

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Ilmu Pemerintahan

Sudah menjadi kodrat alam, bahwa manusia sejak dahulu kala selalu hidup bersama-sama dalam suatu kelompok. Dalam kelompok itulah manusia berjuang bersama-sama mempertahankan hidupnya: mencari makan, melawan bahaya, serta melanjutkan keturunan. Mula-mula kelompok-kelompok manusia itu hidup dari perburuan dan karena itu mereka selalu berpindah-pindah tempat. Karena perkembangan peradaban, mereka mulai hidup menetap pada suatu tempat tertentu, karena mereka mulai mengenal peternakan dan bercocok tanam. Untuk mempertahankan hak hidup mereka pada tempat tinggal tertentu yang mereka anggap baik untuk sumber penghidupan bagi kelompoknya, diperlukan seseorang atau sekelompok kecil orang-orang yang ditugaskan untuk mengatur dan memimpin kelompoknya.

Tata dan peraturan hidup tertentu itu mula-mula tidak tertulis yang batas-batasnya tidak terang dan hanya merupakan adat kebiasaan saja. Lalu peraturan itu mereka tuliskan dan merupakan peraturan-peraturan tertulis yang mereka jalankan dan taati. Kemudian, meluasnya kepentingan kelompok-kelompok untuk mengatasi segala kesulitan yang datangnya dari dalam maupun dari luar, dirasakan perlu adanya suatu organisasi yang lebih teratur.

Kebebasan berangkat dari faktor manusia yang ingin eksis dalam hidupnya, sedangkan peraturan berangkat dari faktor keterbatasan manusia sebagai makhluk yang diciptakan. Pada perkembangannya dari keinginan manusia akan kebebasan dan keterbatasan diri terhadap sesuatu serta keinginan manusia akan kebebasan dan keterbatasan diri terhadap sesuatu serta keinginan untuk eksis dalam hidupnya maka peraturan mutlak harus diadakan. Dari peraturan ini akan lahir pihak yang mengatur (memerintah) dan yang diatur (diperintah) dan inilah awal dari pembentukan pemerintahan. (Syafiie,2007:3).

Departemen dalam Negeri mendefinisikan pemerintahan sebagai kegiatan lembaga-lembaga publik dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan Negara. Definisi tersebut dibuat menurut pendekatan normatif. Lembaganya dulu (lembaga itu normatif dan given, yaitu pemerintah), baru kegiatannya yang disebut pemerintahan. Kybernologi (ilmu pemerintahan paradigma baru) menggunakan pendekatan empirik. Nilai pemerintahan diidentifikasi jasa publik dan layanan sipil, providingnya disebut pemerintahan yang menjalankan provider disebut pemerintah (Ndraha, 2003;680).

Ilmu pemerintahan oleh Taliziduhu Ndraha (2011;36) diartikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan tiap orang akan jasa-publik dan layanan-civil, dalam hubungan pemerintahan, (sehingga dapat diterima) pada saat dibuthkan oleh yang bersangkutan.

H. A. Brasz (dalam Syafiie, 2005:21) menjelaskan bahwa ilmu pemerintahan dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang cara bagaimana lembaga pemerintahan umum itu disusun dan difungsikan baik secara kedalam maupun keluar terhadap warganya.

Ilmu pemerintahan mempelajari pemerintahan dari dua sudut, pertama dari sudut bagaimana seharusnya (“sehingga dapat diterima oleh yang bersangkutan

pada saat dibutuhkan,” jadi normatif, ideal *das sollen*), dan kedua dari sudut bagaimana senyatanya (“pada saat dibutuhkan oleh yang bersangkutan”, apakah mereka menerima pelayanan yang diharapkan atau tidak, jadi empirik, *das Sein*). Berdasarkan definisi itu dapat dikonstruksikan ruang lingkup Ilmu Pemerintahan. Ruang lingkup itu terdiri dari:

1. Yang diperintah.
2. Tuntutan yang diperintah (jasa-publik dan layanan-civil).
3. Pemerintah.
4. Kewenangan, kewajiban, dan tanggung jawab pemerintah.
5. Hubungan pemerintahan.
6. Pemerintah yang bagaimana yang dianggap mampu menggunakan kewenangan, menunaikan kewajiban, dan memenuhi tanggung jawabnya.
7. Bagaimana membentuk pemerintahan yang demikian itu.
8. Bagaimana pemerintah menggunakan kewenangan, menunaikan kewajiban dan memenuhi tanggung jawabnya.
9. Bagaimana supaya kinerja pemerintahan sesuai dengan tuntutan yang diperintah dan perubahan zaman?

Ditinjau dari definisi pemerintah menurut Syafiie (2005:20) mengemukakan:

Pemerintahan berasal dari kata pemerintah, yang paling sedikit kata “perintah” tersebut memiliki empat unsur yaitu, ada dua pihak yang terkandung, kedua pihak tersebut saling memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki wewenang, dan pihak yang memerintah memiliki ketaatan. Apabila dalam suatu Negara kekuasaan pemerintahan, dibagi atau dipisahkan maka terdapat perbedaan antara pemerintahan dalam arti luas dengan pemerintahan dalam arti sempit. Pemerintahan dalam arti sempit

hanya meliputi lembaga yang mengurus pelaksanaan roda pemerintahan (disebut eksekutif), sedangkan pemerintahan dalam arti luas selain eksekutif termasuk juga lembaga yang membuat peraturan perundang-undangan (disebut legislatif) dan yang melaksanakan peradilan (disebut yudikatif).

Menurut Ndraha (2011:5) pemerintahan adalah sebuah sistem multiproses yang bertujuan memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan yang diperintah akan jasa publik dan layanan civil.

Sedangkan menurut Labolo (2014:23), pemerintahan merupakan gejala yang lebih umum dibandingkan terminologi pemerintah itu sendiri. Pemerintahan menunjukkan pada aktivitas kekuasaan dalam berbagai konteks kelembagaan dengan tujuan mengarahkan, mengendalikan, mengatur semua hal yang berkaitan dengan ranah publik seperti kepentingan Warga Negara, pemilik suara (*voters*) maupun para pekerja (*workers*).

Dengan keberadaan pemerintahan sebagaimana disebutkan dimuka maka jika diklasifikasikan, pemerintahan itu memiliki beberapa fungsi. Rasyid (dalam Labolo, 2014:34) membagi fungsi pemerintahan menjadi empat bagian, yaitu pelayanan (*public servic*), pembangunan (*development*), pemberdayaan (*empowring*), dan pengaturan (*regulation*). Rasyid mengemukakan bahwa untuk mengetahui suatu Masyarakat, maka lihatlah Pemerintahannya. Artinya, fungsi-fungsi pemerintahan yang dijalankan pada saat tertentu akan menggambarkan kualitas Pemerintahan itu sendiri. Jika pemerintah dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, tugas pokok selanjutnya menurutnya adalah bagaimana pelayanan dapat membuahkan keadilan, pemberdayaan membuahkan kemandirian, serta pembangunan yang menciptakan kemakmuran.

Menurut Syafiie (2005:20) pemerintahan adalah suatu seni. Dikatakan sebagai seni karena berapa banyak pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan pemerintahan mampu berkiat serta dengan kharismatik menjalankan

roda pemerintahan. Sedangkan dikatakan sebagai suatu disiplin ilmu pengetahuan, adalah karena memenuhi syarat-syaratnya yaitu dapat dipelajari dan diajarkan, memiliki objek, baik objek material maupun formal, universal sifatnya, sistematis serta spesifik (khas). Menurut Syafiie (2005:40) mengemukakan ada beberapa azas dalam Pemerintahan, yaitu:

- a. Azas aktif  
Pemerintahan memiliki sumber utama dalam pembangunan, seperti keahlian dana, kewenangan, organisasi dan lain-lain. Di Negara-negara berkembang pemerintahan senantiasa berada pada posisi sentral. Oleh karena itu, pemerintahan memegang peranan inovatif dan pemerintahan mengurus seluruh masalah pembangunan, pemerintahan, dan kemasyarakatan mulai dari orang-orang yang belum lahir kedunia (dengan keluarga berencana) sampai pada orang-orang yang sudah meninggal dunia (dengan dinas pemakaman). Jadi pemerintah selalu aktif dimanapun berada.
- b. Azas Vrij Bestuur  
Azas Vrij Bestuur berasal dari kata “Vrij” artinya kosong dan “Bestuur” artinya Pemerintahan. Jadi, Vrij Bestuur adalah kekosongan pemerintahan. Hal ini timbul karena melihat bahwa tidak seluruhnya penjabaran setiap departemen dan non departemen sampai ke tingkat Kecamatan-kecamatan, apalagi ke Kelurahan-kelurahan dan Desa-desa. Sebagai contoh, pada suatu tempat dapat saja terjadi ketidakhadiran jajaran Departemen Parpostel sehingga surat-menyurat yang menumpuk di Kecamatan tersebut, baik surat-surat dinas maupun surat-surat pribadi, terbengkalai karena aparat pelaksanaanya kosong. Oleh karenanya pekerjaan tersebut dibebankan kepada aparat kecamatan.
- c. Azas Freies Ermessen  
Berlainan dengan azas Vrij Bestuur, hal mana pekerjaan itu ada tetapi aparat pelaksanaanya tidak ada, maka ada azas Freies Ermessen, pekerjaan itu memang belum ada dan mesti dicari serta ditemukan sendiri. Jadi terlepas dari hanya mengurus hal-hal yang secara tegas telah digariskan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah tingkat yang lebih diatas untuk dipertanggungjawabkan hasilnya. Dalam hal ini pemerintah bebas mengurus dan menemukan inisiatif pekerjaan baru, sepanjang tidak ada pertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ataupun ketentuan-ketentuan lain yang berkenaan dengan norma kebiasaan suatu tempat.
- d. Azas Historis  
Azas historis adalah azas yang dalam penyelenggaraan pemerintahan, bila terjadi suatu peristiwa pemerintahan, maka

untuk menanggulangnya pemerintah berpedoman kepada penanggulangan dan pemecahan peristiwa yang lalu, yang sudah pernah terjadi.

e. Azas Etis

Azas Etis adalah azas yang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah tidak lepas memperhatikan kaidah moral. Oleh karenanya di Negara Indonesia, Pelaksanaan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) senantiasa digalakkan, disamping masing-masing agama berlomba untuk menyampaikan, bahwa pemerintahan bukanlah masalah sekuler yang terpisah jauh dari etika dan moral, tetapi merupakan amanah Allah yang harus dipertanggungjawabkan di akhirat nanti.

a. Azas Otomatis

Azas Otomatis adalah azas dengan sendirinya, yaitu bila ada suatu kegiatan baru yang diluar tanggungjawab suatu Departemen atau non Departemen, baik sifatnya rutin atau sewaktu-waktu, maka dengan sendirinya pekerjaan itu dipimpin oleh Aparat Departemen Dalam Negeri sebagai poros Pemerintahan Dalam Negeri, walaupun dengan tetap melibatkan aparat lain. Misalnya kepanitiaan Hari-hari besar Nasional, penyambutan tamu Negara, dan lain-lain. Di Daerah dikelola oleh Pemerintah Daerah.

b. Azas Detournement de Pauvoir

Azas Detournement de Pauvoir adalah azas kesewenang-wenangan pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahannya atau sebaliknya ketidakpedulian pemerintah terhadap masyarakatnya. Jadi azas ini merupakan pertentangan dari semua azas yang telah disampaikan di atas.

Selanjutnya, Menurut Syafiie (2005:44) ada beberapa teknik dalam ilmu pemerintahan yang dapat digunakan untuk melaksanakan dan menyelenggarakan berbagai peristiwa-peristiwa pemerintahan, yaitu sebagai berikut:

a. Koordinasi

Menurut Prof. Terry, koordinasi adalah:

*Coordination is the orderly synchronization of efforts to provide the proper amount, timing and directing of execution resulting in harmonious and unified action to stated objective.*

Menurut Prof. Mooney, koordinasi adalah:

*Coordination, therefore, is the orderly arrangement of group effort to provide unity of action in the pursuit of a common purpose.*

Melihat pengertian-pengertian di atas, maka unsur-unsur yang diperlukan dalam koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan;
  2. Sinkronisasi;
  3. Kepentingan bersama;
  4. Tujuan bersama.
- b. Partisipasi  
Menurut Davis, Partisipasi adalah sebagai berikut:  
*Participation is defined as an individuals mental and emotional involvement in a group situation that encourages him to contribute to group goals and to share responsibility for them.*
- c. Desentralisasi  
Desentralisasi adalah penyerahan sebagian urusan pemerintahan dari Pemerintah Pusat atau Daerah tingkat atasnya kepada Pemerintah Daerah, untuk mengurus dan mengatur urusan rumah tangganya sendiri.
- d. Dekonsentrasi  
Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat atau Kepala Wilayah, atau Kepala Instansi Vertikal tingkat atasnya kepada pejabat-pejabatnya di Daerah.
- e. Sentralisasi  
Sentralisasi adalah pemusatan kekuasaan pada Pemerintah Pusat, dalam hubungan Pusat dan Daerah, pada suatu sistem pemerintahan.
- f. Integrasi  
Integrasi adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi sikap rakyat sedemikian rupa sehingga mereka dapat memberi keputusan kepada organisasi atau Pemerintah Pusat.
- g. Delegasi  
Delegasi adalah suatu proses dimana otoritas seorang atasan diteruskan kebawah kepada seorang bawahan. Kemampuan untuk mendelegasikan wewenang (*the ability of delegate authority*) adalah salah satu dari empat hal yang sangat penting dalam kepemimpinan pemerintahan. Keseluruhan empat hal yang penting itu adalah sebagai berikut: *The ability to see an enterprise as a whole, The ability to delegate authority, The ability to command loyalty, The ability to make decision.*

## 2. Konsep Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Undang-undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang dimaksud Daerah adalah masyarakat hukum (yang ditentukan batas-batasnya), dan yang dimaksud dengan Pemerintah adalah Pemerintah Pusat. Dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Pemerintah daerah berwenang untuk mengatur

dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta Masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, Daerah diharapkan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (Otod, 2008:133).

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 208, Kepala Daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibantu oleh Perangkat Daerah. Kemudian dalam pasal 209 Perangkat Daerah terdiri dari:

1.) Perangkat Daerah Provinsi terdiri atas:

- a. Sekretariat Daerah;
- b. Sekretariat DPRD;
- c. Inspektorat;
- d. Dinas; dan
- e. Badan.

2.) Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas:

- a. Sekretariat Daerah;
- b. Sekretariat DPRD;
- c. Inspektorat;
- d. Dinas;
- e. Badan; dan
- f. Kecamatan.

Kedudukan Kecamatan dijelaskan pada pasal 221 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai berikut:

1. Daerah Kabupaten/Kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berpedoman pada Peraturan pemerintah.
3. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama Bupati/Walikota dan DPRD Kabupaten/Kota, sebelum ditetapkan oleh Bupati/Walikota disampaikan kepada Menteri melalui Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Dalam penyelenggaraan pemerintah berdasarkan Undang-Undang 23 Tahun 2014, Pemerintah Daerah menggunakan asas Desentralisasi, Dekonsentrasi, dan Tugas Pembantuan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan diantaranya adalah :

- a. Desentralisasi adalah penyerahan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi.

- b. Dekonsentrasi adalah pelimpahan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum.
- c. Tugas pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah Provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.

### 3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu lembaga atau instansi baik yang besar maupun yang kecil diperlukan adanya sistem manajemen, supaya tujuan dari lembaga atau instansi tersebut dapat tercapai dengan baik. Untuk itu peranan manajemen sangat penting khususnya manajemen kepegawaian, yang memegang peranan dalam menentukan, mengatur dan menyelesaikan masalah yang ada dalam kepegawaian. Manajemen adalah suatu kerangka kerja yang terdiri dari berbagai bagian atau komponen yang secara keseluruhan saling berkaitan yang diorganisasikan sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Menurut Moh. Agus Tulus (dalam Cardoso Gomes, 2003:6) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Definisi dari Kiggundu (dalam Cardoso Gomes, 2003:4) tentang manajemen sumber daya manusia dalam perspektif internasional sebagai berikut:

“*Human resource management...is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals objectives*, (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Menurut T. Hani Handoko (dalam Cardoso Gomes, 2003:6) sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Manajemen kepegawaian memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kegiatan manajemen kepegawaian meliputi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan pegawai negeri sipi, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Manajemen kepegawaian lazim disebut *personel management* atau tata personalia atau pembinaan, sebab walaupun istilah-istilah tersebut nampaknya berbeda namun pengertiannya sama.

M. Manullang mendefinisikan mengenai manajemen kepegawaian dalam bukunya yang berjudul “Dasar-dasar Manajemen”, bahwa manajemen kepegawaian (*personnel management*) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai”. (Manullang, 2008;11).

#### 4. Konsep Disiplin

Hubungan antara para pekerja dengan organisasi tempat kerjanya merupakan sesuatu yang dinamis. Hubungan tersebut senantiasa berubah karena masing-masing pihak menyesuaikan harapan-harapannya dengan yang lain, dan kontribusi-kontribusi yang ingin diberikannya kepada yang lain sebagai gantinya. Tindakan disiplin dipakai oleh organisasi untuk menghukum para pekerja karena pelanggaran atas aturan-aturan kerja atau harapan-harapan organisasi.

Menurut Siagian (1999:305) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Simamora (2004:610) terdapat tiga bentuk disiplin, yaitu:

- a. Disiplin manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pimpinan, dari permulaan hingga akhir.

- b. Disiplin tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
- c. Disiplin diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Tujuan tindakan disiplin menurut Nurmansyah (2008:254) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat bersama antara pemimpin dan pegawai.
2. Menghindari orang lain untuk melakukan pelanggaran.
3. Memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar atau ukuran yang konsisten dan efektif.

Sementara menurut Reza Aryanto dalam Republika (2003:32) yang dikutip dari Rusmiati Ernawati (2003:32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif, sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk staandard dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Menurut pendapat T. Hani Handoko (2000:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja

sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tu'u (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. pelaksanaan
5. hukuman
6. menciptakan lingkungan kondusif.

Dalam proses tercapainya suatu organisasi diperlukan adanya semangat kerja yang tinggi dari anggota instansi/organisasi. Setiap anggota organisasi dalam memberikan bantuan kepada kelompoknya harus memiliki sikap disiplin. Menurut Siagian (1999:304) ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu:

- a. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai berperilaku negatif.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Bagi organisasi disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 5. Konsep Pelayanan

Pelayanan dan pengabdian merupakan kata kunci yang akan selalu memberi motivasi dan kesadaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mendahulukan kewajiban daripada hak, pengabdian dan pelayanan memberikan kesediaan rela berkorban untuk Negara dan Masyarakat. Hal ini perlu dipegang teguh dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara materil dan spiritual yang kemudian memperlancar urusan pemerintahan dan pembangunan. Timbulnya pelayanan umum disebabkan oleh adanya kepentingan umum masyarakat. Pelayanan umum itu sendiri bukanlah sasaran suatu kegiatan, melainkan merupakan suatu proses untuk mencapai sasaran suatu kegiatan.

Menurut Gronross (1990:27), pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang dapat terjadi sebagai akibat dari adanya suatu interaksi antara unsur konsumen yang membutuhkan pelayanan dengan unsur karyawan yang memberikan pelayanan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan oleh pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan dan memenuhi kebutuhan dari konsumen/pelanggan.

Pengertian dari suatu konsep pelayanan publik tidak hanya oleh para ahli pelayanan, tetapi juga diberikan kepada suatu kelembagaan Negara yang dalam hal ini adalah Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara No 63/KEP/M.PAN/7/2003 (dalam Maulidiah, 2014:42), bahwa yang dimaksud dengan pelayanan publik adalah “suatu bentuk dari kegiatan proses pelayanan yang dapat dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya untuk pemenuhan keinginan dan kebutuhan dari unsur masyarakat yang dilayani.

Pelayanan Pemerintah kepada masyarakat menurut Ateng Syafruddin (1999:43) terpenuhi apabila yang diberikan oleh pemerintah kepada mereka sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama masyarakat menghendaki pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Surat lainnya dikerjakan dalam waktu yang singkat dan biaya yang relatif murah serta mutu yang lebih baik, maka masyarakat akan puas. Tetapi apabila pembuatannya dikerjakan berlarut-larut dan biaya yang dikeluarkan cukup tinggi atau tidak transparan, kemudian mutu surat izin tersebut buruk dan tidak bisa dibaca, maka masyarakat tidak akan puas.

Kemudian menurut Ndraha (2003:64), mengemukakan pelayanan kybernologi adalah pelayanan publik dan pelayanan civil dalam arti produk, dan outcome yang bersifat istimewa yang dibutuhkan oleh manusia dan diproses sesuai dengan aspirasi manusia.

Dari pengertian diatas jelas bahwa yang diharapkan masyarakat dari pelayanan adalah sebagai berikut:

1. Tepat, apa yang dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan
2. Cepat, pemenuhan kebutuhan dibutuhkan dengan cepat
3. Murah, masyarakat memperoleh apa yang diinginkan dengan tidak bersusah payah
4. Ramah, pelayanan yang diberikan tidak secara kasar baik sikap maupun perkataan yang sopan.

## **6. Konsep Kebijakan**

Kebijakan menurut Eyestone (dalam Winarno, 2007:17) mengatakan bahwa kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu unit pemerintah dengan lingkungan, konsep yang ditawarkan Eyestone ini mengandung pengertian yang sangat luas dan kurang pasti karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Menurut Carl J Federick (dalam Agustino, 2008:7) kebijakan sebagai serangkaian kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Menurut James (dalam Islamy 2002:17), kebijakan adalah suatu rangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

Menurut Stonner (dalam Kansil 2003:190) mendefinisikan kebijakan adalah sebuah strategi atau langkah-langkah yang diambil dan dilaksanakan dalam mencapai suatu tujuan atau suatu maksud.

Dalam mengukur pelaksanaan kebijakan tersebut Hugo Heglo (dalam N.Dunn 2003:29) menyebutkan kebijakan sebagai suatu tindakan yang bermaksud untuk mencapai tujuan (*a course of action intended to accomplish some end*). Definisi Heglo ini selanjutnya diuraikan oleh Charles Jones dalam kaitan dengan beberapa isi ukuran kebijakan yaitu:

1. Tujuan yaitu tujuan tertentu yang dikehendaki untuk dicapai.
2. Rencana atau proposal yaitu alat atau cara untuk mencapai tujuan.
3. Program atau cara tertentu untuk mendapatkan persetujuan atau pengesahan untuk mencapai tujuan.
4. Dampak (*effect*) yaitu yang ditimbulkan dari suatu program dalam masyarakat.

Selanjutnya Edwards III (dalam Sujianto 2008:38) menyatakan pendekatan yang digunakan terhadap studi implementasi kebijakan, dimulai dari sebuah intisari dan menanyakan apakah prakondisi untuk implementasi kebijakannya yang berhasil? Apakah rintangan primer untuk implementasi kebijakannya sukses? Untuk itu perlu dipertimbangkan empat faktor kritis dalam mengimplementasikan kebijakan publik yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat kebijakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan arahan-arahan dari sumber pembuat kebijakan kepada mereka-mereka yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan

kebijakan tersebut. Untuk itu perlu memahami arah penyampaian kebijakan. Tipe komunikasi yang diajukan oleh Edward III termasuk pada tipe komunikasi vertikal.

## 2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan karena bagaimanapun baiknya kebijakan atau program dirumuskan tanpa adanya dukungan sumber daya yang memadai maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Sumber daya yang dimaksudkan menakup jumlah staf pelaksana yang memadai dengan keahlian yang memadai, informasi, wewenang, atau kewenangan dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menjamin kebijakan dijalankan sesuai dengan apa yang diharapkan. Memadai yang dimaksudkan adalah jumlah para pelaksana harus sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan maupun kemampuannya dan keterampilan yang dimiliki baik teknis maupun material. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi dari sumber daya adalah:

- a. Jumlah staf atau pelaksana dan kemampuannya baik secara teknis ataupun material.
- b. Dukungan fasilitas baik berupa dana maupun infrastruktur lainnya di lapangan.
- c. Wewenang para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan.

## 3. Sikap (disposisi)

Kemampuan atau niat para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan, ini seiring dengan apa yang dikemukakan oleh Meter and Horn disposisi

yang diartikan sebagai motivasi psikologi para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan. Menurutnya ada tiga hal yang tercapai didalam disposisi atau sikap pelaksana yang merupakan unsur penting dalam implementasi yaitu:

- a. Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan
- b. Arah respon dari para pelaksana terhadap pelaksana implementasi kebijakan (penerimaan dan penolakan)
- c. Intensitas dari respon.

#### 4. Struktur birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan sudah mencukupi dan para implementator mengetahui dan bagaimana cara melakukannya, implementasi bisa jadi belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi yang ada. Birokrasi merupakan salah satu bahan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksanaan kebijakan.

Dari beberapa uraian pendapat ahli diatas dapat disimpulkan arti dari kebijakan adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan pemerintah untuk dijadikan pedoman dalam penyelesaian suatu masalah baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga sebagai bentuk intervensi pemerintah demi kepentingan masyarakat.

#### 7. Konsep Evaluasi

Istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang

publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif dan efisien.

Menurut Sudarwan Danin definisi penilaian (*evaluating*) adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting dalam definisi tersebut yaitu:

- a. Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan hidup matinya suatu organisasi.
- b. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.
- c. Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai (Danin, 2001:14).

Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu:

1. Fokus nilai.  
Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program.
2. Interdependensi fakta nilai  
Tuntutan evaluasi tergantung baik fakta maupun nilai.
3. Orientasi masa kini dan masa lampau.  
Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan.
4. Dualitas nilai.  
Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara (Dunn, 2003: 608-609).

Evaluasi mengandung pengertian suatu tindakan atau suatu proses untuk menentuka nilai dari sesuatu. Dari aspek pelaksanaan, evaluasi adalah keseluruhan kegiatan pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran dan pertimbangan untuk membuat keputusan. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai kegiatan atau proses untuk mengukur secara menyeluruh dari input, proses, output, dan outcomes dan selanjutnya menilai sampai dimanakah tujuan yang

telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Evaluasi merupakan suatu proses yang mendasar daripada disiplin ketat dan tahapan waktu. (Nurcholis, 2005:169).

Evaluasi tentang dampak kebijakan pada dasarnya hanya merupakan salah satunya saja dari apa yang bisa dilakukan oleh seorang evaluator dalam melakukan evaluasi kebijakan. Menurut Jones (dalam Winarno, 2007:230-232) evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai manfaat suatu kebijakan. Serta secara umum dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang menyangkut substansi, implementasi dan dampak.

Setidaknya ada 3 (tiga) hal yang dapat dilakukan seorang evaluator dalam melakukan evaluasi kebijakan publik, ketiga hal tersebut adalah:

- a. Evaluasi kebijakan mungkin menjelaskan keluaran-keluaran kebijakan, seperti misalnya pekerjaan, uang, materi yang diproduksi dan pelayanan yang disediakan.
- b. Evaluasi kebijakan barangkali mengenai kemampuan kebijakan dalam memperbaiki masalah-masalah sosial seperti usaha untuk mengurangi kecepatan lalu lintas dan mengurangi tingkat kriminalitas.
- c. Evaluasi kebijakan barangkali menyangkut kebijakan-kebijakan dalam bentuk *policy feed back*, termasuk didalam reaksi dan tindakan-tindakan pemerintah atau pernyataan dalam sistem pembuatan kebijakan atau dalam beberapa pembuat keputusan. (Winarno, 2007:230-232).

Siagian (2003:17) memberikan batasan penilaian (evaluasi) sebagai proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan yang seharusnya dicapai.

Menurut Ndraha (2003:201), evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis lainnya. Ada beberapa model evaluasi, diantaranya adalah *before-after*, yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah suatu tindakan (perlakuan, treatment). Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.

Menurut Ndraha (2003:202), terdapat beberapa model evaluasi, yaitu sebagai berikut:

1. Model *Before After*, yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah tindakan (perlakuan/treatment). Tolak ukurnya adalah kondisi sebelumnya (*before*);
2. Model *Das Sollen-Das Sein*, yaitu perbandingan antara yang seharusnya dengan yang senyatanya. Tolak ukurnya adalah *Das Sollen* (seharusnya).
3. Model kelompok. Kontrol tes, yaitu perbandingan antara kelompok kontrol (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberi perlakuan). Tolak ukurnya adalah kelompok kontrol.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Nama/NPM	Judul	Perbedaan	Persamaan
Rahman Hakim (087310160)	Studi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti	Tahun: 2015, Konsep:Kebijakan Menurut Sumaryadi (2005:80),Metode: Kualitatif,Lokasi: Kantor Camat Merbau,Populasi: tidak ada Masyarakat,Batasan Masalah: melihat 9 poin dari kewajiban PNS dalam pasal 3	- Sama-sama meneliti tentang Disiplin di Kantor Camat - Teknik Pengukuran: Baik,Kurang Baik,Tidak Baik
Putu Hastanto Habibi (107310037)	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu	Tahun: 2014 Konsep: Kebijakan Menurut Edward III (1980:1) Lokasi: Kantor Camat Kepenuhan Populasi: tidak ada Masyarakat Batasan Masalah: melihat 2 poin dari kewajiban PNS dalam pasal 3 Teknik pengukuran: terimplementasi, cukup terimplementasi, tidak terimplementasi	Sama-sama meneliti tentang PP nomor 53 tahun 2010 Metode: Kuantitatif

## C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori yang dijadikan indikator serta fenomena yang terjadi, maka penulis menjelaskan hubungan unsur-unsur dalam analisis kinerja pegawai dalam gambaran alur penelitian yang dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar II.I : Kerangka pikir tentang Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis**



Sumber: Modifikasi Penulis 2017

#### **D. Konsep Operasional**

Konsep operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Evaluasi adalah usaha merefleksikan sejauh mana keberhasilan dari suatu pelaksanaan program atau kegiatan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah evaluasi terhadap pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Pegawai Negeri Sipil adalah orang/pekerja yang digaji oleh pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat. Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis.
3. Peraturan disiplin adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dijatuhi hukuman disiplin. Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tidak melanggar peraturan pemerintah khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
4. Standar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pegawai di lingkungan kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis.
5. Fakta yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kenyataan yang terjadi di lapangan khususnya di wilayah Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis.

## E. Operasional Variabel

Operasional variabel ini bertujuan untuk memudahkan dan mengarahkan peneliti dalam menjabarkan dan menilai indikator-indikator variabel yang berhubungan dengan penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

**Tabel II.2 : Operasional Variabel penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis.**

Konsep 1	Variabel 2	Indikator 3	Item yang dinilai 4	Skala Ukuran 5
Menurut Jones (dalam Winarno, 2007:230-232) evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai manfaat suatu kebijakan serta secara umum dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut substansi, implementasi dan dampak.	Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Rupert Kabupaten Bengkalis).	1. Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;  2. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;	- Mengetahui dan mengamalkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS - Tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan - Sosialisasi terhadap peraturan yang ditetapkan - Melindungi Negara agar pelayanan publik tetap efektif dan efisien - Kemampuan untuk menyalurkan sikap dan tindakan dengan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Tidak Baik</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Tidak Baik</li> </ul>

1	2	3	4	5
		<p>3. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.</p> <p>4. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;</p>	<p>Mengutamakan kepentingan Negara daripada pribadi.</p> <p>Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenang secara konsisten dan tanggung jawab.</p> <p>PNS yang melakukan perjalanan dinas tetap melaporkan surat perjalanan dinas.</p> <p>Bersikap tegas dan memiliki tanggung jawab dalam bekerja.</p> <p>Melaksanakan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan cermat.</p> <p>Setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas.</p> <p>PNS wajib memberitahukan kepada pejabat apabila berhalangan hadir.</p> <p>Menaati jam kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Tidak Baik</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Tidak Baik</li> </ul>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1	2	3	4	5
		5. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani.</li> <li>- Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.</li> <li>- Bertindak tegas dan tidak memihak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Tidak Baik</li> </ul>

Sumber: Modifikasi Penulis 2017

#### F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kategori yaitu Baik, Cukup Baik, Tidak Baik.

Untuk menguraikan analisa data, uraian dari masing-masing pengukuran tersebut adalah sebagai berikut:

Baik : Apabila 67%-100% semua indikator Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupa Kabupaten Bengkalis terlaksana

Cukup Baik : Apabila 34%-66% sebagian indikator Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupa Kabupaten Bengkalis terlaksana

Tidak Baik : Apabila <33% tidak satupun dari indikator Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Rupa Kabupaten Bengkalis terlaksana.

Untuk pengukuran masing-masing indikator variabel maka dapat dilihat dari kriteria dibawah ini:

a. Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

Baik : Apabila 67%-100% telah Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

Tidak Baik : Apabila <33% telah Menaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

b. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;

Baik : Apabila 67%-100% telah Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;

Tidak Baik : Apabila <33% telah Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;

c. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;

Baik : Apabila 67%-100% telah Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;

Tidak Baik : Apabila <33% telah Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;

d. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Baik : Apabila 67%-100% telah Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Tidak Baik : Apabila <33% telah Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

e. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Baik : Apabila 67%-100% telah Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Tidak Baik : Apabila <33% telah Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.