaya yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian

kerjayang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Pengertian dari Pegawai Negeri Sipil terlihat sebagaimana pada, “Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian”, menyatakan:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur adil, dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

Pengertian tersebut penerapan semua peraturan kepegawaian dan umumnya dalam penerapan semua peraturan hukum, kecuali ditentukan lain. (Marsono, 1995: 95)

Berdasarkan ketentuan “Pasal 86 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, yaitu:

1. “Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

Dalam hal penjelasan ketentuan tersebut maka salah hal yang diatur yakni mengenai adanya hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Pada dasarnya penjatuhan hukuman tersebut dilakukan oleh pejabat yang memiliki kekuasaan untuk memberikan keputusan atas setiap tindakan yang dilanggar oleh pegawai. Jika Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran atas pertimbangan yang dilakukan maka pegawai tidak bisa mengajukan keberatan atas kesalahannya tersebut. (Hartini, 2010: 144)

Adapun ketentuan untuk mempertimbangkan kesalahan dari pegawai yaitu yang dilakukan oleh pejabat yakni dengan memeriksa laporan pelanggarannya, kemudian memanggil pegawai yang bersangkutan serta pegawai lainnya untuk dimintakan keterangan demi menemukan kebenaran yang terjadi, jika hal yang disangkakan memiliki kebenaran maka pegawai akan dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman yang diberikan kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran berguna demi terselenggarannya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang memiliki aparatur yang berdedikasi tinggi, serta memberikan efek retensi bagi para pegawai yang melanggar peraturan dan pegawai lainnya.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010” menjelaskan bahwa:

“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”.

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah yang melakukan pelanggaran disiplin dan jika pejabat yang dituntut menghukum pejabat tersebut tidak memberikan sanksi disipliner kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka sanksi disipliner terhadap pejabat tersebut akan dikenakan sanksi disiplin yang sama dengan PNS yang melanggar. Menurut keputusan pemerintah no. 53 Tahun 2010 mengatur tingkatan dan jenis sanksi disipliner atas pelanggaran kewajiban berangkat kerja dan menghormati jam kerja yakni dengan rincian :

Tabel I.1

Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin Atas Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja

No.	Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Jenis Hukuman Disiplin
1.	Selama 5 hari kerja	Teguran lisan
2.	Selama 6 s.d. 10 hari kerja	Teguran tertulis

3.	Selama 11 s.d. 15 hari kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4.	Selama 16 s.d. 20 hari kerja	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5.	Selama 21 s.d. 25 hari kerja	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6.	Selama 26 s.d. 30 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7.	Selama 31 s.d. 35 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8.	Selama 36 s.d. 40 hari kerja	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9.	Selama 41 s.d. 45 hari kerja	Pembebasan dari jabatan
10.	Selama 46 hari kerja atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Pasal 8, 9, dan 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat penulis jelaskan bahwa bagi Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi disiplin ringan, sedang dan berat dengan kriteria sebagai berikut:

1. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 5 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan.
2. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 6 s.d. 10 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu teguran tertulis.

3. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 11 s.d. 15 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu Pernyataan tidak puas secara tertulis.
4. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 16 s.d. 20 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
5. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 21 s.d. 25 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 26 s.d. 30 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 31 s.d. 35 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, Selama 36 s.d. 40 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
9. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 41 s.d. 45 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu Pembebasan dari jabatan.
10. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 46 hari kerja atau lebih, dengan hukuman disiplin yaitu pemberhentian dengan hormat

tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kurangnya disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN maka dapat mengurangi produktifitas dari ASN itu sendiri. Oleh sebab itu Disiplin dan produktivitas pegawai di lingkungan Pemkab Kepulauan Meranti menjadi perhatian serius. Dalam rangka meningkatkan hal tersebut pemerintah kabupaten memberlakukan jam masuk kantor lebih dini yakni pukul 06.30 WIB. Peningkatan produktifitas dan disiplin pegawai yang cenderung malas. Dengan diberlakukannya jam masuk kantor lebih dini, aparatur sipil negara otomatis akan bangun lebih awal dan jam kerja kantor akan termanfaatkan secara optimal. Namun hal ini juga tidak dapat berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negerayang melakukan pelanggaran disiplin dan menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan rekapitulasi absensi yang dilaporkan masing - masing Organisasi Perangkat Daerah, tingkat kehadiran ASN hanya 91 persen, dimana dari jumlah ASN yang berada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti sebanyak 1.016 yang tidak hadir sebanyak 96 orang. Sementara itu honorer yang berjumlah 1.485 yang tidak hadir sebanyak 242 orang dengan persentase 84 persen

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih konkrit lagi tentang berbagai hal yang berkenaan dengan judul, **“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai**

Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan terjadi, maka penulis menetapkan masalah pokok yakni:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Apakah Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusannya diatas, maka adapun yang hendak dituju atas yang penulis teliti sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk Mengetahui Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dilakukannya, hendaknya dapat memberikan kemanfaatan yaitu:

1. Sebagai sarana memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama bagi penulis dalam memperoleh ilmu pengetahuan selama menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
2. Diharapkan dijadikan pedoman dan referensi yang menunjang penelitian lanjutan yang membahas mengenai produktifitas kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, Indonesia adalah Negara Hukum”. Atas pernyataan tersebut maka dapat dikatakan Negara Indonesia menjalankan segala tindakan pemerintahan didasarkan kepada adanya aturan hukum. Sehingga dengan adanya aturan tersebut maka telah menjadi sebuah prinsip dalam penyelenggaraan aparatur negara. Hal ini juga menjadi munculnya hukum administrasi Negara yang bertujuan demi mengawasi berjalannya penyelenggaraan pemerintahan dan Negara. Kemudian dapat juga dikatakan bahwa dalam hukum administrasi Negara memiliki hal yang penting dipahami yaitu dimana dapat dijadikan sebagai sarana yang mengatur instrument pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta mengatur keberadaannya dengan masyarakat. (Ridwan, 2008, p. 26)

Jadi Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang berhubungan dengan penyelenggaraan pemerintahanan “*Bestuursrecht of administratief Recht omvat*

regels, die betrekking hebben op de administratie". Dimana memiliki aspek pengaturan mengenai:

- 1) Tindakan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah pada tatanan politik.
- 2) Kewenangan yang dimiliki oleh aparat pemerintahan untuk membuat, melaksanakan dan menerapkan suatu ketentuan hukum sebagai instrument atau alat yang mengatur suatu perbuatan hukum.
- 3) Pelaksanaan dari perbuatan aparat pemerintahan, yang melahirkan suatu akibat hukum.
- 4) Penerapan hukuman dan sanksi atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh aparat pemerintah.(Ridwan, 2008, p. 33)

Hukum administrasi negara dikenal dengan hukum tata pemerintahan, dan Pegawai Negeri Sipil sebagai SDM yang memiliki faktor yang mendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi pemerintahan pada umumnya. Terkait dengan fungsi pemerintahan ini, Tjandra menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi pemerintahan dilakukan dengan mendayagunakan instrumen-instrumen pemerintahan. Instrumen pemerintahan tersebut dapat diklasifikasikan:

- a. Instrumen yuridis, meliputi peraturan perundang-undangan, peraturan kebijaksanaan, rencana dan instrumen hukum keperdataan
- b. Instrumen materill
- c. Instrumen personil/kepegawaian
- d. Instrumen keuangan negara

Instrumen pemerintahan yang menjadi perhatian di sini adalah personil atau pegawai yang merupakan faktor sumber daya organisasi yang terpenting. Susanto

menyatakan "aset organisasi yang paling penting dijaga dan harus mendapatkan perhatian khusus ialah sumber daya manusia atau pegawai. Dengan demikian dalam menjalankan suatu kegiatan yang terorganisir maka sangat dibutuhkan SDM yang memadai agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian suatu tujuan.

Pengertian dan istilah Hukum Administrasi Negara. Sejarah dari Hukum Administrasi Negara dari Negara Belanda yang disebut *Administratief Rechtsata* *Bestuurs Recht* yang berarti Lingkungan Kekuasaan/Administratif diluar dari legislatif dan yudisial. Hukum Administrasi Negara merupakan hukum yang selalu berkaitan dengan aktivitas perilaku administrasi negara dan kebutuhan masyarakat serta interaksi diantara keduanya. Pada dasarnya definisi Hukum Administrasi Negara sangat sulit untuk dapat memberikan suatu definisi yang dapat diterima oleh semua pihak, mengingat Ilmu Hukum Administrasi Negara sangat luas dan terus berkembang mengikuti arah pengolahan/penyelenggaraan suatu Negara. (Marbun.SF, 2001, p. 33)

Ketentuan umum mengenai HAN adalah ketentuan umum tentang pembuatan hukum dan hubungan hukum administratif, atau ketentuan dan prinsip yang berlaku untuk semua bidang hukum administrasi, dalam arti tidak terkait dengan domain tertentu. HAN Khusus adalah peraturan yang berkaitan dengan bidang tertentu, seperti peraturan tata ruang, peraturan ketenagakerjaan, peraturan pertanahan, peraturan perpajakan, peraturan kesehatan, peraturan pertambangan, peraturan pendidikan dan lain sebagainya. (Koentjoro, 2004, p. 13)

Bagi kehidupan masyarakat dan organisasi pemerintahan maka keberadaan dari hukum administrasi negara sangatlah penting. Dikarenakan hal tersebut merupakan menjadi sarana penyelenggaraan ke administratif yang menyeluruh untuk memberikan perlindungan dalam kegiatan pemerintahan. Pada dasarnya hukum administrasi negara merupakan bagian atau lingkup pemerintahan yang memiliki aturan dalam pelaksanaan alat pemerintahan terhadap tugas yang menjadi kewenangannya. Kemudian memiliki aturan yang menjangkau warga Negara dengan alata pemerintahan. (Effendi, 2003, p. 12)

Berkembangnya tugas pemerintahan terutama pada prinsip negara kesejahteraan telah meletakkan suatu kewenangan yang besar terhadap hukum administrasi negara terutama dalam hal pembuatan suatu peraturan perundang-undangan baik yang dilakukan oleh lembaga legislatif atau dibuat oleh aparat administrasi negara. (Effendi, 2003, p. 35)

Meskipun secara umum dianut definisi negatif tentang pemerintahan, yaitu sebagai suatu aktifitas di luar perundangan dan peradilan, pada kenyataannya pemerintah juga melakukan tindakan hukum dalam bidang legislasi, misalnya dalam hal pembuatan undang-undang organik dan pembuatan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya, dan juga bertindak dalam bidang penyelesaian perselisihan, misalnya dalam penyelesaian hukum melalui upaya administrasi dan dalam hal penegakan hukum administrasi atau pada penerapan sanksi-sanksi administrasi, yang semuanya itu menjadi objek kajian hukum administrasi negara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kekuasaan pemerintahan yang menjadi objek kajian hukum administrasi negara ini demikian luas. Oleh karena itu, tidak

mudah menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara. Di samping itu kesukaran menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara ini disebabkan pula oleh beberapa faktor. Pertama, HAN berkaitan dengan tindakan pemerintahan yang tidak semuanya dapat ditentukan secara tertulis dalam peraturan perundang-undangan, seiring dengan perkembangan kemasyarakatan yang memerlukan pelayanan pemerintah dan masing-masing masyarakat di satu daerah atau negara berbeda tuntutan dan kebutuhan. Kedua, pembuatan peraturan-peraturan, keputusan-keputusan, terletak pada satu tangan atau lembaga. Ketiga, hukum administrasi Negara berkembang sejalan dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan, yang menyebabkan pertumbuhan bidang hukum administrasi negara tertentu berjalan secara sektoral. (Effendi, 2003, pp. 37-38)

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Semenjak adanya krisis ekonomi yang terjadi telah memberikan dampak positif dan negatif bagi upaya peningkatan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Di suatu sisi krisis tersebut telah membawa dampak yang luar biasa pada tingkat kemiskinan, namun di sisi lain krisis tersebut juga membawa berkah tersembunyi bagi upaya peningkatan taraf hidup seluruh rakyat Indonesia di masa yang akan datang. Pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidak dimaksudkan untuk melayani dirinya sendiri, kelompoknya, keluarganya, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap

anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnyademi mencapai tujuan bersama. (Santosa, 1998, p. 39)

Pemerintah (*government*) secara etimologis berasal dari kata Yunani, *kubernan* atau nahkoda kapal, artinya menatap ke depan. Sedang memerintah berarti melihat ke depan, menentukan berbagai kebijakan yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan masyarakat atau negara, memperkirakan arah perkembangan masyarakat pada masa yang akan datang, dan mempersiapkan langkah-langkah kebijakan untuk menyongsong perkembangan masyarakat ke tujuan yang ditetapkan. Sementara, yang dimaksud dengan pemerintahan adalah menyangkut tugas dan kewenangan, sedangkan pemerintah adalah aparat yang menyelenggarakan tugas dan kewenangan negara. (Syafiie, 2003, p. 186)

Sadu Wasistiono berpendapat bahwasanya pemerintahan yang baik dituntut untuk menyelesaikan suatu kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang menyimpang dari ketentuan yang mengatur. Atas hal tersebut Negara sebagai kekuasaan pemerintahan yang mengatur penyelenggaraan kegiatan kenegaraan haruslah bersifat demokratis demi menimbulkan kesadaran terhadap warga negaranya serta dapat terciptanya suatu system pengawasan agar tidak melakukan penyimpangan. Pemerintahan yang baik dicita-citakan agar terbentuknya aparat Negara yang sesuai dengan pembangunan nasional teruatam dalam hal kegiatan penyelenggaraan pemerintahan negara. (Wasistiono, 2003, p. 23)

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah

profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjaya yang bekerja pada instansi pemerintah". Sedangkan Pejabat Pemerintah Negara yang selanjutnya disebut Pejabat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil dengan kontrak kerja yang ditunjuk oleh Pegawai Orientasi Pegawai dan ditugaskan pada jabatan Pemerintah atau ditugaskan pada fungsi Negara lainnya dan diberi upah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya aparatur pemerintahan yaitu pegawai Negeri Sipil dalam suatu instansi pemerintah perlu mendapat perhatian, sehingga pengembangan SDM aparatur pemerintahan perlu dilakukan dalam suatu kerangka manajemen yang dikenal dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini, Situmorang menegaskan bahwa "sama halnya dengan manajemen SDM pada umumnya, manajemen SDM aparatur pemerintah yang bergerak disektor publik juga bertujuan agar SDM aparatur dapat memberikan sumbangan yang optimal dalam pelayanan terbaik kepada masyarakat". (wasistianto, 2002, p. 53)

Krenenburg berpendapat mengenai pegawai negeri yang pada intinya menyebutkan bahwa pegawai negeri merupakan seseorang yang menjalankan tugasnya karena ditunjuk untuk duduk pada suatu jawbaatan tertentu. Sedangkan Logemann juga menyatakan pegawai negeri memiliki hubungan dengan adanya kegiatan Negara dan pemerintahan. Dimana pegawai negeri adalah seseorang yang memiliki hubungan kedinasan. (Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, , 2010, p. 31)

Pegawai Negeri merupakan pegawai yang kedudukannya untuk menjalankan kegiatan pemerintahan, yang mana pengangkatannya dilakukan oleh

pejabat umum selaku penguasa pemerintahan. Pegawai menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan pengangkatan yang dilakukan kepadanya. Sehingga pegawai harus patuh dan taat kepada setiap kewenangan yang harus dijalankannya. Selanjutnya J.E. Johnkers, juga berpendapat dimana menyatakan pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya maka pada dasarnya unsur yang meliputinya yaitu: (Ghufron, 1991, p. 23)

1. Jabatan yang dimilikinya didasarkan kepada persetujuan oleh penguasa atau pejabat yang berwenang melakukan pengangkatan jabatan.
2. Melakukan suatu tugas sesuai dengan jabatan umum.
3. Melaksanakan sebagian tugas sebagai alat perlengkapan pemerintahan.

Selanjutnya A.W. Widjaja juga menyatakan bahwasanya Pegawai adalah sekelompok manusia yang menjadi tenaga kerja baik secara mental serta pikiran yang dieprgunakan serta dibutuhkan untuk menjalankan segala sesuatu kepentingan demi mencapai suatu sasaran. Selain itu beliau juga menyatakan, "Pegawai adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha".

Sehingga dari pendapat tersebut, maka dapat dikatakan pegawai sebagai sosok seseorang yang dapat melakukan sesuatu hal baik dalam bidang pemerintahan dan organisasi. Pegawai menjadi modal utama yang dimiliki untuk membantu menyelenggarakan setiap kegiatan dipemerintahan maupun di suatu organisasi. Dengan demikian keberhasilan dari suatu kegiatan bertumpu kepada adanya suatu pegawai yang akan menjalankan setiap tugas dan fungsinya sesuai kedudukan yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap pegawai yang

mampu mencurahkan pemikirannya dan tenagannya demi terlaksanannya suatu kegiatan dan menghasilkan suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan maka pegawai tersebut akan mendapatkan penghargaan terhadap seluruh tindakannya.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Musanef yaitu, Pegawai merupakan seseorang atau sekelompok orang yang dibeban tunjangan dan gaji oleh pemerintah atas kewajibannya dalam menjalankan tugasnya. Kemudian beliau juga menyatakan sebagai pegawai yang melakukan pekerjaan maka pegawai adalah seseorang yang melakukan tindakan secara langsung atas adanya perintah untuk menjalankan sesuatu hal untuk memberikan hasil yang sesuai dengan harapan demi terwujudnya yang dituju oleh suatu organisasi.

Sesungguhnya untuk menjatuhkan suatu hukuman terhadap pegawai, maka dibutuhkan adanya persyaratan yaitu:

1. Harus dipertimbangkan kebenarannya.
2. Hukuman yang dijatuhkan dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan.
3. Dilakukan secara lisan
4. Pelanggaran yang dilakukan pegawai harus dinyatakan secara tegas dan lugas.
5. Jika PNS melakukan pelanggaran dalam beberapa hal, namun tetap dijatuhi satu hukuman saja.
6. Jika PNS telah pernah dijatuhi hukuman, namun tetap melakukannya kembali maka pegawai tersebut akan dijatuhi hukuman yang berat dari awalnya.

Untuk diketahui maka pegawai negeri dapat diartikan pada “UU Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian” antara lain:

- a. “Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- b. Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang telah memangku jabatannya pastinya akan mendapatkan haknya untuk menerima gaji dimana gaji tersebut menjadi bebann pemerintahan. Jika dilihat keberadaannya PNS maka PNS ada yang melakukan pekerjaan di pusat dan Daerah. Jika PNS pusat maka gajinya dibayarkan berdasarkan APBN, sedangkan di tingkat daerah maka gaji tersebut dibayarkan berdasarkan APBD.

Dalam “Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin”, yaitu:

- a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - 1) Teguran lisan.

Tindakan disipliner berupa peringatan lisan dinyatakan secara lisan dan dikomunikasikan oleh pejabat yang memiliki kewenangan untuk menghukum warga sipil yang melakukan tindakan disipliner jika atasannya mendisiplinkan bawahannya, namun secara jelas dinyatakan sebagai hukuman daripada hukuman disiplin.

2) Teguran tertulis.

Tindakan disipliner dalam bentuk peringatan tertulis dinyatakan dan dikomunikasikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum warga sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji normal sampai satu tahun. Tindakan disipliner berupa penundaan kenaikan gaji rutin ditetapkan untuk jangka waktu minimal 3 bulan sampai dengan 1 tahun. Periode penangguhan untuk kenaikan gaji berulang sepenuhnya dihitung untuk kenaikan gaji berulang berikutnya. Pengurangan gaji satu kali dalam kenaikan gaji reguler hingga satu tahun. Tindakan disipliner berupa penurunan gaji yang setara dengan kenaikan gaji rutin ditetapkan minimal tiga bulan dan maksimal satu tahun. Di akhir masa kedisiplinan, gaji pokok PNS akan langsung dikembalikan ke gaji pokok semula. Periode pengurangan gaji sepenuhnya

dihitung untuk kenaikan gaji reguler berikutnya. Jika pegawai negeri sipil memenuhi persyaratan untuk kenaikan gaji rutin selama masa tahanan, kenaikan gaji rutin hanya akan diberikan mulai bulan setelah berakhirnya masa disiplin.

- 2) Penundaan promosi hingga 1 tahun. Hukuman berupa penundaan promosi ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
- c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
 - 1) Degradasi ke tingkat yang lebih rendah selama maksimal satu tahun. Sanksi disipliner berupa degradasi ke kelas bawah diberikan untuk jangka waktu paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama satu tahun. Pada akhir masa pendisiplinan degradasi, pangkat Pejabat Publik yang bersangkutan otomatis kembali ke nilai semula. Jangka waktu pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa degradasi diperhitungkan sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Promosi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dalam bentuk degradasi selanjutnya hanya dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan telah kembali ke nilai semula setidaknya selama satu tahun.
 - 2) Pembebasan dari pangkat. Hukuman disiplin berupa pemberhentian dari pangkat merupakan pembebasan dari pangkat organik. Pembebasan dari pekerjaan juga berarti pencabutan wewenang yang melekat pada

pekerjaan tersebut. Selama masa pensiun, masing-masing PNS menerima semua penghasilan, kecuali tunjangan pekerjaan.

- 3) Pengunduran diri dengan hormat bukan untuk permintaan diri pribadi sebagai PNS. Pegawai yang dikenai sanksi disiplin berupa pemberhentian bukan atas permintaannya sebagai Pejabat Publik, dengan ketentuan memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, berhak atas pensiun.
- 4) Pemberhentian pegawai negeri secara tidak hormat. Pegawai negeri yang dijatuhi hukuman penghentian disiplin karena tidak hormat tidak berhak atas pensiun, meskipun memenuhi persyaratan usia pensiun.

Keberadaan sanksi disiplin tersebut dapat bersifat preventif maupun kuratif dalam rangka menegakkan pendisiplinan PNS. Bersifat preventif disebabkan sanksi dapat ancaman sanksi bersifat memaksa (*coercive*) sehingga dapat membuat aparatur untuk bersikap dan berperilaku disiplin dengan tujuan agar tidak menimbulkan suatu pelanggaran terhadap suatu tugas. Selanjutnya yang bersifat kuratif disebabkan agar setiap pegawai yang telah dijatuhi sanksi menjadi sasaran agar sadar atas perbuatan yang dilakukannya telah menyimpangi ketentuan yang mengatur kedudukannya dalam bidang pemerintahan sehingga dengan adanya kesadaran tersebut maka dapat kembali kepada jalur awalnya dan kembali untuk menghargai dan menghormati yang telah ditetapkan.

Produktivitas menurut Budiono (2003: 263) adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan,

industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Sedangkan menurut Siagian (2002:13) produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang di perlukan untuk memproduksi produk tersebut atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. Produktivitas dari tenaga kerja di tunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*) yaitu jam kerja dipakai unuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukkan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Sinungan (2000:23) ada berbagai penyebab yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum, yakni terdiri dari 8 penyebab :

- 1) Kebutuhan manusia meliputi: jumlah, tingkat spesialisasi, latar belakang budaya dan pendidikan, keterampilan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keterampilan, dan usia (terkadang jenis kelamin) angkatan kerja.
- 2) Modal terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, peralatan, standar dan struktur volume) dan bahan mentah (volume dan standar).
- 3) Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- 4) Ini termasuk kuantitas, kualitas, ruang produksi, struktur campuran, dan produksi spesial.
- 5) Lingkungan organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), lingkungan kerja (sosial), hubungan antara tujuan perusahaan dan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (skala ekonomi) Bentuk lingkungan organisasi (di dalam).
- 6) Lingkungan nasional (eksternal): kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, kebijakan, struktur industri, tujuan pembangunan jangka panjang, kesepakatan atau pengaturan, kebijakan ekonomi negara (perpajakan, dll.), Kebijakan ketenagakerjaan, energi, kebijakan pendidikan kesehatan, pelatihan, kondisi iklim, kondisi geografis, kebijakan lingkungan.

- 7) Lingkungan internasional (regional) yang terdiri dari kondisi perdagangan dunia, spesialisasi internasional, masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja dan standar ketenagakerjaan.
- 8) Umpan balik adalah informasi yang berkaitan dengan masukan (masukan) dan hasil timbal balik (keluaran) di dalam perusahaan, antara perusahaan dan negara (internasional).

E. Konsep Operasional

Agar tidak terjadi multitafsir terhadap penelitian yang akan diteliti dan dibahas maka penulis merumuskan batasan untuk mengartikan permasalahan dalam judul penelitian yaitu:

Pelaksanaan adalah hal yang berkenaan dengan melaksanakan sesuatu. (Chaniago, 2002, p. 338)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan aturan hukum yang mengatur mengenai ASN.

Produktivitas, daya produksi, atau keproduktifan merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerjaya yang bekerja pada instansi pemerintah.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang hendak penulis lakukan merupakan penelitian dengan jenis, *observational research* atau dikenal dengan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan secara langsung ke tempat yang dijadikan objek permasalahan dalam penelitian dengan menggunakan wawancara sebagai alat dari pengumpul data. (Syafrialdi, 2017, p. 14)

Kemudian penulis juga menggunakan sifat dari penelitian yaitu berupa deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti. (Soekanto, 2004: 10)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kepulauan Meranti, alasannya dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara yang dikenai hukuman disiplin meskipun sudah ada kebijakan untuk mengatur mengenai produktifitas kerja ASN

3. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (Sunggono, 2005, p. 118). Sampel merupakan subset atau bagian dari suatu populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam mengambil keputusan penelitian (Sunggono, 2005, p. 119). Responden adalah pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Klasifikasi Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti	1	-	100%
2.	ASN Di Pemkab Meranti	1.016	20	1.9%
Jumlah		1017 orang	20orang	-

Sumber :Data Penelitian Lapangan, 2019

Dari populasi dalam penelitian ini, maka Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti menggunakan teknik "sensus", penggunaan teknik sensus dilakukan karena mengingat subjek penelitian ini tidak banyak. (Singarimbun, 2012: 172) Sedangkan Pegawai Di Pemkab Meranti mempergunakan *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang didasarkan kepada tujuan yang hendak dicapai.

4. Sumber Data

Untuk membantu penulis melakukan pembahasan dalam penelitian ini, maka data yang dipergunakan dapat dilihat berikut ini:

1. Data Primer, ialah data yang didapatkan dari lokasi penelitian yang dibantu oleh adanya responden tentang:
 - a. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti

- b. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Data Sekunder. Merupakan data didapatkan dari berbagai bahan baku yakni antara lain:
- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - c. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - d. Sumberlainnya yang dapat mendukung penelitian ini baik yang berbentuk tertulis ataupun berbentuk artikel, jurnal yang telah dibukukan.

5. Alat Pengumpul Data

Penulis juga menggunakan alat yang dijadikan pengumpul data yang membantu penyelesaian penelitian ini yaitu:

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah berupa pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.
- b. Wawancara dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara kemudian penulis kumpulkan dan diklarifikasikan menurut bentuk dan sifatnya. Setelah terkumpul kemudian diolah secara persentase. Setelah diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan uraian kalimat. Selanjutnya dianalisis dan dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undang berlaku untuk ditarik kesimpulan akhir secara induktif yaitu dari keadaan yang khusus kepada hal yang umum. Yang termasuk dalam kesimpulan secara khusus adalah peraturan perundang-undangan serta peraturan daerah yang disesuaikan pada lokasi tempat peneliti melakukan dalam penelitian baik berupa subjek dan objek penelitian sedangkan dalam kesimpulan yang umum adalah analisis yang dapat dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli yang terutang ke dalam tinjauan kepustakaan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi PNS dan PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) yang melakukan pekerjaan di lembaga pemerintahan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil merupakan seseorang yang melaksanakan pekerjaan di bidang pemerintahan. Selanjutnya Kranenburg juga menyatakan mengenai pengertian dari Pegawai Negeri Sipil, yakni merupakan seseorang yang menjalankan pekerjaan pemerintahan atas penunjukan oleh pejabat. (Hartini, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, 2008, p. 31)

2. Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan “Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara melingkupi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja”. Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan PPPK. Selanjutnya didasarkan pada “Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014” menjelaskan bahwa status ASN yaitu:

- (1) “PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

(2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini”.

Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan dalam menjalankan setiap kepentingan Negara, kepentingan ini bukan saja melingkupi terhadap kegiatan pemerintah, namun juga kepentingan untuk memenuhi tuntutan Negara yaitu untuk memajukan kesejahteraan terhadap masyarakat. Sehingga ASN memiliki tugas yang rangkap dalam kehidupannya. Pada dasarnya tugas yang dipangkunya demi meningkatkan suatu pembangunan. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* berpendapat bahwa :

Government in the broader sense is charged with the maintenance of the peace and security of in a state therefore must have first, military power; second, the means of making laws; thirdly, financial, power or the ability to extract sufficient money from the comunity to defray the cost of defending the state and of enforcing the law itmakes on the state behalf.

Artinya pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; Ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang

cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara.

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

Berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan kewajiban dari Pegawai ASN:

Pegawai ASN wajib:

- a. “Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Bagi setiap orang kedisiplinan merupakan hal yang penting, terutama bagi PNS, dikarenakan kedisiplinan menjadi kewajiban yang ada pada diri setiap pegawai. Hal tersebut disebabkan dengan adanya kedisiplinan dari PNS maka dapat dijadikan contoh bagi masyarakat luas. Kedisiplinan bukanlah menjadi tuntutan kepada pegawai dikarenakan hal tersebut merupakan keharusan yang dijalankan, dikarenakan pegawai mengemban tugas dalam menyelenggarakan kepentingan pemerintah untuk melayani masyarakat.

Semakin tingginya perkembangan kehidupan manusia maka tidak menutup kemungkinan meningkat pula pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga untuk memenuhi pelayanan tersebut sangatlah dibutuhkan pegawai yang memiliki jiwa yang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Segala sesuatu yang melingkupi kehidupan pegawai merupakan contoh yang akan dilihat oleh masyarakat luas, semakin tinggi tanggapan masyarakat kepada pegawai maka semakin tinggi pula tuntutan terhadap tugas yang akan dilakukannya. Sesuai dengan “Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan

menghindarilarang yang di tentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau di langgar dijatuhi hukuman disiplin”.

Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu ketentuan yang dibentuk oleh pemerintah demi menjalankan pengaturan terhadap kewajiban pegawai, tindakan yang dilarangan dilakukan oleh pegawai, serta sanksi yang akan diterima jika setiap PNS melakukan pelanggaran dan tidak mentaati segala ketentuan yang mengatur mengenai tugasnya. Sehingga pegawai negeri sipil tetap diawasi oleh pemerintah terhadap setiap perbuatan yang dilakukannya dalam bidang pemerintahan. (Abdullah, 2012, p. 149)

Berikut pengukuran terhadap PNS dalam menjalankan kedisiplinan dalam menjalankan kegiatannya dalam bidang pemerintahan:

1. Mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Mematuhi setiap perintah yang diebrikan oleh atasan dan mematuhi segala sesuatu yang menjadi pedoman.
3. Menggunakan pakaian kedinasan yang telah disesuaikan.
4. Menjaga fasilitas yang telah diberikan.
5. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

2. Pelanggaran Disiplin

Setiap pegawai yang tidak mematuhi segala yang menajdi kewajibannya maka peagwai tersbeut telah melakukan suatu pelanggaran disiplin. Sesuai dengan ketentuan “Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

menyebutkan: Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar”.

Berikut dapat dilihat dan diketahui hukuman disiplin dari ketentuan-ketentuan yang mengatur dalam hal pelanggaran terhadap kewajiban yang dilakukan PNS yaitu:

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), dijatuhkan atas pelanggaran kewajiban sebagai berikut:

1. Setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3 apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja.
2. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, jika nasabah berdampak negatif pada satuan kerja.
3. Menjalankan kewajiban yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh dedikasi, kesadaran dan tanggung jawab, sesuai dengan ayat 5 pasal 3, jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada satuan kerja;
4. Mempertahankan penghormatan terhadap negara, pemerintah, dan harkat dan martabat pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6 apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja.
5. Memprioritaskan kepentingan Negara di atas kepentingan perseorangan, perseorangan, dan / atau golongan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 angka 7 apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif terhadap satuan kerja;

6. Menduduki jabatan rahasia yang menurut sifat atau urutannya harus dirahasiakan menurut ketentuan ayat 8 pasal 3, apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif pada satuan kerja;
7. Jujur dalam bekerja, disiplin, teliti, dan bersemangat demi kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif pada satuan kerja;
8. Segera beri tahu atasan jika ternyata ditemukan hal-hal yang dapat membahayakan kedudukan atau merugikan Negara atau Pemerintah yaitu di bidang keamanan, keuangan dan materi sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat 10 , jika pelanggaran tersebut berdampak negatif pada satuan kerja;
9. Masuk kerja, dan mematuhi aturan jam kerja sebagaimanadimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja dengan tidak adanya alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja dengan tidak adanya alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja dengan tidak adanya alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. Memanfaatkan dan merawat barang-barang kepunyaan negara sebaik-sebaiknya sebagaimanadimaksud dalam Pasal 3 angka 13, jika pelanggaran berdampak negatif pada satuan kerja;

11. Melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
12. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan tanpa disengaja;
13. Memberikan kesempatan kepada bawahan agar dapat memperluas karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, jika pelanggaran dilakukan tanpa disengaja; dan
14. Mematuhi aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, jika pelanggaran berdampak negatif pada satuan kerja.

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, jika pelanggaran dilakukan dengan tidak adanya alasan yang sah;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, jika pelanggaran dilakukan dengan tidak adanya alasan yang sah;
3. Patuh dan setia seluruhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
4. Mematuhi semua aturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;

5. Menjalankan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan pengabdian sepenuhnya, tanggung jawab dan kesadaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
7. Memprioritaskan kepentingan negara di atas kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
8. Menyimpan rahasia pangkat yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, jika pelanggaran berdampak bagi instansi yang terkait;
9. Jujur dalam bekerja, disiplin, teliti dan memiliki semangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
10. Mengajukan laporan dengan segera kepada atasannya jika mengetahui ada hal yang berbahaya bagi kantor atau menimbulkan kerugian bagi negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, jika pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang terkait;
11. Masuk kerja, dan menaatiketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerjanya alasan yang sah selama 16 (enam) hari kerja sampai 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen)
 13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 14. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
 15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;

16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
 1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 2. Menaati segala Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

5. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/ atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan kantor atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. Masuk kerja, dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerjanya tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) hari kerja sampai 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; dan

- c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja apada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen)
 11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-sebaiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 12. Memberikan pelayanan sebaik-sebaiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 13. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Adapun pelanggaran dan jenis hukuman, pelanggaran terhadap Larangan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13 yaitu:

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat

berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10 sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
6. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut-atribut PNS,

sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan c;

7. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;
8. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
9. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala daerah Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarahkan kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau Lembaga atau Organisasi Internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggandaikan, menyewakan, meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

7. Memberi atau menyanggupi akan memberisesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Preseiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimanadimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
12. Memberikandukungan kepada calon Presiden/Wakil presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah /Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam

kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c

3. Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin merupakan bentuk penghukuman yang diberikan kepada setiap pegawai dimana setelah adanya pembuktian atas pelanggarannya, dimana yang dilanggar terhadap ketentuan kedisiplinan sebagai pegawai. Hukuman ini bertujuan demi perbaikan terhadap Pegawai Negeri Sipil dan memberikan pendidikan agar tidak melakukan pelanggaran disiplin kembali. Sebelum pegawai mendapatkan hukuman maka setiap pelanggaran yang dilakukan akan dipertimbangkan terlebih dahulu, dikarenakan hukuman tersebut harus sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya. Dengan demikian hukuman yang dijatuhkan akan memberikan nilai keadilan. (Abdullah, 2012, p. 119)

“Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 5 menjelaskan bahwa, Apabila seorang PNS tidak menaati ketentuan pada Pasal 3 dan 4 maka dijatuhi hukuman disiplin”. Berikut dapat diketahui tingkatan dan jenis Hukuman disiplin diatur di dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Bagian Kedua Pasal 7 adalah sebagai berikut;

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.

2. Jenis hukuman disiplin terdiri dari ;

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari;

a. Teguran lisan;

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, itu bukan hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis; dan

Hukuman tertulis yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin”.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari ;

a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

Tindakan disipliner berupa penundaan kenaikan upah secara periodik ditetapkan untuk jangka waktu dari tiga bulan menjadi satu tahun. Masa tenggang untuk kenaikan gaji berkala sepenuhnya dihitung untuk kenaikan gaji berulang berikutnya.

b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;

Sanksi disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) ditetapkan berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang memberikan sanksi. Berlaku selama 1 (satu) tahun sejak promosi dapat dipertimbangkan, dan masa kerja selama promosi yang ditangguhkan tidak akan dihitung untuk periode promosi berikutnya.

c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Sanksi disiplin berupa penurunan pangkat 1 (satu) tahun menunjukkan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, setelah menjalani penurunan pangkat maka pangkat Pegawai Negeri yang bersangkutan dengan sendirinya akan kembali ke pangkat dan masa jabatan semula. jika hukuman dijatuhkan dengan penurunan pangkat yang lebih rendah dalam waktu 1 (satu) tahun, ini tidak dianggap sebagai masa jabatan untuk promosi. Promosi berikutnya hanya dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan lulus minimal 1 (satu) tahun setelah kembali ke pangkat semula.

Kategori sanksi disiplin berat terdiri dari;

a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

Sanksi disiplin berupa penurunan pangkat berlaku selama 3 tahun, dan harus ditunjukkan bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan telah berakhir setelah dijatuhkan pidana disipliner dengan penurunan pangkat selama 3 (tiga) tahun, maka pangkat PNS yang bersangkutan secara otomatis akan kembali. sampai dengan pangkat semula, dan masa jabatan setelah menjalani hukuman disipliner

penurunan pangkat ke kategori yang lebih rendah untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun tidak dihitung dalam hal kenaikan pangkat; Promosi selanjutnya hanya dapat dianggap 1 (satu) tahun setelah PNS yang bersangkutan kembali ke peringkat semula.

- b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
Pemberian sanksi disiplin berupa mutasi dalam rangka penurunan pangkat dilakukan dengan memperhatikan kekosongan jabatan bawahan dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan untuk jabatan tersebut, maka putusan hukuman disiplin harus menunjukkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ONS terkait, ONS, terpidana. transfer disipliner dalam rangka penurunan pangkat, kenaikan jabatan diberikan berdasarkan jabatan baru yang diadakan sesuai dengan ketentuan Hukum yang Berlaku.
- c. Pembebasan dari jabatan;
Hukuman disiplin dalam bentuk pemecatan juga berarti perampasan semua kekuasaan yang terkait dengan jabatan tersebut. Selama mereka diberhentikan dari jabatannya, PNS yang memenuhi syarat akan tetap menerima penghasilan sebagai PNS, tidak termasuk tunjangan kerja.
- d. Pemberhentian secara hormat bukan atas keinginan bebas Anda sendiri sebagai pejabat pemerintah; dan tindakan disipliner berupa pemberhentian dengan tidak hormat atas kemauan sendiri sebagai PNS, PNS yang dikenakan disiplin ini tetap memiliki hak kerja sesuai ketentuan perundang-undangan.

e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Merupakan tindakan disipliner berupa pemberhentian yang tidak sopan sebagai PNS, dan PNS yang dijatuhi pidana kurungan ini tidak berhak atas pensiun walaupun telah memenuhi persyaratan usia pensiun.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Setiap organisasi mempunyai visi, misi dan tujuan. Untuk mencapai suatu target yang hendak diraih maka secara mutlak haruslah ada suatu manajemen yang terarah dan terorganisir. Dimana sebelumnya sudah diketahui sesuatu hal yang akan diupayakan mendatangkan hasil yang sempurna pada akhir diselesaikannya suatu kegiatan. Sehingga upaya yang akan dilaksanakan tidak menjadi hal yang sia-sia dilakukan. Manajemen ini tidak lain ialah untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas dari suatu oragnisasi ataupun dalam bidang pemerintahan. Namun, perlu ditekankan bahwa pernyataan manajemen saja tidak cukup. Langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap telah diambil sehingga visi tersebut "menjadi milik" semua orang dalam organisasi. Berdasarkan rumusan ini, misi organisasi ditentukan.

Misi adalah fondasi dan arahan semua organisasi, maka harus menjadi tujuan yang dilakukan oleh semua komponen organisasi dalam bentuk kegiatan utama yang dilakukan dengan cara-cara penting. Tujuan tersebut menjadi dasar dalam penentuan kebijakan organisasi, baik berupa struktur yang digunakan, prosedur kerja yang dilakukan, maupun aktivitas. Tujuannya harus jelas. Singkatnya, tujuan tersebut perlu dipahami dan diterima oleh semua pihak.

Sasaran ini menginspirasi semua orang, dari pemimpin puncak hingga eksekutif bawah, dalam menjalankan tugasnya.

Hukuman yang dijatuhkan terhadap pegawai bertujuan untuk membina dan mendidik setiap pegawai agar tidak menjalankan tindakan yang melanggar ketentuan yang berlaku. Selain itu juga bisa sebagai bentuk perbaikan diri agar memiliki kesadaran tidak mengulangi yang pernah dilakukannya. Bagi pegawai yang sudah dijatuhi hukuman juga dapat memebrikan teguran kepada pegawai lainnya, agar tidak mengikuti yang pernah dilakukannya, agar tidak mendapatkan hukuman disiplin. Untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadap pegawai maka ynag melakukan adalah pejabat yang mempunyai kewenangan di bidangnya. Sebelum menjatuhkan hukuman maka setiap pejabat akan memeriksa setiap laporan pelanggaran pegawai serta alasan yang membuat pegawia melakukan pelanggaran kedisiplinan.

Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, pada dasarnya telah memberikan kedudukan setiap Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugas dan fungsinya dlam menjalankan kegiatan pemerintahan. Dimana peraturan tersebut dijadikan sebagai arahan setiap pegawai dalam memenuhi kewajiban. Serta memberikan pengaturan mengnai hal-hal yang tidak boleh dilanggar oleh pegawai.

Kedisiplinan harus dijalankan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Dikarenakan pegawai tersebut merupakan seseorang yang memiliki sosok sebagai aparat pemerintahan yang dijadikan contoh bagi masyarakat. Untuk terwujudnya suatu kegiatan pemerintah yang berkesinambungan dan terarah maka pegawai sangat

dibutuhkan memiliki kedisiplinan diri. Kedisiplinan pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dijalankan dikarenakan hal tersebut menyangkut terhadap kepribadian luhur yang dimiliki oleh setiap pegawai. Namun demikian dikarenakan pegawai diangkat dan ditunjuk untuk menjalankan tugasnya maka sangatlah diharapkan dapat menjalankan kedisiplinan. Jika pegawai mematuhi segala yang ditetapkan kepadanya dan menghormati setiap peraturan yang mengatur kewajiban dan hak yang menjadi kepentingan maka pegawai tidak akan dikenai hukuman disiplin.

Berikut ini dapat dilihat mengenai Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti yang dikenai hukuman disiplin pada tahun 2018-2019, yaitu sebagai berikut:

Tabel III.1

**Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi
Di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Yang Dikenai Hukuman
Disiplin**

No	Hukuman Displin	Jumlah	Keterangan
1.	Ringan	96Orang	Teguran lisan
2.	Sedang	-	Teguran tertulis
3.	Berat	-	Pemberhentian
Jumlah		96 orang	-

Sumber: BKD Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara DiPemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti yang dikenai hukuman disiplin dapat dikatakan sangat banyak yaitu berjumlah 96 orang.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”, yang menyatakan bahwa, hukuman disiplin ringan diberikan terhadap pelanggaran pada kewajiban

1. “Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. Teguran tertulis bagi PNS, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

11. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja”.

Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

- a. Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin

- b. Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

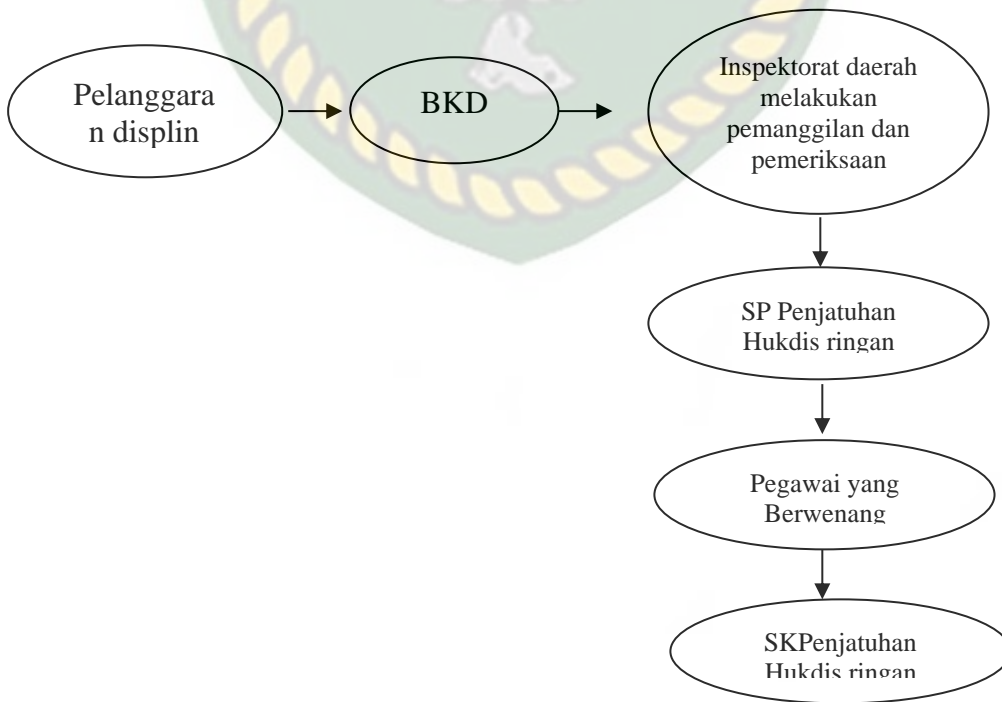
c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Hasil wawancara penulis dengan Bakharuddin Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti, menyatakan bahwa sanksi kedisiplinan ringan yang diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil serta mekanisme penjatuhan kedisiplinan ringan adalah dimana hukuman disiplin diterapkan sesuai dengan prosedur yang telah ada, dimana seorang Pegawai Negeri Sipil akan dikenai hukuman disiplin ringan jika melakukan pelanggaran dan Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Adapun prosedur penjatuhan hukuman disiplin ringan adalah sebagai berikut:

Skema III:1Prosedur Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan



Sumber: Data Olahan,2019.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa mekanisme penjatuhan disiplin ringan terhadap ASN dengan dilakukannya pemeriksaan terhadap pelanggaran yang dilakukannya. Pangkat atau Jabatan Pejabat yang menjatuhkan hukuman lebih tinggi dari pegawai yang akan menerima hukuman. Berikut prosedur penting yang harus dilalui antara lain :

Skema III.2: Proses Penjatuhan Disiplin Ringan Terhadap PNS



Sumber: Data Olahan, 2019

a. Pemanggilan

Panggilan bisa dilakukan secara lisan. Namun, jika tersangka tidak memenuhi panggilan, surat panggilan akan dikeluarkan. Jika panggilan tertulis tidak dipenuhi, proses pengenaan tindakan disipliner kepada pemangku kepentingan tidak terhenti. Saat membuat panggilan, Anda perlu mempertimbangkan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk memberikan panggilan dan kehadiran yang relevan. PNS yang diperiksa berdasarkan adanya laporan, informasi, dan sumber pelanggaran lainnya. Pemeriksaan dilaksanakan oleh Pejabat yang

memiliki wewenang atas pendelegasian kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan menghukum.

b. Pemeriksaan

Pelaksanaan suatu pemeriksaan dalam hal tertentu maka Pejabat yang berwenang dapat memberikan perintah kepada pejabat lainnya pada lingkungannya. Inspektur Jenderal secara fungsional dapat memerintahkan personel di bawahnya untuk melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud. Personil yang melaksanakan ujian harus berdasarkan perintah tertulis. Pangkat dan / atau jabatan pegawai yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan lebih tinggi dari pegawai yang menjalani pemeriksaan. Ini tidak berlaku jika inspeksi dilakukan oleh Supervisor Inspeksi yang diinstruksikan untuk melakukan inspeksi fungsional dari PNS yang diinspeksi. Hasil tes akan diberikan dalam bentuk laporan tes. Laporan hasil pemeriksaan akan disampaikan kepada staf yang memerintahkannya, disertai dengan laporan pemeriksaan, riwayat hasil pemeriksaan, serta saran dan pendapat mengenai penganan tindakan disipliner kepada pihak yang bersangkutan.

c. Laporan Hasil Pemeriksaan

Laporan hasil pemeriksaan akan digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan tindakan disipliner dan membebaskan dugaan pelanggaran PNS yang diperiksa. Dalam laporan hasil pemeriksaan, PNS bersangkutan tidak terbukti telah melanggar kedisiplinan, maka pegawai tersebut akan dibebaskan dari tuduhan pelanggaran disiplin. Dalam hal, berdasarkan bukti laporan hasil pemeriksaan pegawai negeri sipil, maka pejabat yang memiliki kewenangan

akan menerbitkan surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan tingkatan dan jenisnya.

d. Penyampaian Surat Keputusan Disiplin

Surat keputusan hukuman disiplin disampaikan langsung terhadap PNS yang terbukti bersalah, dimana surat tersebut diberikan oleh pejabat yang melakukan pemeriksaan atau pejabat yang ditunjuk. Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin akan menerima panggilan demi penerimaan surat keputusan. Putusan hukuman disiplin dijatuhkan di ruang tertutup kantor tempat dia menjalankan fungsi PNS atau di kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan dapat mengandalkan kehadiran pejabat publik atau orang lain yang dianggap perlu. Masa pemberlakuan hukuman disiplin dilakukan 30 (tiga puluh) hari setelah diekluarkannya keputusan.

e. Penyampaian Keberatan Setelah Penjatuhan Hukuman.

PNS dapat mengajukan keberatan dalam hal dijatuhinya disiplin tingkat sedang kepada kementerian melalui Inspektur Jenderal. Pengajuan keberatan diajukan dengan tertulis serta mengajukan alasan yang jelas dengan jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari setelah keluarnya keputusan pejabat.

Adapun keterangan dari Pegawai yang dikenai disiplin ringan menyatakan mengenai Kesesuaian Penjatuhan Mekanisme Hukuman Disiplin Ringan Dengan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

Tabel III.2

**Pengetahuan Responden Tentang Kesesuaian Penjatuhan Mekanisme
Hukuman Disiplin Ringan Dengan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil**

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sesuai	4	20
2	Tidak Sesuai	16	80
Jumlah		20 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai Kesesuaian Penjatuhan Mekanisme Hukuman Disiplin Ringan Dengan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah tidak sesuai dengan prosedur terutama dalam hal pemeriksaan, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban Pegawai yang dikenai disiplin ringan menjawab tidak sesuai sebanyak 16 orang atau 80 % dan sesuai sebanyak 4 orang atau 20%.

Aparatur Negara menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan pemerintahan, dimana Aparatur Negara yang memiliki dedikasi yang baiklah yang dapat menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan pemerintahan. Selain itu peningkatan terhadap pembangunan Nasional dipengaruhi juga oleh adanya Aparatur Negara yang tangguh dan berwibawa. Dikarenakan Aparatur Negara lah

yang menjalankan hal tersebut, untuk meningkatkannya. Tanpa adanya hal tersebut dimungkinkan mustahil pembangunan dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Jadi oleh sebab itu maka Negara Indonesia sangatlah membutuhkan Aparatur Negara yang bisa menjalankan kegiatan pemerintahan yang baik demi meningkatkan suatu pembangunan nasional.

Berdasarkan penjelasan ketentuan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa penjatuhan hukuman disiplin ringan bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintahan Kepulauan Meranti yang banyak dilanggar, pada tahun 2018-2019 dalam hal sebagai berikut:

Tabel III.3

Penjatuhan Hukuman Disiplin Ringan Bagi Aparatur Sipil Negara

No	Pelanggaran yang dilakukan	Keterangan
1.	Tidak masuk kerja	68 orang
2.	Tidak Mengikuti Apel Gabungan	28 orang
Jumlah		66 orang

Sumber data: Data Olahan 2018.

Hasil wawancara penulis dengan Bakharuddin Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti, penjatuhan hukuman disiplin ringan bagi Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti adalah pada hakekatnya pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin merupakan upaya untuk pembinaan kepada aparatur pemerintah dan disisi lain berupaya untuk memberikan peningkatan kinerja aparatur dan instansi di lingkungan pemerintah dimana

disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk diketahui setiap pegawai yang melakukan pelanggaran atas setiap kewajibannya dalam menjalankan tugasnya terutama dimana kewajiban untuk mematuhi jam kerja dan masuk kerja, maka jika memang terbukti hal tersebut maka pegawai akan dikenai disiplin ringan. Berdasarkan “Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, yang tergolong pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin ringan yaitu:

- a. “Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja
- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja”.

Jadi atas ketentuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa hukuman tersebut diberikan ketika pegawai dengan sengaja dan tanpa alasan yang sah tidak menjalankan pekerjaan sebagaimana waktu yang telah ditetapkan dan ditentukan baginya. Sehingga meskipun hal tersebut hanya sebagian dari kewajiban pegawai tetapi tetaplah wajib untuk dijatuhi hukuman, sebagai bentuk pengajaran baginya untuk tidak melakukannya kembali.

Selanjutnya berdasarkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara yang dikenai disiplin ringan menjelaskan tentang pengetahuan Aparatur Sipil Negara mengenai

aturan terhadap hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti adalah sebagai berikut:

Tabel III.4

**Pengetahuan Responden Tentang Aturan Terhadap Hukuman Disiplin
 Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti**

No	Kuisisioner	Jawaban Rsponden	Persentase %
1	Mengetahui	20	100
2	Tidak Mengetahui	0	0
Jumlah		20 orang	100%

Sumber :Data Olahan 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan pengetahuan Aparatur Sipil Negara yang dikenai disiplin ringan menjelaskan tentang aturan terhadap hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti mengetahui aturan yang mengatur, hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil jawaban Aparatur Sipil Negaramenjawab benar sebanyak 20 orang dari 20 responden atau 100 %. Dari keterangan tersebut dapat penulis katakan bahwa meskipun Aparatur Sipil Negara mengetahui pengaturan yang mengatur kedisiplinan PNS tetap saja mereka tidak mematuhi aturan tersebut.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang menyatakan bahwa, hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran” atas larangan:

1. “Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen

atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja”.

Hasil wawancara penulis dengan Bakharuddin Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti, menyatakan bahwa kebanyakan hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan bagi pegawai Negeri Sipil adalah dikarenakan pelanggaran terhadap kewajiban yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sedangkan pelanggaran terhadap larangan tidak ada.

Selanjutnya berdasarkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti yang dikenai disiplin ringan menjelaskan tentang pelanggaran terhadap kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti adalah sebagai berikut:

Tabel III.5

Pengetahuan Responden Tentang Pelanggaran Terhadap Kewajiban Sebagai Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti

No	Kuisisioner	Jawaban Rsponden	Persentase %
1	Mengetahui	20	100
2	Tidak Mengetahui	0	0
Jumlah		20 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2019

Pada tabel di atas dapat dijelaskan pengetahuan Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti yang dikenai disiplin ringan menjelaskan tentang pelanggaran terhadap kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara Di Pemkab Kepulauan Meranti yaitu mengetahui atas kesalahan yang dilakukannya yang dinyatakan sebanyak 20 orang dari 20 responden atau 100%. Dari keterangan tersebut dapat penulis katakan bahwa aparatur sipil negara yang dikenai hukuman disiplin ringan mengetahui kesalahannya.

Kesetiaan dan kepatuhan dari seluruh Aparatur Sipil Negara sangatlah dituntut untuk dimiliki dalam hal menjalankan setiap tugas yang telah diberikan dan ditunjuk kepadanya. Hal tersebut tidak lain disebabkan Aparatur Sipil Negara sebagai sumber pendukung kegiatan pemerintah memiliki kewajiban

untuk menjalankan segala perintah demi mewujudkan pembangunan bangsa dan memberikan pelayanan seutuhnya kepada masyarakat. Tetapi terkadang Aparatur Sipil Negara lupa akan kedudukannya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga masih banyak yang melakukan pengenyampingan terhadap kewajibannya tersebut. Pemerintah untuk mengantisipasi keadaan itu maka memberikan suatu kebijakan terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan tugasnya tersebut. Dimana Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran akan menerima hukuman sesuai dengan perbuatannya sedangkan Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tuagunya dan mampu mengembangkan kegiatnnya maka akan diberikan penghargaan. Hal tersebut merupakan suatu kebijakan yang memberikan suatu keadilan bagi kedudukan setiap Aparatur Sipil Negara.

Sikap serta tindakan yang ada pada diri seorang pegawai merupakan cerminan yang diajdikan pedoman bagi pegawai lainnya serta masyarakat yang akan menerima pelayanan. Sehingga sangatlah dituntut keapda pegawai untuk memiliki jiwa yang teladan dan dapat memberikan contoh yang baik demi terselenggarannya pemerintahan. Tetapi meskipun tuntutan tersebut dinyatakan kepada setiap peagwai, tetapi masih ada peagwai yang melakukan pelanggaran.

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

1. Sikap mental (mental *attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Pemerintah adalah sebagai subjek hukum , yang mendukung hak dan kewajiban terhadap masyarakat. Sehingga pemerintah melakukan setiap tindakan yang diperuntukkan demi terselenggaranya kesejahteraan masyarakat. Pemerintah menjalankan setiap tindakan yang akan berakibat adanya aturan hukum, sehingga sebagai subjek hukum maka pemerintah sudah selayaknya memberikan relevansinya terhadap keutuhan kegiatan pemerintahan. (Ridwan, 2008, p. 109)

Bila dikatakan bahwa tindakan hukum pemerintahan itu merupakan pernyataan kehendak sepihak dari organ pemerintahan dan membawa akibat pada hubungan hukum atau keadaan hukum yang ada, maka kehendak organ tersebut tidak boleh mengandung cacat seperti kekhilafan, penipuan, paksaan, dan lain-lain yang menyebabkan akibat-akibat hukum yang tidak sah. Disamping itu, karena setiap tindakan hukum itu harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dengan sendirinya tindakan tersebut tidak boleh menyimpang atau bertentangan dengan peraturan yang bersangkutan, yang dapat menyebabkan akibat-akibat hukum yang muncul itu batal atau dapat dibatalkan.

Sehingga atas keterangan tersebut, maka dapat dikatakan kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara berhubungan terhadap lingkup kegiatannya untuk memberikan hak dan kewajiban. Jika Aparatur Sipil Negara menerima suatu hak maka berkewajiban untuk menjalankan kegiatannya, tetapi jika tidak dilakukan maka Aparatur Sipil Negara haruslah menerima sanksi. Pernyataan tersebut merupakan akibat hukum atas hubungan kedinasannya.

Logemann berpendapat bahwa hubungan kedinasan tersebut dapat dikatakan bahwa bila seseorang terikat dalam suatu hubungan untuk menjalankan suatu perintah atas jabatan yang dipangkunya maka sebelum menerima haknya untuk menerima gaji maka terlebih dahulu memiliki kewajiban untuk melakukan tugas yang diperintahkan kepadanya.

Sehingga dari hal tersebut dapat ditegaskan bahwa kewajiban untuk melakukan segala sesuatu yang diperintahkan kepadanya merupakan hal yang wajib, jika hal tersebut tidak dilakukan maka sudah sewajarnya pegawai mendapatkan hukuman. Jadi sebelum seorang pegawai menerima haknya maka haruslah melakukan kewajiban. Hal ini sesuai dengan pendapat John Rawls yang menyatakan hukum memiliki fungsi dimana diantara hak dan kewajiban ditetapkan kedudukannya sama dan seimbang.

Sehingga atas hal tersebut maka setiap Aparatur Sipil Negara haruslah memiliki tanggung jawab untuk sadar melakukan dan menerima hak serta kewajibannya. Dikarehakan hak dan kewajiban haruslah dilakukan dengan seimbang. Kewajiban dapat dikatakan sebagai suatu tanggung jawab yang dijalankan untuk memenuhi setiap tugasnya. Jika kewajiban tersebut tidak

dilaksanakan maka sudah terlihat maka Aparatur Sipil Negara tidak menjalankan tanggung jawabnya.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara melanggar ketentuan disiplin sehingga penjatuhannya dilakukan dengan cara ditindak di setiap bagian secara berjenjang dengan memberikan sanksi berupa teguran bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar yaitu melakukan pelanggaran kewajiban masuk kerja dan memenuhi aturan jam kerja. Yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa izin atau tidak sah.

B. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Hukum secara umum dapat diartikan sebagai himpunan Peraturan baik tertulis maupun tidak yang berisikan larangan dan kebolehan yang apabila dilanggar dapat dikenakan Sanksi, dalam setiap hukum pasti terdapat sanksi yang oleh Tenbergedikatakan sebagai "*In clauda venum*" artinya diujung kaidah hukum terdapat sanksi, hal ini bermakna bahwa tidak ada kaidah Hukum tanpa Sanksi. (Ali, 1996, p. 259)

Hasil wawancara penulis dengan Bakharuddin Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Meranti, menyatakan bahwa Kendala

Dalam Pelaksanaan Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti tersebut yakni:

1. Kurang Tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Pejabat yang berwenang harus Menerapkan sanksi / tindakan yang berat jika terbukti aparatur sipil negara melakukan tindak pidana disipliner dengan tujuan memberikan efek jera agar penyelenggara negara lain tidak meniru atau melakukan perbuatan tersebut. Dan juga tidak melakukan pelanggaran disiplin dengan hukuman yang lebih berat. Oleh sebab itu, setiap karyawan yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi wajib menindaklanjuti karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman

Prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, terlihat ketika masa penjatuhan membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang. Karyawan individu dapat dengan cepat dihukum berat jika mereka membuat kesalahan. Tetapi seorang Aparatur Sipil Negara harus menanti Prosedur panjang dan kendala lain, harus menunggu PNS nasional dijatuhi hukuman, mungkin tidak muncul saat mengajukan putusan disiplin. Hambatan terhadap semua pelanggaran yang dilakukan oleh peralatan negara adalah karena kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin.

3. Kurang kesadaran dari Aparatur Sipil Negara

Kesadaran akan ketaatan seorang Aparatur Sipil Negara untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada masih kurang optimal. Hal tersebut

terbukti berdasarkan pengamatan Penulis, yaitu Aparatur Sipil Negara terlambat masuk kantor, pulang kantor lebih awal, selama jam kantor tidak melaksanakan pekerjaan (keluar kantor untuk tujuan yang tidak jelas), bahkan mangkir atau tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut bisa jadi dikarenakan system pembinaan moral yang belum optimal atau, lemahnya sistem seleksi pada saat perekrutan awal seseorang menjadi Aparatur Sipil Negara. Kedua hal tersebut seharusnya mendapat perhatian yang serius, karena apabila tidak ada suatu perbaikan maka persoalan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara akan terus terjadi.

Hambatan penerapan disiplin bisa karena lemahnya pengawasan oleh atasan langsung. Karena lemahnya pengawasan terhadap atasan langsungnya, bawahannya tidak perlu mengatur prosedur kerjanya dengan baik. Sikap ini mengakibatkan pelayanan lambat dan prestasi kerja yang buruk. Hal ini dapat dilihat dari faktor cepat atau lambatnya pelayanan tersebut. Pengawasan yang efektif menunjukkan dan memelihara disiplin yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Setiap atasan yang sebisa mungkin menggunakan instruksi yang berbeda akan mendapatkan hasil yang baik dari karyawannya. Namun, ada baiknya juga menggunakan teknik pengawasan dan kebijakan manajemen lain yang secara umum menunjukkan keefektifannya dalam mendorong dan mempertahankan moral karyawan yang baik.

Salah satu tanda buruknya kualitas pejabat lokal adalah pelanggaran disiplin oleh pejabat lokal. Pelanggaran disipliner menghambat pembangunan aktif di Indonesia dan menimbulkan masalah yang sangat kompleks. Hal ini dapat

mengganggu kehidupan bangsa dan negaranya. Penguatan disiplin di lingkungan kelembagaan nasional merupakan salah satu upaya untuk mengatasi kendala tersebut.

Pembangunan merupakan upaya sadar yang dilakukan untuk merubah suatu kondisi yang dianggap kurang baik atau bahkan buruk ke kondisi atau keadaan yang baik. Pembangunan yang ada dilaksanakan tentu saja dengan berpijak pada hukum yang jelas, dapat dipertanggungjawabkan, terarah, serta proposional dalam hal fisik maupun non fisik. Pada dasarnya, semua masyarakat yang sedang membangun selalu dicirikan oleh perubahan dan pembangunan. Oleh karena itu, bagaimanapun pembangunan diartikan atau dimaknai serta apapun ukuran yang digunakan oleh masyarakat dalam pembangunan pasti didasarkan atas tujuan untuk kesejahteraan masyarakat dengan menjamin bahwa pembangunan yang ada berjalan secara damai dan teratur.

ASN merupakan instrumen pemerintahan yang memiliki kebijaksanaan untuk menjalankan setiap penyelenggaraan kenegaraan demi mewujudkan suatu pengaturan dan tujuan nasional. Untuk mencapai tujuan nasional, negara memerlukan sarana prasarana yang mendukung, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana lainnya. Yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya), berlandaskan kepada adanya kemajuan Iptek. Dalam pencapaian tersebut, ASN dengan kedudukannya diharapkan dapat menjalankan setiap tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu terdapat hubungan antara ASN dengan negara merupakan kaidah-kaidah yang termaktub dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan hal tersebut menurut Sri Hartini, “objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, dan dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Jadi obyek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang dipelajari dalam hukum administrasi negara, yaitu hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada administrasi negara sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Hartini, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, 2008, p. 7)

Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin merupakan proses atau kegiatan yang harus dilalui sebelum diadakannya penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang dilakukan pejabat yang memiliki kewenangan memberikan hukuman. Dimana mekanismenya dilakukan dari tindakan untuk memanggil pegawai yang disangka melakukan pelanggaran, kemudian memeriksa adanya pelanggaran yang diduga, setelah adanya bukti maka akan ada tahapan untuk menjatuhkan hukuman. Bilamana PNS yang dijatuhkan hukuman merasa tidak puas atas sesuatu hal yang diputuskan terhadap dirinya maka dapat mengupayakan pengajuan keberatan dalam bentuk administratif.

Tetapi keberatan hanya diperuntukkan bagi tingkatan hukuman disiplin ringan dan sedang saja. Dimana keberatan tersebut disampaikan kepada pejabat yang menjatuhkan hukuman. Sementara, banding administratif diperuntukkan bagi PNS yang mendapatkan hukuman disiplin berat, terutama diberhentikan yang diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepagawaian (BAPEK). Badan Pertimbangan Kepagawaian merupakan lembaga peradilan yang mengadili

sengketa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Hukuman bagi Disiplin Ketenagakerjaan dan Permasalahannya Secara teori, fungsi utama hukum adalah mengatur hubungan antara manusia dan antara manusia dengan negara, sehingga segala sesuatu terjadi secara tertib, sehingga dunia terkondisikan oleh terpeliharanya kepastian (hukum) dan keadilan dalam masyarakat, yang notabene adalah tujuan hukum. Atas dasar itu, menurut Radbruch, hukum harus sejalan dengan nilai-nilai inti, yang meliputi keadilan, kegunaan (*zweckmaszigkeit*), dan kepastian hukum.

Dari perspektif ini, konsep lembaga penegak hukum adalah proses sosial yang melibatkan lingkungan, lembaga penegak hukum adalah aktivitas yang menarik lingkungan untuk proses tersebut, dan harus menerima pembatasan pekerjaannya karena faktor lingkungan. Dianggap. Penegakan hukum dipandang sebagai kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hukum. Dengan kata lain, upaya mewujudkan nilai-nilai dasar hukum seperti keadilan, kepastian hukum, dan keuntungan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan bagitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Adapun beberapa manfaat kedisiplinan dalam bekerja yang sangat diperlukan bagi setiap pegawai yakni:

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin adalah kemampuan untuk mengatur kehidupan bersama dalam kelompok atau masyarakat tertentu. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara satu individu dengan individu lainnya akan menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Seorang pegawai dengan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang singkat. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

4. Pemaksaan

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

5. Hukuman

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk kemudian hari, disiplin ini telah menjadi kebiasaan untuk menjadi baik, positif, bermakna, dan melihat jauh ke depan.

Disiplin telah menjadi kebiasaan berpikir yang baik yang tidak hanya mengikuti aturan, tetapi mempengaruhi semua aspek kehidupan. Ancaman sanksi atau tindakan disipliner dengan sanksi sangat penting karena dapat menjadi kekuatan pendorong yang kuat untuk kepatuhan. Tanpa ancaman, sanksi, dan hukuman, dorongan untuk mematuhi dan mematuhi menjadi lemah dan kesediaan untuk mematuhi aturan berkurang.

Jadi dapat dikatakan bahwa Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari aparatur sipil negara.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

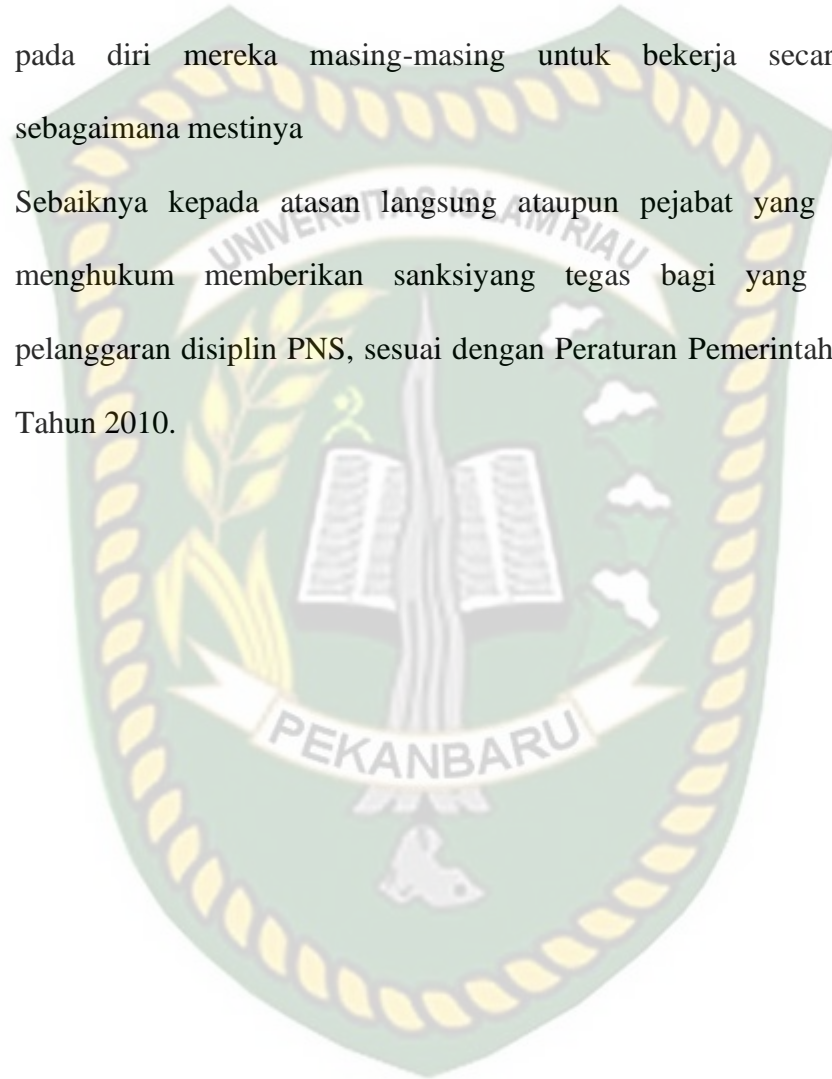
Penulis menarik kesimpulan yang didasarkan pembahasan pada masalah pokok sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara melanggar ketentuan disiplin sehingga penjatuhannya dilakukan dengan cara ditindak di setiap bagian secara berjenjang dengan memberikan sanksi berupa teguran bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar yaitu melakukan pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa izin atau tidak sah.
2. Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Menilai Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Meranti adalah kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang, adanya prosedur yang berbelit-belit dalam memberikan hukuman, dan kurang kesadaran dari aparatur sipil negara.

B. Saran

Selanjutnya penulis juga menyampaikan saran dari simpulan tersebut diatas, yaitu:

1. Memperkuat pengawasan dan komitmen bersama antara atasan dan bawahan. Seorang pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik kepada bawahannya agar para bawahannya bisa termotivasi dan berkomitmen pada diri mereka masing-masing untuk bekerja secara disiplin sebagaimana mestinya
2. Sebaiknya kepada atasan langsung ataupun pejabat yang berwenang menghukum memberikan sanksi yang tegas bagi yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Chandra Pratama, Jakarta, 1996
- Ahmad Ghufron, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Dolet Unarajan, *Manajemen Disiplin*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.
- Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2012.
- H.A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 2006.
- Inu Kencana Syafie, *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2003.
- Juniarso & Ahmad Sodik, *Hukum Administrasi Negara & Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa, Bandung, 2009.
- Lutfi Effendi, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Bayumedia Publishing, Semarang, 2003.
- M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mudian, Jakarta, 1992.
- Marbun SF. Dkk, *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2001.

- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, LP3es, 2012.
- Moh. Faizal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang*, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984.
- Pandji Santosa, *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Refika Aditama, Bandung, 1998.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2008.
- Sadu Wasistiono, dkk, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Pusat Kajian Pemerintah STPDN, Bandung, 2002.
- Sadu Wasistiono, *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Fokus Media, Bandung, 2003.
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Lepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2004.
- Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Sri Hartini, Sitiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010.

B. Peraturan Perundang-Undang

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai

Negeri Sipil



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Lampiran

FOTO DOKUMENTASI



**KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
SELAT PANJANG, KEPULAUAN MERANTI**