

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**

**TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT BUNGURAN**

**TIMUR KABUPATEN NATUNA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna memperoleh Gelar sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Progam Studi Ilmu Pemerintahan  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau

**JUNAIDI**

**NPM : 137310092**

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**

**PEKANBARU 2018**

**PUNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING**

NAMA : JUNAIDI  
NPM : 137310092  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah  
Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur  
Kabupaten Natuna

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pembimbing I

Pekanbaru, April 2019  
Pembimbing II

Dra.Monalisa,M.Si

Sri Maulidiah,S.Sos,M.Si

Turut Menyetujui  
Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Ketua,

Budi Muliando,S.IP.,M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : JUNAIDI  
 Npm : 137310092  
 Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
 Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S.1)  
 Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan tim penguji dan nilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat di syahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Ketua,

Sri Maulidiah.Sos.,M.Si

Pekanbaru, April 2019  
 Sekretaris,

Andriyus,S.Sos.,M.Si

Turut menyetujui,

Wakil Dekan I

Dr.H.Panca setyo Prihatin,S.IP.,M.Si

Ketua Program Studi

Budi Mulianto,SIP.,M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Nama : JUNAIDI  
Npm : 137310092  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53  
Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di  
Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu tim pengujian konfrehensif Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Ketua,

Sri Maulidiah,S.Sos.,M.Si

Pekanbaru, April 2019  
Sekretaris,

Andriyus,S.Sos.,M.Si.

Anggota,

Nina Yuslaini, S.IP.,M.Si

Mengetahui  
Wakil Dekan I,

Dr.H.Panca setyo Prihatin,S.IP.,M,Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 208/UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 11 April 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, jumat tanggal 12 April 2019 jam 08.00 – 09.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Junaldi  
 NPM : 137310092  
 Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

Nilai Ujian : Angka : "77,3" ; Huruf : "B+"  
 Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
 Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Sri Maulidiah, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Andriyus, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Nina Yuslimi, S.IP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dra. Hj. Monalisa, M.Si.	Anggota	4.
5.	Dr. H. Panca setyo Prihatin, S.IP., M.Si	Anggota	5.
6.	Rijalul Fikri, S.Sos., MA.	Notulen	6. 

Pekanbaru, 12 April 2019  
 An. Dekan,



**Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.**  
 Wakil Dekan / Bid. Akademik

## KATA PENGANTAR

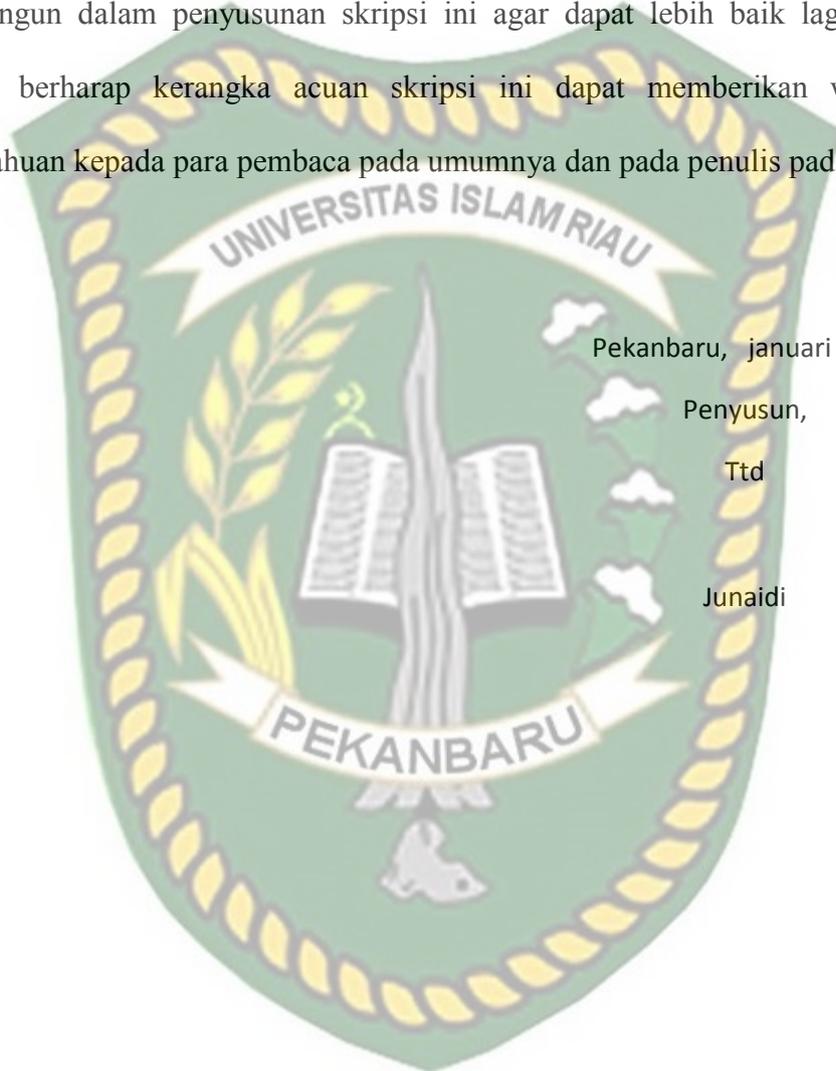
Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala berkat, rahmat,taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun Sripsi ini dengan judul **“Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna”**.

Dalam Penyusunan Skripsi ini penulis memperoleh banyak bantuan dan saran dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi,S.H.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr,H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
3. Bapak Budi Muliando,S.IP.,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
4. Ibu Dra.Monalisa,M.Si selaku dosen pembimbing I yang juga telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sri Maulidiah,S.Sos,M.Si selaku dosen pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis
7. Kepala Tata Usaha serta seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan dorongan serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

9. Serta kepada kawan-kawan seperjuangan kelas IP f, muhamamad ihsan yang selalu memberikan saran dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini agar dapat lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap kerangka acuan skripsi ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada para pembaca pada umumnya dan pada penulis pada khususnya.



Pekanbaru, januari 2018

Penyusun,

Ttd

Junaidi

## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB II      STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Studi kepustakaan.....	13
1. Ilmu Pemerintahan.....	14
2. Konsep Manajemen.....	15
3. Konsep manajemen SDM.....	17
4. Konsep Pembinaan.....	20
5. Konsep Disiplin Pegawai.....	23
6. Konsep Evaluasi.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka pikir.....	34
D. Konsep Operasional dan Operasional variabel.....	35
a. Konsep Operasional.....	35
b. Operasional Variabel.....	36
E. Teknik Pengukuran.....	37

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Tipe Penelitian.....	41
	B. Lokasi Penelitian.....	41
	C. Populasi Dan Sampel.....	41
	D. Teknik Penarikan Sampel.....	43
	E. Jenis Dan Sumber Data.....	43
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	G. Teknik Analisa Data.....	45
	H. Jadwal Dan Waktu Penelitian.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>	
	A. Sejarah Ringkas Lokasi Penelitian.....	47
	B. Struktur Organisasi.....	49
	C. Fungsi Dan Tugas Organisasi.....	52
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Identitas Responden.....	56
	B. Evaluasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	58
	C. Hambatan .....	75
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan.....	76
	B. Saran .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	: Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Penelitian penulis yang berjudul Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	31
II.2	: Penelitian yang Relevan dengan penelitian penulis yang berjudul Evaluas Pelaksanaan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bunguran Timur Kabupaten Natuna...	33
II.3	: Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	34
IV.1	: Struktur Organisasi Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.I : Absensi Pegawai Kantor Camat Bungurab Timur Tahun 2017.....	9
I.2 : Jadwal Pegawai Serta Pangkat/golongan Pegawai Negei Sipil Kantor Camat Bunguran Timur.....	10
II.1 : Operasional Variabel.....	36
III.1 : Populasi Dan Sampel Penelitian Tentang Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	42
III.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 210 Tentang Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	46
V.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
V.2 : Distribusi Responden Menurut Umur.....	57
V.3 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
V.4 : Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Di Kantor Camat Bunguran Timur.....	60
V.5 : Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	63
V.6 : Tanggapan Responden Tentang Kecukupan Pegawai Terhadap Kecamatan.....	65
V.7 : Tanggapan Responden Tentang Pemerataan Kecamatan.....	67
V.8 : Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Pegawai.....	69
V.9 : Tanggapan Responden Tentang ketepatan Pegawai Terhadap Kecamatan.....	72
V.10 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Penelitian Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar Kuisioner penelitian tentang Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	82
2 : Daftar pedoman wawancara penelitian Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	88
3 : Rekap telly data penelitian tentang evaluasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat Bunguran timur kabupaten natuna.....	89
4 : photo dokumentasi hasil observasi penelitian.....	90
5 : SK Dekan Fisipol UIR No.1219/UIR-Fs/Kpts/2016 tentang penetapan Dosen pembimbing penulisan skripsi mahasiswa.....	102
6 : Surat Rekomendasi No. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/7527 tentang Pelaksanaan kegiatan Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.....	103
7 : Surat Rekomendasi No. 070/BKB-WASBANG/2018/13 tentang kegiatan Pelaksanaan Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Kabupaten Natuna.....	104
8 : Surat Keterangan No. 070/04/KBT Dari Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.....	105
9 : Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	106
10: Surat keterangan lulus plagiasi skripsi No.421/A_UIR/5-FS/2019.....	107

## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konfrehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUNAIDI  
Npm : 137310092  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat pada nya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syahbahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konfrehensif yang elah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta hukum Negara RI.

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

Pekanbaru, Januari 2019

Pelaku Pernyataan

JUNAIDI

**EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
KANTOR CAMAT BUNGURAN TIMUR KABUPATEN NATUNA**

**ABSTRAK**

**Oleh**

**JUNAIDI**

Evaluasi Pelaksanaan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai negeri yang berada dikantor camat Bunguran Timur. Tipe penelitian ini adalah tipe kuantitatif yaitu dengan mengambil sampel satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Populasi penelitian ini adalah aparatur pemerintahan kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna yaitu Camat, Sekretaris Camat, pegawai kantor camat kabag kepegawaian kabupaten Natuna, yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Bunguran Timur pegawai telah melakukan kerja dengan Cukup Baik. Yang menjadi kendala dalam penerapan disiplin dikantor Camat Bunguran Timur adalah kurangnya pemahaman serta keinginan untuk menerapkan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dan kurangnya dorongan serta sosialisasi dari pimpinan.

Kata Kunci : Evaluasi, Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Disiplin Pegawai

**EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT  
REGULATION NUMBER 53 OF 2010 CONCERNING CIVIL  
SERVANT DISCIPLINE IN THE EASTERN SUB-DISTRICT HEAD  
OFFICE**

**ABSTRACT**

**By  
JUNAIDI**

The most important about Evaluation of Government Regulation Number 53 Year 2010, article 3 about disciplines the government employees officer. In carrying out the obligation of office surroundings every person there is a disciplined and some people were undisciplined. That means everyone has a difference in discipline that effect in the working area. This information can improve understanding and motivation realized the policy made by the government. In addition, help to improve your results best in work and discipline. The research focused knowing the level of discipline government employees in socializing in the neighborhood work. In this research, researcher uses Quantitative as the research design. The population of this research is all Governmen Employees at Camat office Bunguran Timur Kabupaten Natuna and the samples of the research are 24 person of Camat office Bunguran Timur. Type sample of this research is non-probably samples. Non –probably sample is sampling where the inherent data without having to choose because it meets the criteria and required to answer the problem formulation. This research uses questionnaire as the instrument. The findings show constraints in the implementation of the discipline at Camat office Bunguran Timur Kabupaten Natuna lack of understanding, lack of motivation and need socialization of he leadership.

**Keywords :** Evaluation of the implementation of regional regulations and employee discipline

## BAB I PENDAHULUAN

### A. latar belakang masalah

Negara Indonesia sebagai negara menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahannya memberikan kesempatan dan keluasan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah, karena itu pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 antara lain menyatakan bahwa pembagian daerah Indonesia di atas daerah besar dan kecil dengan bentuk dan susunan pemerintahannya yang ditetapkan dengan undang-undang. Penyelenggaraan pemerintahan yang tertib dan lancar merupakan syarat utama bagi terwujudnya tujuan utama pemerintahan yang tertib dan lancar tidak mungkin akan tercapai kalau segala permasalahan diatur oleh pemerintah pusat saja, tetapi harus dibantu oleh pemerintah daerah.

Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban, di mana masyarakat bisa menjalani kehidupannya secara wajar. Pemerintah moderen pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, pemerintah tidak adakan bukan untuk dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, untuk menciptakan kondisi yang meyakinkan setiap anggota masyarakat untuk mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai tujuan bersama (Rasyid, 2002; 14). Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah mengandung semangat demokrasi, pemberdayaan masyarakat dan otonomi asli serta memberi peluang dan kesempatan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing pemerintah daerah.

Pemerintah daerah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar republik indonesia Tahun 1945.

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari aparatur pemerintah, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alenia keempat, yang meliputi ; melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sejak dikeluarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, antara pusat dengan daerah memberikan peluang kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan pada masyarakat. Kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah terus menerus meningkatkan pelayanan publik.

Menurut Apter (dalam Syafie, 2005; 23) Pemerintah itu merupakan satuan anggota yang paling umum yang (a) memiliki tanggung jawab tertentu untuk mempertahankan sistem yang mencakupnya, itu adalah bagian dan (b) monopoli praktis mengenai kekuasaan paksaan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam melaksanakan fungsi pemerintahan adalah melayani masyarakat dari berbagai aktivitasnya dan untuk itulah maka pemerintah membentuk sistem administrasi

dan birokrasi dari pemerintahan tingkat yang tertinggi hingga pemerintahan di tingkat yang terendah agar dapat memberi pelayanan yang lebih optimal bagi seluruh masyarakat dalam fungsinya sebagai pelayanan masyarakat.

Apalagi jika dilihat dari birokrasi pemerintahan yang sekarang sedang berjalan, pemerintahan daerah dituntut untuk menata kembali format organisasi pemerintahan dan aktivitasnya. Selama ini pemerintahan yang dijalankan belum dilaksanakan secara maksimal, hal ini dikarenakan kinerja aparat yang masih lemah. Secara substansif, menurut Rasyid (dalam labolo, 2010;32) tugas pokok pemerintahan dibagi dalam 4 bagian pokok, yakni, pelayanan, pemberdayaan, pembangunan dan pengaturan.

Fungsi pelayanan memegang peranan yang paling penting dari suatu pemerintahan, khususnya pemerintah yang ada di daerah, karena dari pelayanan itulah akan diketahui kualitas suatu pemerintahan.

Aparatur pemerintah sebagai ujung tombak dari pada pelaksana pembangunan dan serta berfungsi sebagai pelayanan masyarakat dituntut untuk selalu proaktif bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi persoalan yang ada dalam masyarakat dan juga harus mampu mengkoordinir segala tuntutan yang ada. Meningkatkan tuntutan tersebut maka akan terjadi juga peningkatan tugas dan tanggung jawab semua aparatur pemerintah baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003;305). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun perusahaan, disiplin pegawai ataupun karyawan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan memotivasi manusia-manusia yang ada di dalamnya agar dapat bekerja sesuai standar yang konsisten dan efektif.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil maka setiap PNS harus terikat dengan disiplin kerja. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaiknya perilaku disiplin seseorang yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja (Hardiyansyah, 2012;123)

Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai negeri maupun anggota suatu organisasi, diantaranya adalah kematangan kognisi (pengetahuan dan perhatian tanggung jawab kerja), budaya kerja, serta peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. PNS selama ini dipersepsi

oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah.

Seperti yang terlihat dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka dalam pasal 1 dikatakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah keanggotaan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya dalam Pasal 3 diketahui bahwa : mengenai kewajiban PNS antara lain :

- a. Mengucapkan sumpah PNS
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
- d. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
- g. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan / atau golongan.
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
- k. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan

- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dengan melihat kewajiban PNS tersebut maka dapat diketahui PNS wajib mematuhi setiap aturan yang bersifat kedinasan dan menjalankannya sesuai perintah atasan. Sedangkan dalam pasal 4 tentang larangan dikatakan :

- a. Penyalahgunaan wewenang
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
- c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan / atau lembaga atau organisasi internasional.
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
- g. Memberi atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan dan / atau pekerjaannya.
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.

Maka diketahui seorang pegawai tidak boleh melakukan penyalahgunaan wewenang untuk kepentingan pribadinya serta dilarang untuk bertindak sewenang-wenang untuk mendapatkan keuntungan.

Selain dari itu tingkat hukuman disiplin terdiri dari : Pasal 7 PP No 53 tahun 2010 antara lain adalah :

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman disiplin ringan
- b. Hukuman disiplin sedang

c. Hukuman disiplin berat

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :

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

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :

- a. penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Pembatasan penelitian yaitu pada Pasal 3 point 11 tentang masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Maka dengan demikian diketahui bahwa dalam pasal 1 yang menyatakan tentang disiplin mempunyai hubungan erat dengan pasal lainnya seperti pasal 3 dan 4 merupakan kewajiban pegawai dan larangan bagi pegawai, yang mana setiapnya harus dijalankan dengan baik. Evaluasi pelaksanaan PP nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat kita lihat pada

lingkungan kerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran (karena dalam organisasi tentu ada upaya koordinasi dan pengawasan serta proses rekrutmen juga mengalami tahapan-tahapan penyaringan) namun pendapat masyarakat tidak pula dapat dikatakan seluruhnya salah, salah satu instansi Pemerintah yang ada di Kabupaten Natuna yaitu dikantor Camat Ranai yang berfungsi memberikan pelayanan prima kepada masyarakatnya, maka dari itu pegawainya perlu kedisiplinan yang tinggi.

Dalam pasal 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada Pasal 2 yang memutuskan untuk mempermudah pelaksanaan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, dilampirkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut dalam lampiran II Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Oleh karena itu peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS khususnya pada pasal 3 tentang kewajiban PNS telah disebutkan bahwa setiap PNS harus mentaati ketentuan jam kerja dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, tetapi kenyataannya pegawai kantor camat ranai masih mengabaikan peraturan tersebut.

Kantor Camat Ranai merupakan suatu jaringan pelayanan masyarakat yang menyajikan berbagai bahan dan kegiatan pengaturan hak sesuai kegiatan

masyarakat. Adapun absensi pegawai kantor Camat Bunguran Timur pada Tahun 2016 Yang terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel I.I : Absensi Pegawai Kantor Camat Bunguran Timur Tahun 2017**

Bulan	Keterangan				
	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Dinas	Cuti
Maret	-	-	3 orang	2 orang	1 orang
April	-	-	-	3 orang	2 orang
Mei	-	-	-	6 orang	-
Juni	3 orang	-	-	8 orang	1 orang
Juli	4 orang	2 orang	-	4 orang	-
Agustus	3 orang	1 orang	1 orang	5 orang	-
September	1 orang	1 orang	1 orang	7 orang	-
Oktober	2 orang	-	-	4 orang	-
<b>Jumlah</b>	<b>13 orang</b>	<b>4 orang</b>	<b>5 orang</b>	<b>39 orang</b>	<b>4 orang</b>

**Sumber Data : Kantor Camat Bunguran Timur**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 tanpa keterangan 13 orang, izin 4 orang, sakit 5 orang, dinas 39 orang dan cuti 4 orang.

Sebagai institusi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat kecamatan bunguran timur yang demikian banyak, kantor Camat tentunya harus memiliki pegawai-pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga pelayanan yang diberikan dapat memberikan kepuasan yang tinggi juga bagi masyarakat Kecamatan Bunguran Timur. Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan disiplin kerja pegawainya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan organisasi. Apabila pemimpin organisasi lalai dalam memperhatikan maka disiplin kerja karyawan akan menurun dan pelayanan terhadap masyarakat secara otomatis akan menurun juga. Sebagai organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sangat

diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari setiap pegawai dikantor Camat Bunguran Timur.

Sadar akan pentingnya kedisiplinan tersebut, dalam hal ini adalah pegawai kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna, dimana luas wilayah Kecamatan Bunguran Timur sekitar 146,83 km (kilo meter) sedangkan jumlah penduduknya 24.381 jiwa yang terbagi dalam 1 Kelurahan dan 6 Desa. Sedangkan jumlah pegawai kantor Camat Bunguran Timur yaitu 24 orang (16 PNS dan 8 Honorer), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table I.2 : Jumlah pegawai serta pangkat/golongan PNS kantor Camat Bunguran Timur**

No	Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	1 Orang
2.	Golongan III	8 Orang
3.	Golongan II	7 Orang
4.	Honorer	8 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>24 orang</b>

Sumber : *kantor Camat bunguran Timur*

Dalam evaluasi peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin dikantor Camat bunguran timur, pegawai-pegawai kantor camat bunguran timur selaku sumber daya manusia belum optimal dalam menerapkan disiplin kerja, banyak fenomena-fenomena yang terjadi pada disiplin pegawai dikantor Camat Ranai. Identifikasi masalah yang penulis temukan dilapangan yaitu :

1. Masih terdapat pegawai yang melanggar jam kerja yaitu yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku tanpa adanya kepentingan resmi dan saat jam kerja masih banyak pegawai yang duduk-duduk di kantin saat belum jam istirahat ataupun sesudah istirahat.
2. Masih terdapat sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan pemerintah, dan tidak mendapatkan sanksi dari Pimpinan dan melaksanakan peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil mentaati dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin terdapat pada pasal 6 peraturan perundangan-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran di jatuhkan hukuman disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Guna mengetahui aktualisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Kantor Camat Kecamatan Bunguran Timur dan berdasarkan dari fenomena-fenomena di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu : **Bagaimana Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna ? dan Apakah Faktor yang Mempengaruhi dari Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur kabupaten Natuna?**

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna khususnya pasal 3.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

### 2. Kegunaan Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan masukan bagi pembuat kebijakan pelayanan publik terutama di kantor Camat Bunguran Timur agar dapat memperhatikan pelaksanaan disiplin kerja pada setiap pegawainya.
3. Memberikan wacana untuk melakukan langkah-langkah terbaik mencapai disiplin sehingga kinerja pegawai pun jauh lebih baik, terutama dalam melayani masyarakat.
4. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

Sejak awal keberadaan manusia, tidak lepas dari peraturan, baik peraturan yang dibuatnya sendiri maupun yang dipaksakan oleh lingkungannya. Sebebas apapun keinginan manusia terhadap sesuatu, peraturan mutlak ada didalamnya.

Kebebasan berangkat dari aktor manusia yang ingin eksis dalam hidupnya, sedangkan peraturan berangkat dari aktor keterbatasan manusia sebagai makhluk yang diciptakan. Pada perkembangannya dari 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. (Syafie, 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 dulu, providingaya disebut pemerintahan yang menjalankan provider disebut pemerintah (dalam Ndraha, 2003; 680).

## 1. Ilmu pemerintahan

Ilmu pemerintahan oleh Inu Kencana Syafiie diartikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin bidang legislasi, eksekusi dan yudikasi dalam hubungan Pusat dan Daerah, antar lembaga serta antara yang memerintah dengan yang diperintah (Syafiie, 2007;36).

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.

Ditinjau dari definisi pemerintah menurut Syafiie (2005;20) mengemukakan bahwa pemerintah berasal dari kata pemerintah, yang paling sedikit kata “perintah” tersebut memiliki empat unsur yaitu : ada dua pihak yang terkandung, kedua pihak tersebut saling memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

Menurut Ndraha (2005;6) pemerintah adalah organ yang berwenang memproses pelayanan publik dan memproses pelayanan sipil bagi setiap orang yang melakukan hubungan pemerintahan.

Lebih lanjut Ndraha (2005;36) menyatakan pemerintahan adalah semua badan atau organisasi yang berfungsi melindungi dan memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dan masyarakat. Sedangkan yang disebut pemerintah adalah proses pemenuhan dan perlindungan dan kepentingan manusia dan masyarakat.

Sedangkan menurut Strong dalam Labolo (2010;26-27). Pemerintahan paling tidak membutuhkan tiga hal pokok:

- a. angkatan perang sebagai satu kekuatan militer yang mampu mempertahankan negaranya dari serangan dan invasi negara lain;
- b. Pemerintahan harus memiliki suatu lembaga yang bertanggung jawab secara legislatif dalam membuat hukum bagi proses penyelenggaraan pemerintahan;
- c. Pemerintahan harus memiliki kemampuan keuangan yang memadai bagi upaya membiayai penyelenggaraan rumah tangga suatu negara.

Dengan keberadaan pemerintahan sebagaimana disebutkan di muka maka jika diklarifikasikan, pemerintahan itu memiliki beberapa fungsi. Rasyid membagi fungsi pemerintahan menjadi empat bagian, yaitu pelayanan (*publik service*), pembangunan (*development*), pemberdayaan (*empowering*), dan pengaturan (*regulation*) (dalam Labolo, 2010;32).

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 dan spesifik (khas).

## 2. Konsep Manajemen

Manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan majerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

George R. Terry (dalam Sarwoto. 1983: 46) mendefinisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan planning, organizing, actuating dan controlling di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Stoner, Freeman dan Gilbert Jr (1996: 7) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

S.P.Siagian (1986:5) manajemen yaitu kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Ralph C. Davis, "management is the function of the executive leadership anywhere" (manajemen adalah fungsi dari pada setiap pemimpin eksekutif dimanapun).

The Liang Gie (1993:14). Manajemen sebagai sesuatu proses rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerjasama benar-benar tercapai. Manajemen dalam artian seni yaitu pendekatan seorang pemimpin yang didasarkan atas bakat dan pengalaman.

Menurut bahwa terdapat beberapa batasan dasar fungsi Manajemen yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan serta cara-cara mengerjakannya.
- b. Pembuatan keputusan adalah kegiatan melakukan pemilihan diantara berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, perselisihan, keraguan yang timbul dalam kerjasama mencapai tujuan.

- c. Pengarahan adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan memberikan perintah, memberikan petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan teguran, dan lain-lain usaha semacam itu agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang telah ditetapkan.
- d. Pengkoordinasikan adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjamin adanya kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijakan, tindakan, langkah, sikap serta mencegah timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran, kekosongan tindakan.
- e. Pengontrolan adalah kegiatan mengusahakan agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan.
- f. Penyempurnaan adalah kegiatan memperbaiki segenap segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

### 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 Rahmawati (2008;11) manajemen sumber daya manusia adalah berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

James A.F Stoner dan Charles Wankel dalam H.B Siswanto (2005;2) memberikan batasan manajemen sebagai berikut :

“management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization members and using or organizational resources to achieve stated organization goals (manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi)”

Menurut Martoyo, (2000;14) menjelaskan bahwa : Aktifitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007;10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Ndraha (dalam Sutrisno, 2009;2) menjelaskan bahwa : Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif namun juga kompetitif-generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

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 ditetapkan. Dalam hal ini kegiatan manajemen kepegawaian meliputi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan Pegawai Negeri Sipil, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Manullang, (2008;11) Manajemen kepegawaian lazim disebut personel management atau tata personalia atau pembinaan, sebab walaupun istilah-istilah tersebut nampaknya berbeda namun pengertiannya sama. M.Manulang mendefinisikan mengenai pengertian 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.

#### 4. Konsep Pembinaan

Pembinaan dalam kamus berasal dari kata “bina” yang artinya sama dengan “bangun” jadi pembinaan dapat diartikan sebagai suatu pembangunan yaitu mengubah suatu menjadi baru yang memiliki nilai lebih tinggi. Dengan demikian pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaharuan yaitu melakukan usaha-usaha untuk menjadi lebih sesuai atau lebih cocok dengan kebutuhan yang menjadi lebih baik (Pramudji, 1985:7)

Menurut Efendi (2003:24) pembinaan adalah pendidikan dalam rangka perbaikan dan pembaharuan suatu kondisi pada orang perorangan, kelompok maupun aspek bidang kehidupan tertentu secara langsung termasuk didalamnya bidang ekonomi, bidang sosial budaya, dan politik, dengan melalui pendidikan itu mencapai titik maksimal.

Menurut Efendi bahwa pembinaan meliputi :

1. Bimbingan
2. Pengawasan
3. Evaluasi
4. Pelaporan

Ismail (2001:167-168) menyatakan bahwa tata cara membina adalah :

- a. Dengan media massa, baik dalam arti menggunakan media cetak maupun elektronik. Tujuannya agar teknik ini dapat menjangkau penerima sebanyak mungkin dengan relatif biaya yang rendah. Dalam menggunakan media cetak hendaklah di sesuaikan dengan tingkat pendidikan yang menerima, sehingga dapat mudah dipahami oleh penerima baik menafsir, menerjemahkan maupun menganalisis.
- b. Dengan melakukan kunjungan yaitu tata cara berkomunikasi dari satu orang ke orang lain dengan mengadakan kunjungan kerumah.

- c. Dengan melakukan pertunjukan atau demonstrasi, pertunjukan atau demonstrasi adalah suatu demonstrasi persembahan yang tersusun yang dilakukan oleh seorang infrastruktur tentang sesuatu hal yang dianggap penting berdasarkan prinsip-prinsip ilmu.
- d. Ceramah merupakan kaedah membina yang penting dan populer yang tujuannya khusus memberi penerangan.
- e. Kursus, merupakan metode pembinaan yang semakin penting sesuai dengan perencanaan yang dapat dilakukan baik formal maupun informal. Tujuan pembinaan kursus adalah untuk meningkat ilmu pengetahuan pada bidang-bidang tertentu dalam bidang pembangunan perdesaan, dan mempertinggi tingkat kematangan dan tingkat pendidikan.

Untuk terlaksananya suatu pembinaan, maka Ndraha (2001;168)

mengatakan melalui :

- a. Pendidikan
- b. Latihan (penataran, upreading, kursus dan sebagainya)
- c. Lokakarya (workshop)
- d. Bimbingan lapangan (penyuluhan, laboratorium dan sebagainya)
- e. Penerangan
- f. Pertemuan, diskusi, musyawarah
- g. Pers, radio, dan TV
- h. Literatur dan sebagainya
- i. Instruksi-instruksi
- j. Teladan

Menurut Wijaksono (2006:223) menyatakan pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana mestinya. Menurut Saydam (2000;408) pembinaan bearti pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik.

Selanjutnya Thoha (2010:207) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pertanyaan menjadi lebih baik dalam hal pembinaan ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan,

pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang dan perubahan atas sesuatu.

Menurut Musanef (1998;16) tujuan dari pembinaan itu adalah :

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan kerja.
- c. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai baik dalam jumlah maupun mutu.
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada pancasila.
- e. Diarahkan kepada terwujudnya suatu iklim kerja serasi.
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan secara teratur.
- g. Diarahkan kepada pembinaan sistem kerja.

Proses pembinaan timbul karena pihak pembina berusaha untuk mengadakan hubungan atau komunikasi dengan yang di bina, dalam hal ini adalah Camat selaku aparatur pemerintah di kecamatan bunguran timur Kabupaten Natuna, berhasilnya dari pembinaan sangat ditentukan oleh hasil dari komunikasi itu sendiri. Oleh karena itu dengan adanya pemerintah kecamatan yaitu guna memberikan pembinaan dalam bentuk pembibingan serta pengendalian dan pengawasan terhadap penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan ditingkat kecamatan, melalui pembinaan yang dilakukan Camat secara terus menerus tidak saja menambah pengetahuan, tetapi juga akan menambah keterampilan untuk menambah pekerjaan dan disiplin bagi pegawai itu sendiri, sehingga tercapai semangat kerja yang tinggi untuk menambah kreatifitas mereka dapat tumbuh dan berkembang.

## 5. Konsep Disiplin pegawai

Menurut Sastrohadiwiryono,(2003;305). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan instansi-instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar yang tertulis maupun tidak. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan atau instansi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan atau instansi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hardiyansyah (2012;123) kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin yang merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Menurut Siagian,(2009;305)Pembahasan disiplin pegawai berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, hidup dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Simamora (2004;610) terdapat 3 bentuk disiplin, yaitu :

- a. Disiplin manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.
- b. Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain 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.

Oleh Prijodarminto (2007;42) disiplin diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2007;13) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada

permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.

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 berkonsisten dan efektif.

Menurut Werter dan Davis (dalam Nurmansyah, 2008;213), discipline is management action to enforce organizational standards. Artinya disiplin adalah tindakan pengaturan untuk memperkuat standar-standar organisasi. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi, lembaga, atau perusahaan, disiplin pegawai atau karyawan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan memotivasi manusia-manusia yang ada didalamnya agar dapat bekerja sesuai standar yang konsisten dan efektif.

Secara sederhana disiplin dapat diartikan sebagai suatu ketaatan terhadap suatu kondisi sesuai dengan waktunya, tempat dan aturannya. Artinya segala sesuatu tindakan harus sesuai pada waktu, pada tempat, dan aturan yang telah ditetapkan. Jika dapat memenuhi ketiga dimensi tersebut, maka seseorang dapat dikategorikan memiliki disiplin. (Suit, 2006;118)

Disiplin berasal dari bahasa latin “disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat.2009;137). Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Fathoni (2006;172) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Hardiyansyah,(2012;122) dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai aparatur Negara dituntut untuk setia kepada pancasila, undang-undang dasar republik Indonesia tahun 1945, Negara kesatuan republik Indonesia, dan pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan menurut Hasibuan (2007;194) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- b. Teladan Pemimpin  
Teladan Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.
- c. Balas Jasa  
Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan  
Sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan karyawan lainnya.

- e. Waskat (pengawasan Ketat)  
Waskat adalah tindakan nyata yang dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi Hukuman  
Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.
- g. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan melanggar disiplin kerja sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan Kemanusiaan  
Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

secara umum dapat disebut bahwa tujuan utama pembinaan kedisiplinan kerja adalah demi kelangsungan hidup perusahaan atau instansi sesuai dengan motif organisasi.

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

## 6. Konsep Evaluasi

Penekanan tentang pelayanan public yang dilakukan oleh birokrasi maka Utomo (2000:235) menekankan beberapa point penting yang perlu diperhatikan untuk melakukan perubahan birokrasi di Indonesia (di luar aspek budaya) dengan asumsi demi pemulihan birokrasi sebagai lembaga Negara (public servis yang

transparan, accountable, responsive dan bersih dari segala bentuk penyalahgunaan kekuasaan yakni:

1. Pemerintah pusat (dalam hal ini pusat pemerintahan baik di Jakarta maupun di daerah-daerah) seharusnya merupakan source of reform dan drive reform effort. Dimana pada kenyataannya pemerintah pusat haruslah merupakan komponen yang harus direformasi terlebih dahulu.
2. Selama ini reformasi birokrasi hanya dilakukan dalam kadar retorik yang banyak diucapkan oleh atasan atau pemerintah atasan (top of government), sedangkan sesungguhnya yang telah siap menggebu-gebu adalah tingkat bawahan (lower echelons). Untuk itu bagaimana akan baik lower echelons maupun top of government kedua-duanya mengimplementasikan perubahan birokrasi.
3. Tidak saja reformasi birokrasi harus kontinyu dan terprogram dan jelas jangka waktunya, tetapi juga harus terprogram dan terencana didalam budget (penganggaran).
4. Meskipun proses, prosedur, dan content merupakan hal yang pokok di dalam mereformasi birokrasi, tetapi yang harus memperoleh perhatian yang paling utama untuk mendorong perubahan birokrasi Indonesia adalah reformasi behavior.

Untuk mengukur kontribusi dari para pegawai dalam melakukan evaluasi dapat digunakan beberapa cara yakni : (Gomes 2001:133).

1. Kelayakan pekerjaan
2. Karakteristik perseorangan
3. Kualitas dari performansi pegawai

Suchman (Dalam Winarno 2007:230) mengemukakan enam langkah dalam evaluasi kebijakan, yaitu:

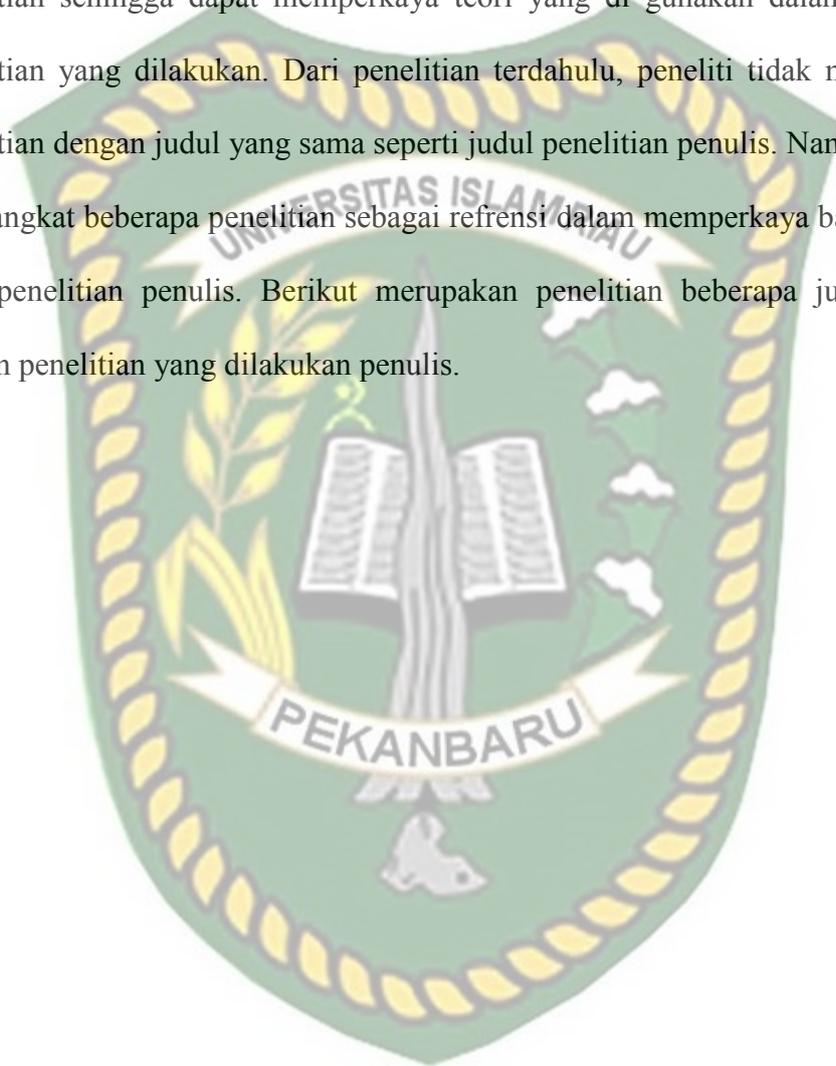
1. Mengidentifikasi tujuan program yang akan di evaluasi
2. Analisis terhadap masalah
3. Deskripsi dan standarisasi kegiatan
4. Pengukuran terhadap tingkat perubahan yang terjadi
5. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut
6. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

Evaluasi menurut Dunn (dalam Nugroho, 1999:609) mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa nilai terhadap hasil kebijakan dan program yang terdiri dari :

- a. Efektifitas
- b. Efisiensi
- c. Kecukupan
- d. Pemerataan
- e. Responsivitas
- f. Ketepatan

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang di gunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian beberapa jurna terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**Gambar II.1 Penelitian terdahulu yang Relevan dengan penelitian penulis yang berjudul Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.**

No	NAMA	JUDUL PENELITIAN	INDIKATOR	FOKUS	KET
1	Rahman Hakim 087310160	Studi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti	Menurut Hasibuan (2007:194) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai: Tujuan dan kemampuan Teladan Pemimpin Balas Jasa Keadilan Waskat (pengawasan ketat) Sanksi Hukuman Ketegasan Hubungan Kemanusiaan	Memfokuskan pada studi implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di kantor Camat merbau kabupaten kepulauan meranti	lokasi di kantor Camat merbau kabupaten kepulauan meranti 1. Tahun 2015 2. melihat implementasi kebijakan disiplin pegawai 3. Survey deskriptif 4. metode Kualitatif
2	Riyad Hilal 157310770	Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pembinaan Dan Penegakan Disiplin Bagi Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan	Menurut sujianto (2008:21) menyatakan pendekatan terhadap studi Implementasi kebijakan. 1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Sikap(dis	Memfokuskan pada pembinaan dan penegakan disiplin pegawai sekretariat	1. lokasi daerah kabupaten pelalawan 2. survey deskriptif 3. Metode Kualitatif

			posisi) 4. Struktur Birokrasi 5. Pelimpahan Wewenang		
3	Harira Saputra 107310355	Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Bupati Nomor 21 tahun 2015 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir (Studi di kantor camat rimba melintang kabupaten rokan hilir)	Menurut Dunn (dalam Nugroho,1999:609) 1. Efektifitas 2. Efisiensi 3. Kecukupan 4. Pemerataan 5. Responsivitas 6. Ketepatan	Memfokuskan pada Disiplin Kerja aparatur Sipil negara	1. kantor camat rimba melintang kabupaten rokan hilir 2. Analisa deskriptif 3. metode kualitatif dan kuantitatif
4	Dendi Oktara 117110458	Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	Menurut Hasibuan (2013;194) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai 1. Tujuan Dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadialan	Memfokuskan pada disiplin kerja 1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Tugas 3. Disiplin mentaati perintah atasan	1. lokasi kuantan singingi 2. Survey Deskriptif

			5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	4. Disiplin tingkah laku	
--	--	--	---	--------------------------	--

**Gambar II.2 Penelitian yang Relevan dengan penelitian penulis yang berjudul Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.**

No	NAMA	JUDUL PENELITIAN	INDIKATOR	FOKUS	KET
1	JUNAIDI 137310092	Evaluasi Pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di kantor camat bunguran timur kabupaten natuna	Menurut Dunn (dalam Nugroho,1999:609) Mempunyai arti yang berhubungan masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa nilai terhadap hasil kebijakan dan program yang terdiri dari. a. Efektivitas b. Efisiensi c. Kecukupan d. Pemerataan e. Responsivitas f. Ketepatan	Memfokuskan pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai	1. Lokasi Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna 2. Tipe penelitian Survey 3. Metode Kuantitatif

### C. Kerangka pikir

**Bagan Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.**



## D. Konsep Operasional dan Operasional variabel

### a. Konsep Operasional

1. Evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Efektifitas adalah beberapa baiknya dan ringkasnya setiap kebijakan untuk dilakukan
2. Efisiensi adalah seefektifnya setiap tugas yang dilakukan oleh pengelola
3. Kecukupan adalah ketersediaan dari ada sarana dan prasarana yang ada
4. Peralatan adalah apakah biaya manfaat di distribusikan dengan merata kepada kelompok yang berbeda? Biaya manfaat belum didistribusikan merata karena letak fasilitas berbeda-beda/biaya masing-masing keperluan fasilitas berbeda juga.
5. Responsivitas adalah apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan prefensi atau nilai kelompok tertentu? Hampir memuaskan kebutuhan nilai kelompok tapi masih perlu penataan, perbaikan dan pembentukan pengembangan menjadi lebih baik sehingga mendapat responsifitas dari masyarakat.
6. Kelayakan adalah apakah hasil yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai. Hasil benar-benar berguna dan bernilai untuk pengembangan disiplin pegawai yang lebih bagus

## b. Operasional Variabel

**Tabel II.1** Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang di nilai	Penilaian
Evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisisnya Dunn (dalam nugroho,1999:609)	Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Kabupaten Natuna	Efektifitas	a. Pembagian tugas b. Prosedur tugas c. Pembagian waktu tugas	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Efesiensi	a. Keteraturan tugas camat b. Pembagian tugas c. Penghematan anggaran	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Kecukupan	a. Tugas untuk peningkatan disiplin b. Tugas sesuai dengan aturan c. Peningkatan disiplin jelas adanya	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Pemerataan	a. Tugas sama rata setiap pegawai b. Pengembangan disiplin merata c. Jelasnya anggaran	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Responsivitas	a. Masyarakat mengetahui disiplin pegawai b. Tugas dan disiplin pegawai diketahui masyarakat c. Disiplin pegawai ada yang mengawasi	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Ketepatan	a. Pengembangan disiplin tepat sasaran b. Tugas tepat di lakukan c. Tugas dilakukan sesuai prosedur	Baik Cukup Baik Kurang Baik

## E. Teknik Pengukuran

Untuk mengukur Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna dalam penelitian ini, diklasifikasikan dalam 3 (tiga) kategori yaitu Baik, Cukup Baik dan Kurang Baik. Untuk mengarahkan analisis data, uraian dari masing-masing pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

**Baik** :Apabila 67%-100% dari Efektifitas, Kecukupan,Pemerataan.Responsivitas,dan Ketepatan melaksanakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**Cukup Baik** :Apabila 34%-66% dari Efektifitas, Kecukupan,Pemerataan,dan Ketepatan melaksanakan Peraturan Pemerintah Rpublik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**Kurang Baik** :Apabila <33% Efektifitas, Kecukupan, Pemerataan,Responsivitas dan Ketepatan melaksanakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan untuk mengukur dari indikator dalam variabel Evaluasi Pelaksanaan adalah sebagai berikut :

**1. Efektivitas, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% telah melakukan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah melaksanakan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

Kurang Baik : Apabila <33% telah melaksanakan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

**2. Efisiensi, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% telah melakukan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah melaksanakan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

Kurang Baik : Apabila <33% telah melaksanakan sosialisasi kebijakan tentang disiplin pegawai.

**3. Kecukupan, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi

Cukup Baik : Apabila 34%-66% telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi

Kurang Baik : Apabila <33% telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi

**4. Pemerataan, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% Pemerataan dalam mengembangkan telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% Pemerataan dalam mengembangkan telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Kurang Baik : Apabila <33% Pemerataan dalam mengembangkan telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

**4. Responsivitas, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% Responsivitas dalam menegembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% Responsivitas dalam menegembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Kurang Baik : Apabila <33 Responsivitas dalam mengembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

**5. Ketepatan, dikatakan :**

Baik : Apabila 67%-100% Kelayakan dalam menegembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Cukup Baik : Apabila 34%-66% Kelayakan dalam menegembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi.

Kurang Baik : Apabila <33 Kelayakan dalam menegembangkan disiplin pegawai telah terlaksana atau jawaban responden berdasarkan table rekapitulasi terpenuhi



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe dalam penelitian ini adalah survey, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

#### B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian penulis adalah Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna. Alasan pertimbangan penelitian didasarkan penulis ingin mengetahui, bagaimana tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

#### C. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi yang diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya dapat diduga. Selanjutnya terkait dengan judul penelitian ini, maka karakteristik (ciri) yang hendak diketahui adalah tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Ranai. Adapun yang menjadi populasi

dalam penelitian ini adalah Camat Bunguran Timur, Sekretaris Camat dan staf yang ada di kantor Camat Bunguran Timur yang berjumlah 25 orang.

b. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang menjadi narasumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian wakil dari populasi yang diteliti. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah Camat Ranai, Sekretaris Camat Ranai dan Staf yang ada di kantor Camat Ranai adalah 24 orang.

Berikut adalah tabel Populasi dan Sampel penelitian tentang Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Ranai Kabupaten Natuna.

**Tabel III.1 : Populasi dan Sampel penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase (%)
1.	Kabag. Kepegawaian kab. Natuna	1	1	100%
2.	Camat Bunguran Timur	1	1	100%
3.	Sekretaris Camat	1	1	100%
4.	Pegawai kantor Camat Bunguran Timur	21	21	100%
Jumlah		24	24	100%

*Sumber : Kantor Camat bunguran timur*

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Dalam penelitian ini subyek penelitian sebagai pangkal informasi didalam melakukan penelitian dan pengumpulan informasi didalam penelitian ini adalah Camat Bunguran Timur, Kabag kepegawaian, Staf yang ada di Kantor Camat Bunguran Timur dan proses penarikan sampelnya dilakukan dengan cara teknik penarikan sensus yaitu proses penarikan sampel diambil dari seluruh jumlah responden.

Sementara proses penarikan sampel untuk staf yang ada dikantor Camat Bunguran Timur dilakukan dengan cara purposive sampling yaitu penetapan sampel yang ditentukan sendiri oleh peneliti.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas maka data yang diperlukan antara lain :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data primer yang berkaitan dengan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang meliputi Camat Bunguran Timur, kabag. Kepegawaian dan staf kantor Camat Bunguran Timur.

## 2. Data Skunder

Adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yaitu berupa data yang telah ada atau tersedia, seperti laporan-laporan dan lampiran data-data lainnya yang mendukung masalah penelitian.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan yang berhubungan dengan penelitian dengan cara wawancara menggunakan pertanyaan terstruktur dan tidak berstruktur.

#### 2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun yang berisikan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden menyangkut hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

#### 3. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, guna untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin pegawai negeri di kantor Camat Bunguran Timur.

#### 4. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mengadakan studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan masalah penelitian, atau dapat juga diambil dari beberapa dokumen mengenai gambaran umum lokasi penelitian atau hal-hal lain yang dapat mendukung hasil penelitian.

#### G. Teknik Analisa Data

Metode analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif kualitatif yaitu berusaha memaparkan data yang ada dari berbagai sumber dan menghubungkan dengan fenomena-fenomena sosial serta menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan hasil penelitian. Penggunaan metode tersebut dengan pertimbangan bahwa penelitian ini berusaha untuk menggambarkan bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai negeri di kantor Camat Bunguran Timur.

#### H. Jadwal dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berakhir pada bulan Maret Tahun 2018, untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dipaparkan jadwal penelitian yang ada pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bunguran Timur Kabupaten Natuna.**

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Mingguan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP																				
2	Seminar UP																				
3	Revisi UP																				
4	Revisi Kuisisioner																				
5	Rekomendasi Survei																				
6	Survei Lapangan																				
7	Analisis Data																				
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																				
9	Konsultasi Revisi Skripsi																				
10	Ujian Komprehensif Skripsi																				
11	Revisi Skripsi																				
12	Penggandaan Skripsi																				

## BA B IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Ringkas Lokasi Penelitian

Kecamatan Bunguran Timur merupakan Organisasi perangkat daerah yang di pimpin kepala pemerintahan kecamatan (pejabat administrator) yaitu Camat yang kedudukannya merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten Natuna sebagai bawahan langsung dari sekretaris daerah kabupaten dan merupakan penanggung jawab kegiatan pemerintahan dilapangan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya pemerintah kecamatan mempunyai kewenangan mengatur dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan yang bertanggung jawab kepada Bupati Natuna. Tanggung jawab pemerintah kecamatan adalah menjalankan roda pemerintahan satu tingkat dibawah pemerintah Kabupaten Natuna, guna mengatur kewenangan dalam berbagai bidang yang ada diwilayahnya sesuai pendelegasiannya serta sebagai pengendali terhadap dinamika kehidupan sosial masyarakat baik ekonomi, politik maupun sosial budaya.

Kecamatan Bunguran Timur adalah salah satu kecamatan induk yang ada di kabupaten Natuna dengan 6 wilayah administratif yang terdiri dari 3 kelurahan dan 3 desa. Kecamatan ini berbatasan dengan kecamatan bunguran timur laut di sebelah utara, berbatasan dengan laut natuna (laut China selatan) di sebelah timur dan berbatasan dengan kecamatan bunguran tengah dan kecamatan bunguran barat.

Ranai adalah ibu kota dari kepulauan Natuna yang berada di kecamatan bunguran timur, dengan jumlah penduduk 25.500 jiwa. Letak geografis kecamatan bunguran timur sangat strategis yaitu berada pada titik koordinat 3046'50"-2059'56 LU (Lintang Utara ) dan 108012'20-108024'14 BT ( Bujur Timur ). Sebagian besar wilayah daratan terletak di pesisir pantai dengan ketinggian  $\pm$  3 meter dari permukaan laut. Karakteristik daratan dan pesisir pantai yaitu perbukitan dan bebatuan.

Potensi sumber daya alam melimpah terutama dari sektor nelayan, pertanian dan perkebunan, dan banyak lagi tempat tempat wisata yang ada di Natuna terutama dikecamatan bunguran timur terdapat tempat wisata yang bernama Alife Stone Park, namun dari sektor pertanian dan perikanan yang belum di manfaat kan secara optimal, lahan untuk pengembangan kegiatan yang belum di manfaatkan secara relatif masih luas.

km<sup>2</sup>, dan secara tidak langsung kecamatan bunguran timur berbatasan dengan beberapa negara tetangga seperti sebelah timur laut ,yang Kecamatan Bunguran Timur meliputi secara keseluruhan seluas 146,41 erbatasan dengan malaysia timur,brunei darussalam dan provinsi kalimantan barat, sebelah barat daya berbatasan dengan vietnam, thailand, dan sebelah barat laut yang berbatasan dengan singapura dan malaysia barat.

Kecamatan bunguran timur terdiri dari 3 kelurahan dan 3 desa :

1. Kelurahan ranai
2. Kelurahan bandarsyah
3. Kelurahan ranai darat

4. Desa sungai ulu
5. Desa batu gajah
6. Desa sepempang

Batas wilayah kecamatan Bunguran Timur yaitu:

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Bunguran Timur Laut
- b. Sebelah Selatan : Kecamatan Bunguran Selatan
- c. Sebelah Barat : Laut China Selatan
- d. Sebelah Timur : Kecamatan Bunguran Tengah

Kecamatan Bunguran Timur merupakan bagian dari wilayah kepulauan Riau yang berbentuk dari berbagai Agama, suku bangsa, dan golongan etnik, seperti golongan asli melayu setempat, jawa, papua, padang, kristen, islam, katolik, hindu, budha dan konghucu, golongan tersebut saling membaaur, berhubungan dan saling memengaruhi sehingga membentuk suatu persatuan baik sosial maupun budaya yang di cirikan dengan semangat berkompetisi dan sikap kegotong-royongan antar etnis tinggi dan rendah saling menerima perubahan sejalan dengan perkembangan zaman.

#### **B. Struktur Organisasi kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna**

Struktur organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam jalannya organisasi. Struktur memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Apapun itu organisasinya, selalu didirikan untuk mencapai tujuan. Ada orientasi yang ingin di capai dengan berdirinya sebuah organisasi dan orientasi tersebut akan lebih mudah di capai jika terdapat pembagian kerja yang diimplementasikan dalam sebuah struktur. Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan

hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna dapat dilihat sebagai berikut.

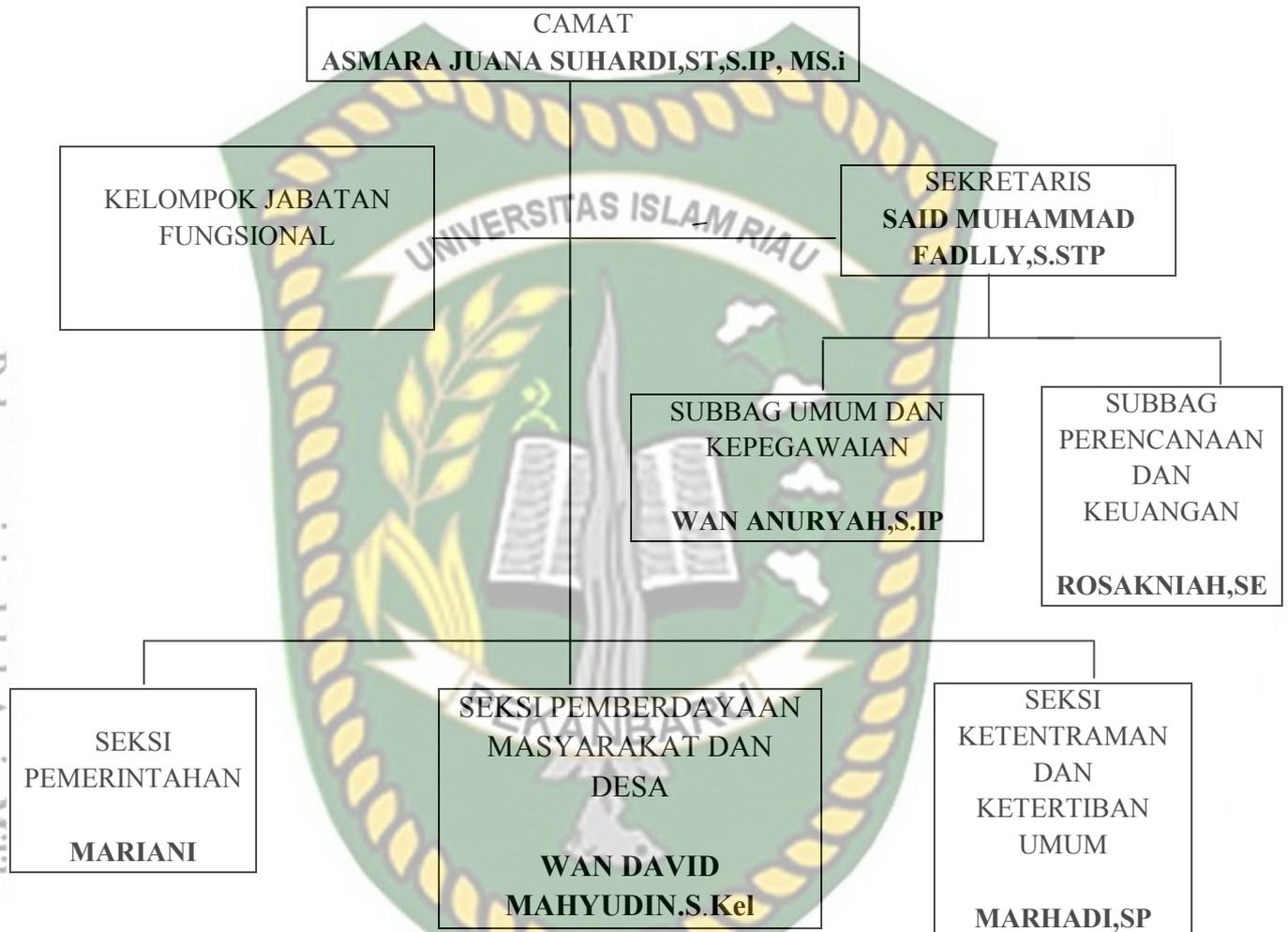


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT BUNGURAN TIMUR

### KABUPATEN NATUNA



### C. Fungsi dan Tugas Organisasi

1. Camat mempunyai tugas :

- a. Memimpin dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kecamatan tentang pembentukan susunan, kedudukan dan tugas pokok organisasi Kecamatan dan Kelurahan.
- b. Memimpin dan membina bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi
- c. Melaksanakan tugas lain yang di beri oleh bupati sesuai dengan tugas nya.

2. Sekretariat mempunyai tugas;

- 1) Sekretariat mempunyai tugas pokok membantu camat dalam melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/satuan organisasi kecamatan.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana tersebut pada ayat

(1) Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyusun rencana program kegiatan kecamatan dan pengendalian serta mengevaluasi pelaksanaannya;
- b. Penyusun norma, standarisasi dan prosedur yang berkenaan dengan penyelenggaraan pemerintahan dikecamatan;
- c. Pelaksanaan administrasi keuangan;
- d. Pelaksanaan administrasi umum meliputi urusan rumah tangga, kepegawaian, hukum, organisasi dan tata laksana, humas dan perlegkapan;
- e. Pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur kecamatan, kelurahan dan desa;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

3) Susunan organisasi sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub bagian perencanaan program;
- b. Sub bagian keuangan;
- c. Sub bagian administrasi umum.

3. Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian

di bidang persuratan. Uraian tugas sebagai berikut :

- Mencatat dan merekap data barang kantor kecamatan bunguran timur
  - Mendokumentasikan kegiatan-kegiatan kantor kecamatan bunguran timur
  - Mengarsipkan / mendata barang / aset kecamatan bunguran timur
  - Mengantar surat
4. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas :
- a. Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklafikasian dan penelaah untuk menyusun, rekomendasi di bidang laporan pertanggung jawaban bendahara. Uraian tugas sebagai berikut :
- Membuat SPT tahunan PNS
  - Menyiapkan laporan fungsional
  - Melakukan pemungutan dan penyetoran surat setoran pajak (ssp)
  - Melakukan rekonsiliasi
  - Menyiapkan dokumen SPP BTL/UP/GU/LS
  - Mengentri surat setoran pajak (SSP)
  - Mengentri kuitansi kegiatan
- b. Melakukan kegiatan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan di bidang keuangan. Uraian tugas sebagai berikut :
- Menyiapkan berkas gaji (BTL), Kesra dan kondisi kerja PNS
  - Menyiapkan berkas gaji PTT
  - Membuat struk gaji PNS dan PTT
  - Menyiapkan surat pajak daerah
  - Membuat SPT tahunan PNS
  - Menerima surat masuk dan surat keluar
- c. Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian di bidang keuangan. Uraian tugas sebagai berikut :
- Menyiapkan bahan-bahan PRA rencana kerja anggaran
  - Merekapitulasi data-data musrenbang
  - Menyusun rencana kerja (Renja)
  - Menyusun rencana kerja anggaran
  - Menyiapkan bukti pendukung surat
5. Seksi pemerintahan mempunyai tugas :

Melakukan kegiatan pengumpulan, pendokumentasian / penginputan dan pengolahan dibidang data pelayanan. Uraian tugas sebagai berikut :

- Mengumpulkan data untuk menyusun laporan SITU
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan rekomendasi TDUP
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan untuk surat izin baleho
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan perpanjangan SITU
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat izin penelitian
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat izin keramaian
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat rekomendasi TDUP
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat perpanjangan SIP
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat asal usul barang
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat rekomendasi proposal
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat rekomendasi SITU
  - Mengumpulkan data untuk menyusun laporan surat IMB
6. Seksi pemberdayaan masyarakat dan desa mempunyai tugas :
- a. Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan dibidang data pemberdayaan masyarakat dan kelembagaan. Uraian tugas sebagai berikut :
- Menyusun updating data petani
  - Menyusun data posyandu balita dan lansia
  - Menyusun updating data lansia
  - Menyusun updating data peserta KB
  - Menyusun updating data janda
  - Menyusun updating data PMKS
  - Menyusun updating data orang dengan kecacatan (DOK)

b. Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan diidang data pemberdayaan masyarakat. Uraian tugas sebagai berikut :

- Melaksanakan penyusunan data rumah ibadah
- Melaksanakan survey lapangan pembangunan
- Melaksanakan penyusunan data masyarakat miskin
- Melaksanakan pengetikan surat keluar
- Mencatat surat masuk dan keluar
- Melaksanakan penyaluran raskin
- Melaksanakan penyusunan data raskin
- Melaksanakan rekap data anak yatim
- Penyusunan Data RTLH
- Melaksanakan monitoring penyaluran raskin, IMB, pendataan dan pengungsian, tera ulang timbangan dan HO
- Melaksanakan penyusunan data pendidikan dasar dan menengah

7. Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas :

Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan, koordinasi dan penyusunan laporan di bidang ketertiban. Uraian tugas sebagai berikut :

- Melaksanakan pengarsipan surat seksi Trantibum
- Membuat laporan bulanan ketenteraman dan ketertiban kecamatan
- Melaksanakan kegiatan monitoring keamanan ketertiban kecamatan
- Melaksanakan pengetikan surat keluar seksi Trantibum
- Mendokumentasikan laporan trantibum dari desa/kelurahan
- Membuat laporan bulanan kejadian konflik
- Membuat laporan bulan kejadian bencana

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam pelaksanaan penelitian terhadap seluruh responden yang digunakan sebagai sampel, maka pada bab ini di sajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner serta wawancara dan observasi yang akan di jelaskan pada bab ini.

Identitas responden berguna untuk mengetahui beberapa banyak responden, jenis kelamin, usia dan pendidikan, hal ini penting untuk menggambarkan bagaimana kondisi responden yang terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat lebih jelas memperjelas mengenai hasil penelitian. Untuk lebih jelas identitas responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	12	50%
2.	Perempuan	12	50%
3.	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Penelitian 2018*

Dari tabel V.1 diatas terlihat bahwa dalam penelitian ini responden penelitian yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 12 orang berjenis kelamin perempuan. Kemudian akan dijelaskan pembagian responden berdasarkan kelompok umur. Kelompok umur disini ialah penulis akan

mengelompokkan umur responden dengan cara tingkatan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari umur responden penelitian, maka tabel mengenai informasi pengelompokan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.2 : Distribusi Responden Menurut Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	27 – 30	10	42%
2.	36 – 50	13	54%
3.	51 – 65	1	4%
	Jumlah	24	100%

*Sumber : Hasil Penelitian 2018*

Dari tabel V.2 diatas terlihat bahwa responden penelitian pada tingkat umur terbanyak ialah pada umur 36-50 tahun yaitu berjumlah 13 orang responden atau 54% kemudian responden penelitian dari tingkatan umur 27-30 tahun yaitu berjumlah 10 orang atau 42% dan pada umur 51-65 tahun yaitu berjumlah 1 orang atau 4%. Selanjutnya akan digambarkan tingkat pendidikan responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan disini akan menggambarkan identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh agar menggambarkan bagaimana keadaan responden penelitian dari tingkat pendidikannya, maka distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.3 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	2	10%
3.	SLTA	12	50%
4.	D.III	1	5%
5.	S.1	8	30%
6.	S.2	1	5%
	Jumlah	<b>24</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2018

Dari tabel-tabel diatas dapat dilihat bagaimana tingkat pendidikan dari responden yang berasal dari Camat Bunguran Timur, dimana terlihat pendidikan tertinggi dari responden adalah SLTA dengan jumlah responden sebanyak 12 orang atau sama dengan 50% selanjutnya diikuti oleh tamatan SMP sebanyak 2 orang atau sama dengan 10%, lalu tamatan D.III sebanyak 1 orang atau 5%, tamatan strata satu sebanyak 8 orang atau sama dengan 30%, dan pasca sarjana sebanyak 1 orang atau sama dengan 5%.

**B. Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna**

Kecamatan mempunyai kinerja yang paling tinggi dibandingkan dengan (kecamatan) lainnya. Hal ini tidak terlepas bahwa kantor Camat Bunguran Timur merupakan instansi pemerintah di bawah bupati yang di miliki oleh pemerintah Kabupaten Natuna dan mempunyai pengalaman yang panjang.

Dalam mengantisipasi hal tersebut Kantor Camat Bunguran Timur yang telah lama berkiprah dalam melayani publik dalam bidang pelayanan melakukan peningkatan beberapa kinerja untuk memberikan keandalan dan kenyamanan.

Selanjutnya dalam kinerja kantor Camat Bunguran Timur berusaha untuk mempertahankan pasar yang ada. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kantor Camat Bunguran timur yang mampu untuk tetap mempertahankan pasar yang sudah ada sebelumnya meskipun dengan perbedaan berbagai kekurangan yang cukup tinggi di banding Kantor Camat lainnya. Dapat dilihat dari sarana dan prasarana kelengkapan kinerja yang dilihat dari segi fisik, dari segi jenis ruang perawatan, dan dari segi kinerja umum.

Faktor –faktor yang digunakan dalam meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan pemerintah Kabupaten Natuna di kantor Camat Bunguran Timur sebagai berikut :

**a. Efektifitas**

Efektifitas dalam meningkatkan Diplin kerja pegawai sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna di Kantor Camat Bunguran Timur yaitu dengan melihat kinerja yang diberikan secara langsung dapat dinikmati / dirasakan oleh pegawai Kecamatan pada saat ini Kantor Camat Bunguran Timur dalam melayani pegawai cukup luas, sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai. Hal ini disebabkan standar yang dimiliki memiliki kelebihan yang diantaranya adalah peralatan yang banyak dipakai oleh (kecamatan).

Selanjutnya di bawah ini akan dikemukakan jawaban responden yang dipaparkan dalam bentuk tabel frekuwensi yang akan melihat kinerja Pegawai

Kantor Camat Bunguran Timur yang di nilai dari bukti langsung dalam memberikan kinerja yang dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.4. : Tanggapan responden Tentang Efektifitas Di Kantor Camat Bunguran Timur**

No	Item Pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Pembagian Tugas	8 (35%)	13 (57%)	2 (8%)	23
2.	Prosedur Tugas	11 (48%)	10 (43%)	2 (8%)	23
3.	Pembagian Waktu Tugas	6 (26%)	16 (70%)	1 (4%)	23
	Jumlah	25	39	5	69
	Rata-rata	8	13	2	23
	Presentase	34%	57%	9%	100%

Sumber : Olahan Data Penulis 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item pembagian tugas dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 2 orang responden atau 9%, sedangkan di dalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 13 orang responden atau 57%, selanjutnya didalam kategori Baik terdapat jumlah 8 orang responden atau 35% dengan jumlah keseluruhan 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item penilaian prosedur tugas, dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 2 orang atau 8% responden. Didalam kategori Cukup Baik berjumlah 10 orang atau 43%. Sedangkan didalam kategori Baik berjumlah 11 orang atau 48%. Dengan jumlah keseluruhan 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya di dalam item pembagian waktu dan tugas dalam kategori Kurang Baik berjumlah 1 orang atau 4%, selanjutnya kategori Cukup Baik berjumlah 16 orang atau 70%, sedangkan dalam kategori Baik berjumlah 6 orang atau 26% dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Cukup Baik dengan persentase 57%.

Dari hasil wawancara dengan Camat Bunguran Timur pada tanggal 04 april 2018 maka diketahui bahwa :

Kinerja pegawai Kantor Camat Bunguran Timur telah semakin baik karena dengan semakin baiknya kuantitas maka kinerja Kantor Camat juga akan semakin baik, hal ini sesuai dengan keputusan Camat bunguran timur Nomor 09 Tahun 2018 tentang uraian tugas pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Natuna di Kantor Camat Bunguran Timur.

Diketahui bahwa kuantitas yang harus dimiliki oleh Kantor Camat sebenarnya sangat perlu karena kuantitas ini sangat mendukung dalam pelaksanaan kinerja setiap orang dan untuk mendukung kinerja yang baik yang disebabkan Kantor Camat Bunguran Timur telah melakukan pelaporan dengan baik dan mempunyai finansial yang memadai untuk melakukan kinerja kantor Camat, Kuantitas yang tersedia belum mencukupi untuk melakukan setiap kegiatan yang lebih baik, hal ini diketahui dari lambatnya laporan yang

diberikan oleh kantor Camat pada pemerintah, yang disebabkan tidak adanya pengaruh kuantitas terhadap kinerja pegawai kantor Camat.

Dari hasil wawancara dengan Camat Bunguran Timur pada tanggal 04 april 2018 maka diketahui bahwa :

Dalam pembagian waktu masih sesuai dengan SOP yang berlaku yaitu dari jam 08.00-11.30 pada jam kerja, tetapi kurangnya pemahaman pegawai saya sehingga menjadi tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas maupun dalam melayani kebutuhan masyarakat. Contoh seperti ibu-ibu sebelum berangkat kerja harus menyiapkan kebutuhan rumah, masak ngantar anak sekolah seperti itu dan lain-lain, sehingga masih ada yang sering terlambat.

**b. Efisiensi**

Efisiensi dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur di Kabupaten Natuna adalah dengan melihat keteraturan tugas di kantor camat yang diberikan kepada pegawai kecamatan, dengan pembagian tugas serta penghematan anggaran. Hal ini disebabkan standar seefektifnya setiap tugas yang dilakukan oleh pegawai kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

**Tabel V.5. : Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Di Kantor Camat  
Bunguran Timur**

No	Item Pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	<b>Keteraturan Tugas Camat</b>	10 (43%)	13 (57%)	-	23
2.	<b>Pembagian Tugas</b>	10 (43%)	11 (48%)	2 (9%)	23
3.	<b>Penghematan anggaran</b>	10 (43%)	8 (34%)	5 (23%)	23
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>69</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>23</b>
	<b>Persentase</b>	<b>43%</b>	<b>48%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olahan Data Penulis 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item keteraturan tugas Camat dalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 13 orang atau 57%, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 10 orang atau 43% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item penilaian pembagian tugas dalam kategori Kurang Baik 2 orang atau 9%, selanjutnya didalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 11 orang atau 48%, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 10 orang atau 43% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya dalam item penghematan anggaran dalam kategori Kurang Baik berjumlah 5 orang atau 23%, selanjutnya kategori Cukup Baik berjumlah 8 orang atau 34% responden, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah

10 orang atau 43% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Cukup Baik dengan persentase 48%.

Kemudian wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Bunguran Timur sebagai berikut :

Disiplin kerja pegawai kantor camat bunguran timur sudah cukup baik karna dengan sk job disk pegawai kantor camat memiliki uraian tugas nya masing-masing dan bertanggung jawab, dan dengan sistem keuangan sudah ditentukan oleh peraturan keuangan dengan rekening tertentu.

#### c. Kecukupan

Kecukupan yang dimiliki oleh kantor Camat Bunguran Timur merupakan suatu penanganan pegawai tepat waktu sesuai dengan prosedur tindakan yang telah ditetapkan pada kantor Camat Bunguran Timur memiliki ketepatan penanganan. Sedangkan untuk kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan dianggap cukup memuaskan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan jawaban responden yang mengacu kepada pemaparan hasil frekwensi yang dituangkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel V.6. : Tanggapan Responden Tentang Kecukupan Pegawai Terhadap Kecamatan**

No	Item Pertanyaan				
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Keterampilan	10 (43%)	13 (57%)	-	23
2.	Tugas Sesuai Pengalaman	13 (57%)	10 (43%)	-	23
3.	Sungguh-sungguh	8 (34%)	13 (57%)	2 (9%)	23
	<b>Jumlah</b>	31	36	2	69
	<b>Rata-rata</b>	10	12	1	23
	<b>Presentase</b>	43%	53%	4%	100%

Sumber : Olahan data 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item keterampilan dalam kategori Cukup Baik berjumlah 13 orang atau 57% responden, sedang kan didalam kategori Baik dengan jumlah 10 orang atau 43% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item tugas sesuai pengalaman, dalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 10 orang atau 43% responden, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 13 orang atau 57% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya dalam item sungguh-sungguh dalam kategori Kurang Baik berjumlah 2 orang atau 9%, selanjutnya kategori Cukup Baik berjumlah 13 orang atau 57% responden, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 8 orang atau 34% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Cukup Baik dengan persentase 53%.

Kemudian wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Bunguran Timur sebagai berikut :

Disiplin kerja pegawai kantor Camat Bunguran timur sudah semakin maksimal dengan kemampuan staf masing-masing pembagian tugas di wujudkan dalam Sk Job Discription.

#### **d. Peralatan**

Peralatan kerja merupakan suatu sikap dalam memberikan perhatian secara individu kepada pegawai dalam melayani komponen (keluhan) maupun dalam memenuhi keinginan pegawai. Memuaskan dalam penanganan pegawai, penanganan kebutuhan pegawai, dan penanganan kebutuhan peralatan yang dibutuhkan pegawai yang cepat.

Dalam memberikan kinerja kepada pegawai apabila mengalami kekecewaan sewaktu menggunakan jasa (Kecamatan). Maka tindakan penyelesaian yang diberikan oleh kecamatan dalam menangani keluhan tersebut cukup tanggap. Hal ini terlihat dengan tersedianya pengawasan dalam penanganan terhadap pegawai yang telah disediakan.

Selanjutnya untuk melengkapi data yang ada maka akan dipaparkan hasil penelitian yang dituangkan dalam bentuk tabel frekuensi yang dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel V.7. : Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kecamatan

No	Item Pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Selesaikan Tugas	9 (39%)	11 (48%)	3 (13%)	23
2.	Berada ditempat kerja	17 (74%)	4 (17%)	2 (9%)	23
3.	Utamakan kepentingan	10 (43%)	13 (57%)	-	23
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>69</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>23</b>
	<b>Persentase</b>	<b>52%</b>	<b>39%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Olahan Data Penulis 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item selesaikan tugas dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 3 orang atau 13%, sedangkan didalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 11 orang atau 48% responden, selanjutnya didalam kategori Baik dengan jumlah 9 orang atau 39% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item penilaian berada ditempat kerja dalam kategori Kurang Baik 2 orang atau 9%, selanjutnya didalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 4 orang atau 17%, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 17 orang atau 74% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya dalam item utamakan kepentingan dalam kategori Cukup Baik berjumlah 13 orang atau 57%, selanjutnya kategori Baik berjumlah 10

orang atau 43% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Baik dengan persentase 52%.

Kemudian wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Bunguran Timur sebagai berikut :

Pemerintah kabupaten natuna dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor camat bunguran timur sudah cukup berperan dalam memberikan fasilitas.

#### **e. Responsivitas**

Kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi kepada pegawai, dapat dilihat dari pegawai yang terpercaya, reputasi yang baik dalam hal kinerja pegawai yang kompeten yang merupakan jaminan yang diberikan oleh Kantor Camat Bunguran Timur kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja. Dalam memberikan informasi yang dilakukan oleh staf kantor Camat Bunguran Timur.

**Tabel .V.8. : Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Pegawai****Kecamatan**

No	Item Pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Menaati peraturan	11 (48%)	11 (48%)	1 (4%)	23
2.	Menaati perintah	18 (78%)	5 (22%)	-	23
3.	Pelayanan	15 (65%)	8 (35%)	-	23
	<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>69</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
	<b>Persentase</b>	<b>61%</b>	<b>35%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item menaati peraturan dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 1 orang atau 4%, sedangkan didalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 11 orang atau 48% responden, selanjutnya didalam kategori Baik dengan jumlah 11 orang atau 48% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item penilaian menaati perintah didalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 5 orang atau 22%, sedangkan didalam kategori Baik dengan jumlah 18 orang atau 78% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya dalam item pelayanan dalam kategori Cukup Baik berjumlah 8 orang atau 35%, selanjutnya kategori Baik berjumlah 15 orang atau 65% responden. Dengan jumlah keseluruhan responden 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Baik dengan persentase 61%.

Kemudian wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Bunguran Timur sebagai berikut :

Dari hasil wawancara dengan Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna Tanggal 04 April 2018 diketahui bahwa :

Pegawai telah merasa puas untuk bekerja dengan baik di kantor Camat karena untuk meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Bunguran Timur.

Dalam menilai kinerja Pegawai Kantor Camat Bunguran Timur dinilai dari jaminan dalam memberikan kinerja dinilai sedang. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang memberikan jawaban baik dalam kinerja, dengan demikian apabila dilihat dari keandalan pegawai dalam kinerja pada pegawai. Kantor Camat Bunguran Timur yang dinilai dari jaminan dalam memberikan kinerja dianggap sudah bisa dirasakan pegawai lainnya.

Dalam menilai kualitas kinerja pegawai Kantor Camat Bunguran Timur yang dinilai dari waktu dalam memberikan kinerja dinilai cukup baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang memberikan jawaban baik dalam kinerja yang dilihat dari bentuk langsung dengan demikian apabila dilihat dari kinerja Pegawai Kantor Camat Bunguran Timur yang dinilai dari waktu dalam

memberikan kinerja dianggap sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari kemampuan pegawai dalam memberikan kinerja yang sama.

Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah kinerja merupakan hal penting dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah efektifitas dan efisiensi, ototitas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor yang sangat vital bagi peningkatan akses layanan dan mutu pendidikan. Semakin lengkap sarana dan prasarana, akan semakin efektif proses disiplin bagi pegawai di kantor Camat Bunguran Timur.

#### **f. Ketepatan**

Ketepatan yang dimiliki oleh Kantor Camat Bunguran Timur merupakan suatu penanganan pegawai tepat waktu sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pada Kantor Camat Bunguran Timur ketepatan penanganan selama menggunakan. Sedangkan untuk kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan dianggap cukup memuaskan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini

dikemukakan jawaban responden yang mengacu kepada pemaparan hasil frekuensi yang dituangkan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel V.9. : Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Pegawai Terhadap Kecamatan**

No	Item pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Keterampilan	8 (35%)	9 (39%)	6 (26%)	23
2.	Tugas Sesuai	11 (48%)	10 (43%)	2 (9%)	23
3.	Pengalaman Sungguh-sungguh	8 (35%)	12 (53%)	3 (12%)	23
	<b>Jumlah</b>	27	31	11	69
	<b>Rata-rata</b>	9	10	4	23
	<b>Persentase</b>	39%	43%	18%	100%

Sumber : *Olahan Data 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada item keterampilan dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 6 orang responden atau 26%, sedangkan di dalam kategori Cukup Baik dengan jumlah 9 orang responden atau 39%, selanjutnya didalam kategori Baik terdapat jumlah 8 orang responden atau 35% dengan jumlah keseluruhan 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Kemudian didalam item tugas sesuai pengalaman, dalam kategori Kurang Baik dengan jumlah 2 orang atau 9% responden. Didalam kategori Cukup Baik berjumlah 10 orang atau 43%. Sedangkan didalam kategori Baik berjumlah 11 orang atau 48%. Dengan jumlah keseluruhan 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Selanjutnya di dalam item sungguh-sungguh dalam kategori Kurang Baik berjumlah 3 orang atau 12%, selanjutnya kategori Cukup Baik berjumlah 12 orang atau 53%, sedangkan dalam kategori Baik berjumlah 8 orang atau

35% dengan jumlah keseluruhan responden adalah 23 orang setiap masing-masing item penilaian.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat mengetahui bahwa tanggapan responden tentang menetapkan alat ukur (standar) dalam kategori Cukup Baik dengan persentase 43%.

Dari hasil wawancara dengan Camat Bunguran Timur pada tanggal 04 april 2017

maka diketahui bahwa :

Pegawai telah merasa puas untuk bekerja dengan baik di kantor Camat ini karena merasa menyenangkan selain itu juga diketahui bahwa absensi dari pegawai yang selalu mengalami perbaikan atau tingkat kehadiran yang sangat baik dari hari ke hari untuk meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Camat Bunguran Timur.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam menilai kelayakan Pegawai Kantor Camat Bunguran Timur yang dinilai dalam memberikan kinerja dinilai cukup Baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden yang memberikan jawaban baik dalam kinerja yang dilihat dari keandalan pegawai. Dengan demikian apabila dilihat dari disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur yang dinilai dalam memberikan kinerja dianggap kurang memuaskan. Hal ini dinilai dari kemampuan pegawai dalam memberikan kinerja lambat terhadap masyarakat dengan yang dijanjikan, seperti kurang dalam ketepatan waktu dan kurang dalam keakuratan dapat terlaksana, selain itu juga diketahui bahwa kurang puasnya masyarakat

disebabkan lambatnya pelayanan dan ketepatan waktu pegawai berada di kantor.

Dari enam indikator diatas maka dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel V.10. : Rekapitulasi jawaban responden tentang penelitian Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna**

No	Item Pertanyaan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Efektifitas	8 (35%)	13 (56%)	2 (9%)	23
2.	Efisiensi	10 (43%)	11 (48%)	2 (9%)	23
3.	Kecukupan	8 (35%)	13 (56%)	2 (9%)	23
4.	Peralatan	10 (43%)	12 (53%)	1 (4%)	23
5.	Responsivitas	14 (61%)	8 (35%)	1 (4%)	23
6.	Kelayakan	9 (35%)	10 (43%)	4 (18%)	23
	<b>Jumlah</b>	59	67	12	138
	<b>Rata-rata</b>	10	11	2	23
	<b>Persentase</b>	43%	48%	9%	100%

Sumber : Olahan Data Penulis 2018

Di ketahui bahwa pada Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bunguran Timur, pegawai telah melakukan kerja dengan cukup baik hal ini ini diketahui dari hasil penelitian yang dibuat bahwa sesuai dengan teknik pengukuran yang mana sebesar 48% berada pada kategori Cukup baik hal ini dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan disiplin pegawai kantor Camat

Bunguran Timur karena kantor Camat Bunguran Timur telah meningkatkan hasil pelayanan pada masyarakat.

### **C. Hambatan**

Dari analisa yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hambatan dalam Evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Bunguran Timur Kabupaten Natuna antara lain yaitu :

1. Lemahnya pengawasan Camat terhadap pegawai sehingga tidak ada sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja.
2. Tidak adanya perda yang mengatur tentang disiplin pegawai hanya surat edaran dari bupati Natuna yang acuan nya pada PP 53 Tahun 2010, dan tidak pernah diterapkan secara tetap sehingga masih ada pegawai yang melanggar aturan seperti datang terlambat dan pulang lebih cepat.
3. Tidak adanya tindak lanjut PP 53 Tahun 2010 berupa perda, pengaturan tentang disiplin pegawai negeri sipil hanya berupa surat edaran Nomor 800/BKD-P4/VI/467/2016 Tentang pelaksanaan penegakan disiplin PNS dilingkungan pemerintah kabupaten Natuna.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Bahwa pada evaluasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Bunguran Timur pegawai telah melakukan kerja dengan Cukup Baik.
2. Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam memberikan pelayanan kepada pegawai adalah : lemah nya pengawasan Camat terhadap pegawai sehingga tidak ada sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja dan tidak ada nya perda yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil, hanya surat edaran dari bupati sebagai pedoman dan acuan nya kepada PP 53 Tahun 2010. Dan tidak pernah diterapkan secara tetap sehingga masih ada pegawai yang melanggar aturan seperti datang terlambat dan pulang lebih cepat.

#### B. Saran

Sebelum mengakhiri hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Camat Bunguran Timur sebaiknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan disiplin yang selama ini mempunyai reputasi baik di mata pegawai.

2. Kualitas dan pertanggung jawaban pelaksanaan kerja yang dimiliki pegawai perlu di jaga dan ditingkatkan sehingga menambah hasil yang lebih baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustino. Leo, 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Agustino. Leo, 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Awang. Azam, 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah desa*. Pekanbaru, Pustaka belajar.
- Dunn William 2000 *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Gajah Mada University,
- Dunn William, 2003, *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*, Yogyakarta Gajah Mada University,
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta : Bumi Aksara,
- Ibrahim, Amin, 2004. *Pokok-pokok Analisa Kebijakan Publik (AKP)*. Manar Maju Pres.
- Keban, 2004. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta. Bumi Aksara,
- Koryati. Nyimas Dwi, dkk, 2005. *Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Wilayah*, Yogyakarta, YPAPI.

- Nabolo, Muhadam. 2010, *Memahami Ilmu Pemerintahan : Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Lubis. Solly, 2007. *Kebijakan Publik*. Bandung, Mandar Maju.
- Nogi, Hessel, 2003. *Implementasi Kebijakan Publik Tranpormasi Pikiran Edward*, Kerja Sama Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia
- Nugroho. Riant, 2004. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan)*.
- Pasolong, Harbani. 2010, *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Prijodarminto, Soegeng. 2007. *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. C.V ANDI
- Rasyid, Ryaas. 2002, *Makna Pemerintahan*, Jakarta, Mutiara Sumber Widya
- Santoso. 2004. *Menembus Ortodoksi Kajian Kebijakan Publik*. Yogyakarta Fisipol UGM.
- Syafiie, Inu Kencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Syafiie, Inu Kencana. 2007. *Ilmu Pemerintahan*. Bandung. Mandar Maju

Sujianto. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik, Konsep Teori dan Praktek*, Pekanbaru. Alaf Riau, dan Prodi Ilmu Administrasi (PSIA) Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.

Sumaryadi, Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah* Jakarta

Subarsono, AG. 2008. *Analisa Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.

Sutrisno, Edy. 2009 *manajemen sumber daya manusia : Kencana Prenada Media Group*

Winarno, Budi, 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Yogyakarta. Media Presindo

**Dokumentasi :**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Peraturan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tentang 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan

Buku Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian (UP), Laporan Hasil Penelitian (SKRIPSI) 2009-2023, Pekanbaru Badan Penerbit FISIPOL, Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**