

**PENERAPAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI  
SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK  
INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010  
TENTANGDISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DIKANTOR CAMATKECAMATAN PERANAP  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**WINDO HASKIM  
NPM : 141010038**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Windo Haskim  
NPM : 141010038  
Tempat/Tanggal Lahir : Baturijal Hilir/ 10 September 1995  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Baturijal Hilir Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu  
Judul Skripsi : Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuat oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh oranglain. Apabila dikemudian hari Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Yang Menyatakan:



Windo Haskim



No . Reg : (no. 098) / ( kode.IV)/ UPM.FHUIR/2019  
1101272757 / 26%

## Sertifikat Originalitas Penelitian

*Menyatakan Bahwa:*

Windo Haskim  
141010038

*Dengan Judul :*

Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan  
Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai  
Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

**Telah Lolos Similarity sebesar maksimal 30%**

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, C.L.A



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilakukan Bimbingan Skripsi terhadap:

Nama : Windo Haskim  
NPM : 141010038  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu  
Pembimbing I : Dr. H. Efendi Ibnu Susilo., SH., MH.  
Pembimbing II : Dr. Ir. H. Suparto, SH., SIP., MM., MH., MSi.

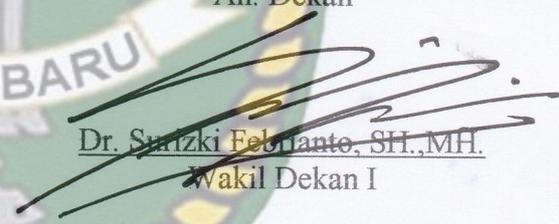
| Tanggal    | Berita Bimbingan  | Paraf        |               |
|------------|---|--------------|---------------|
|            |   | Pembimbing I | Pembimbing II |
| 07-03-2019 | Perbaiki dan sempurnakan judul penelitian   |              |               |
| 09-03-2019 | Perbaiki dan Rubah footnote ke bodynote, dan tambahkan literatur jurnal, buku, artikel, atau internet |              |               |
| 11-03-2019 | Buat diagram mekanisme atau tata cara pemberian sanksi  |              |               |
| 13-03-2019 | Perbaiki dan sempurnakan Bab III; Analisa wawancara menurut penulis                                   |              |               |
| 15-03-2019 | Perbaiki dan sempurnakan Saran, hanya dua sesuaikan dengan kesimpulan                                 |              |               |
| 15-03-2019 | ACC Pembimbing II dapat dilanjutkan kepada Pembimbing I   |              |               |
| 18-03-2019 | Perbaiki mekanisme atau tata cara pemberian sanksi disiplin   |              |               |

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

| Tanggal    | Berita Bimbingan  | Paraf        |               |
|------------|---|--------------|---------------|
|            |   | Pembimbing I | Pembimbing II |
| 21-03-2019 | Perbaiki analisis dan pembahasan pada bab III                   | dr           |               |
| 25-03-2019 | Perbaiki dan sempurnakan kesimpulan                             | dr           |               |
| 28-03-2019 | Perbaiki dan sempurnakan saran                                  | dr           |               |
| 28-03-2019 | ACC Pembimbing I dan dapat diperbanyak untuk ujian komprehensif | dr           |               |

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Mengetahui:  
An. Dekan

  
Dr. Sutizki Febrianto, SH.,MH.  
Wakil Dekan I



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENERAPAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MENURUT PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN PERANAP  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**WINDO HASKIM  
NPM : 141010038**

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Efendi Ibnususilo., SH., MH.

  
Dr. Ir. H. Suparto, SH.,SIP., MM., MH., MSi.

Mengetahui:

Dekan,

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 070/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

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

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 89 05 02 133  
Pangkat/Jabatan : Penata Tk I/III/d  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa  
Nama : WINDO HASKIM  
NPM : 14 101 0038  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : PENERAPAN DISIPLIN RINGAN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 19 Maret 2019  
Dekan



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

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 070/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Dr. Ir. H. Suparto, S.IP., S.H., M.H., M.Si.  
NIP/NPK : 16 03 02 534  
Pangkat/Jabatan : Penata/ III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor.  
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi Mahasiswa  
Nama : WINDO HASKIM  
NPM : 14 101 0038  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : PENERAPAN DISIPLIN RINGAN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 19 Maret 2019  
Dekan



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

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

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

**NOMOR : 099/ KPTS / FH-UIR / 2019**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

|               |   |  |
|---------------|---|--|
| N a m a       | : | Windo Haskim   |
| N.P.M.        | : | 141010038  |
| Program Studi | : | Ilmu Hukum   |
| Judul Skripsi | : | Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu |

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

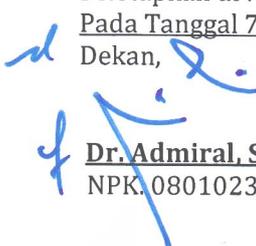
- |   |   |  |
|---|---|--|
| Dr. H. Efendi Ibnususilo, S.H., M.H               | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi   |
| Dr. Ir. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.H., M.Si | : | Sekretaris merangkap penguji sistematika |
| H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D             | : | Anggota merangkap penguji methodologi    |
| Moza Della Fudika, S.H., M.H                      | : | Notulis                                  |

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 7 April 2019

Dekan,

  
**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
NPK.080102332

Tembusan disampaikan kepada :

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



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

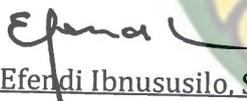
### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 099 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 7 April 2019, pada hari ini Kamis tanggal 11 April 2019 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Windo Haskim  
N P M : 141010038  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu  
Tanggal Ujian : 11 April 2019  
Waktu Ujian : 09.00 – 10.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK : 3,28  
Predikat Kelulusan : B

Ketua

  
Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H

Sekretaris

  
Dr. Ir. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.H., M.Si

Dosen Penguji

1. Dr. H. Efendi Ibnu Susilo, S.H., M.H
2. Dr. Ir. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.H., M.Si
3. H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

Notulen

4. Umi Muslikha, S.H., M.H



Pekanbaru, 11 April 2019  
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu; serta faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Perumusan masalah dalam pelaksanaan penelitian ini adalah Bagaimana penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu? dan Apa Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu? Dilihat dari jenisnya maka penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian observational research dengan cara survei dan dilihat dari sudut sifatnya deskriptif. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Sebagai populasi dan responden adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada kantor Camat Peranap yaitu berjumlah 13 orang pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum, Kasubbag Program dan Keuangan, Kasi Pelayanan Umum, Kasi Pembangunan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kasi Pemerintahan, dan Kasi Pemberdayaan Masyarakat masing-masing 1 (satu) orang; serta pegawai pelaksana 4 (empat) orang. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, dan penarikan kesimpulan dengan cara induktif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, secara keseluruhan sudah berlangsung dengan baik. Hal ini dikarenakan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, melalui mekanisme penerapan disiplin yang meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Disamping itu penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut juga telah dapat membina kinerja dan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai, serta memberikan efek jera kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah faktor keteladanan pimpinan, pengawasan disiplin oleh pimpinan, dan ketegasan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the application of disciplinary sanctions to Civil Servants (PNS) in the sub-district office of Peranap Subdistrict, Indragiri Hulu Regency; and the factors that influence the discipline of Civil Servants (PNS) at the Peranap Sub-District Office in Indragiri Hulu Regency. Formulation of the problem in the implementation of this research is How to apply disciplinary sanctions to Civil Servants (PNS) at the sub-district office of Peranap Subdistrict, Indragiri Hulu Regency? and What are the Factors that influence the discipline of Civil Servants (PNS) in the sub-district office of Peranap Subdistrict Indragiri Hulu Regency? Viewed from the type, this study is classified into the type of observational research by survey and seen and the angle is descriptive. Data collection tools in this study were interviews and questionnaires. The data source consists of primary data and secondary data. As a population and respondents are all employees who work at the Peranap sub-district office, amounting to 13 employees who are civil servants, consisting of sub-district heads, secretary of sub-district head, general head of sub-division, head of program and finance sub-division, head of public services, development office Public Order, Head of Government, and Kasi Community Empowerment each 1 (one) person; and executive staff of 4 (four) people. Data analysis is done qualitatively and quantitatively, and conclusions are drawn inductively. The results of this study conclude that the application of disciplinary sanctions to Civil Servants at the sub-district office of Peranap Subdistrict, Indragiri Hulu Regency, as a whole has gone well. This is because the application of the discipline of Civil Servants in the agency has been carried out in accordance with the provisions of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants, through the mechanism of implementing disciplines which include summons, examinations, sentencing, and submission of disciplinary sentences. Besides that, the discipline of Civil Servants in these institutions has also been able to foster performance and motivate employee work discipline, and provide a deterrent effect on civil servants who violate disciplinary regulations. Factors that influence the discipline of Civil Servants at the District Office of Peranap Subdistrict, Indragiri Hulu Regency are factors of leadership, discipline supervision by the leadership, and firmness in imposing disciplinary penalties.

## PERSEMBAHAN

*Dengan menyebut namamu yang lagi maha pengasih lagi maha penyayang.  
Kuucapkan rasa puji syukur kepada-mu ya Allah atas segala rahmat yang engkau  
berikan kepadaku.*

*Karya kecilku kupersembahkan kepada ayahanda Yusri Erdi dan ibunda tercinta  
Eprinita yang bersusah payah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi  
yang luar biasa serta do'a yang tiada hentinya ia sampai kan kepada Allah SWT .  
Dan buat keluargaku, abangku Depri Harpindo dan adekku Afdal Tri Pahda yang  
selalu memberikan semangat yang tiada terkira.*

*Terima kasih juga untuk temanku yang selalu memberikan dorongan dan motivasi  
dalam proses pembuatan karya tulis ini kepada Reski Andika Putra dan  
Darpilista dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satupersatu.*

**Windo Haskim**



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam saya sampaikan keharibaan nabi besar Muhammad S.A.W yang telah membawa peradapan manusia dari peradapan kejahiliah kepada keperadapan yang ilmu pengetahuan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”**.

Penulisan skripsi ini merupakan usaha penulis untuk mendapatkan gelar sarjana hukum yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Selama melaksanakan studi dan menyelesaikan proses penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., MCL ,selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H.,M.H, sebagai Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr.Ir. H. Suparto, SH.,SIP.,MM.,MH.,MSi, Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Efendi Ibnu Susilo.,SH.,MH., Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis, Semoga jasa Bapak dan Ibu oleh Tuhan Yang Maha Esa.
7. Karyawan dan Karyawati Bagian keuangan, Sekreteriat Universitas Islam Riau, Bank Unistrama, Tata Usaha, Fakultas Hukum Islam Riau yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan Administrasi yang telah berkenaan dengan pelaksanaan studi penulis.
8. Bapak Umar, S.Sos, selaku Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data demi penyelesaian penulisan skripsi ini.

9. Ayahanda Yusri Erdi dan ibunda tercinta Eprinita yang bersusah payah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi yang luar biasa serta do'a yang tiada hentinya ia sampai kan kepada Allah SWT.
10. Kawan-kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi hasil penelitian ini masih terdapat kekurangan dari segi penulisan atau dari materi, oleh karenanya penulis mengharapkan kritikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam megembangkan ilmu pengetahuan dibidang Hukum Admnistrsi Negara pada umumnya, dan khususnya mengenai penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Penulis,

**Windo Haskim**

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                            | i       |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....           | ii      |
| SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....       | iii     |
| BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....           | iv      |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....               | vi      |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I.....  | vii     |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II..... | viii    |
| SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI..... | ix      |
| BERITA ACARA MEJA HIJAU.....                  | x       |
| ABSTRAK.....                                  | xi      |
| ABSTRACT.....                                 | xii     |
| KATA PERSEMBAHAN.....                         | xiii    |
| KATA PENGANTAR.....                           | xiv     |
| DAFTAR ISI.....                               | xvii    |
| DAFTAR TABEL.....                             | xix     |
| DAFTAR SINGKATAN.....                         | xx      |
| <br>  |         |
| BAB I      PENDAHULUAN                        |         |
| A.   Latar Belakang Masalah.....              | 1       |
| B.   Perumusan Masalah.....                   | 10      |
| C.   Tujuan dan Manfaat Penelitian.....       | 10      |
| D.   Tinjauan Pustaka.....                    | 11      |
| E.   Konsep Operasional.....                  | 25      |

|         |   |    |
|---------|---|----|
|         | F. Metode Penelitian.....   | 26 |
| BAB II  | TINJAUAN UMUM   |    |
|         | A. Tinjauan Umum Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ....  | 31 |
|         | B. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil.....  | 38 |
|         | C. Tinjauan Umum Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....  | 43 |
| BAB III | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN   |    |
|         | A. Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ..... | 55 |
|         | B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu .....   | 84 |
| BAB IV  | PENUTUP   |    |
|         | A. Kesimpulan.....  | 94 |
|         | B. Saran .....  | 95 |
|         | DAFTAR KEPUSTAKAAN.....   | 96 |
|         | LAMPIRAN  |    |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel I.1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada Bulan Januari sampai dengan Desember 2017   | 7       |
| Tabel I.2. Populasi dan Responden.....   | 29      |
| Tabel II.1. Jumlah Penduduk Masing-masing Desa/Kelurahan di Kecamatan Peranap.....   | 32      |
| Tabel III.1. Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Disiplin PNS di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu .....  | 67      |
| Tabel III.2. Tanggapan Responden Tentang Keadilan dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS .....  | 70      |
| Tabel III.3. Tanggapan Responden Tentang Manfaat Penerapan Disiplin PNS dalam Membina Kinerja Pegawai .....  | 73      |
| Tabel III.4. Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Penegakan Disiplin PNS dalam Memotivasi Kedisiplinan Kerja Pegawai.....  | 76      |
| Tabel III.5. Tanggapan Responden Tentang Dampak Penjatuhan Hukuman Disiplin Dalam Memberikan Efek Jera Kepada PNS yang Melanggar Peraturan Disiplin .....                    | 79      |
| Tabel III.6. Pelanggaran Disiplin Ringan dan Hukuman yang Dijatuhkan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018 ..... | 82      |

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## DAFTAR SINGKATAN

|          |   |
|----------|---|
| UUD      | = Undang-Undang Dasar                     |
| PNS      | = Pegawai Negeri Sipil                    |
| ASN      | = Aparatur Sipil Negara                   |
| PP RI    | = Peraturan Pemerintah Republik Indonesia |
| RW       | = Rukun Warga                             |
| RT       | = Rukun Tetangga                          |
| Sekcam   | = Sekretaris Camat                        |
| Kasubbag | = Kepala Sub Bgian                        |
| Kasi     | = Kepala Seksi                            |
| PPKD     | = Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah      |
| BKN      | = Badan Kepegawaian Negera                |
| BKD      | = Badan Kepegawaian Daerah                |



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hukum merupakan sesuatu yang berkenaan dengan manusia. Manusia dalam hubungannya dengan manusia lain didalam suatu pergaulan hidup memerlukan hukum. Hukum tidak akan ada tanpa adanya pergaulan hidup (*ibi societas ubi ius, zoon politicon*). Manusia juga merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Manusia atau pegawai dalam suatu organisasi merupakan penggerak jalanya organisai yang baik. Tersedianya biaya yang cukup dan komplitnya suatu kerja namun tanpa didukung oleh anggota organisasi yang berkepribadian yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, maka akan berakibat pada kegagalan dalam pencapai tujuan organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan organisasi pemerintah dalam mengatur dan mengurus serta melayani masyarakat dalam bentuk urusan pemerintah di perlukannya pegawai-pegawai yang mengerti akan tugas dan fungsinya serta disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas merupakan salah satu kunci kesuksesan serta keberhasilan suatu organisai pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan tugas-tugas administrasi tergantung pada kesempurnaan dan kedisiplinan pegawai negeri itu sendiri sesuai dengan sebutannya sebagai *public service* (pelayanan masyarakat) (Rasjid, dkk., 2001;10).

Oleh karena itu demi tercapainya pelayanan dalam masyarakat perlunya memperoleh pekerjaan yang layak. Menurut Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Isi Pasal tersebut, Negara menyadari akan arti pentingnya dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kehidupan manusia. Maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi dan salah satu pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada negara dengan menjadi pegawai negeri.

Sedangkan dengan adanya pekerjaan harus ada aturan dan ketaatan bagi pekerja untuk bekerja, faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pegawai wajib mendisiplinkan diri masing-masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas yang baik dalam menjalani tugasnya sebagai pegawai.

Pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan

pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus diutamakan.

Dewasa ini begitu banyak masyarakat Indonesia yang ingin menjadi unsur aparatur Negara (pegawai negeri). Hal ini biasa dilihat dari tingginya animo masyarakat untuk mengikuti seleksi pegawai negeri setiap tahunnya sehingga biasa diketahui begitu banyaknya jumlah pegawai negeri di Indonesia saat ini.

Peraturan untuk mengatur kedisiplinan pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya sangat diperlukan dalam hal ini, karena pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintahan dan pembangunan.

Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai bentuk kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu, baik, dan sesuai dengan ketentuan yang ada, penerapan disiplin dalam suatu instansi di tujukan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut dapat mengendalikan diri untuk melaksanakan segala peraturan yang ada sesuai dengan yang telah di tetapkan maka hal itu dapat menjadi modal utama untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari segala kegiatan ataupun program kerja yang ada.

Sebagaimana yang diungkapkan The Liang Gie dalam Rafik (2016;2) bahwa: “Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu”.

Adapun yang mengatur tentang Kewajiban Pegawai ASN yaitu Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai berikut:

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang pemerintah yang sah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menunjukkan integritas keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik dalam maupun luar kedinasan;
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peruran perundang-undangan ; dan
- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Oleh karena itu setiap PNS harus mentaati kewajiban yang telah dibuat oleh Undang-Undang tentang ASN. Untuk membina pegawai negeri sipil supaya dapat menjalankan tugasnya dengan disiplin. Pemerintah menetapkan suatu peraturan yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai negeri sipil, melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun

2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil, diharapkan pegawai negeri sipil dapat menjalankan tugas sebagai penggerak roda pemerintahan.

Apabila PNS tersebut melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau kurang berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka pelayanan yang dibutuhkan masyarakat akan terhambat dan akan terjadi ketidak lancaran administrasi. Maka dari sinilah masyarakat menilai bahwa PNS yang ada di kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tidak efektif melayani.

Sanksi atau pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima , adapun hukuman dan sanksi bagi PNS yang melanggar peraturan tersebut menurut pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010, yaitu:

- (1) Tingkat hukuman disiplin dari ;
  - a. Hukuman disiplin ringan.
  - b. Hukuman disiplin sedang ; dan
  - c. Hukuman disiplin berat .
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari .
  - a. Teguran lisan.
  - b. Teguran tertulis ; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis .
- (3) Jenis hukuman 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.
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3(tiga) tahun .
  - b. Pemindehan 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 hormat sebagai PNS.

Pegawai negeri sebagai aparatur Negara, Abdi Negara, dan abdi masyarakat yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, dalam hal ini kedudukan pegawai negeri menjadi sangat penting sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan Negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan pegawai negeri. Formasi pegawai disusun berdasarkan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja dan kepastian pegawai pelaksanaan dan peralatan jenjang dan jumlah pangkat serta jabatan dan keadaan keuangan Negara (Moekidjat, 1985;24).

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 30 Juli 2018 dengan Camat Peranap, penulis masih menemukan adanya pegawai negeri sipil lingkungan kantor Camat Peranap Kabupaten Indagiri Hulu yang melanggar kewajiban yang telah diatur dalam Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil, terutama dalam menaati peraturan disiplin hari kerja yang telah ditetapkan, yaitu pegawai sering tidak hadir di kantor pada hari kerja yang telah ditetapkan (Wawancara dengan Camat Peranap Kabupaten Indagiri Hulu, tanggal 30 Juli 2018)

Peraturan untuk mengatur kedisiplinan pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya sangat diperlukan dalam hal ini, karena pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintahan dan pembangunan. Namun penulis melihat kenyataannya pada kantor Camat Peranap masih kurangnya disiplinnya pegawai dalam melaksanakan tugas. (Rasjid, dkk., 2001;10)

- 1) Tingginya tingkat absensi pegawai pada kantor Camat Peranap.
- 2) Banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya.

Sebagai gambaran mengenai kedisiplinan pegawai pada tabel berikut disajikan rekapitulasi absensi pegawai di Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada Bulan Januari sampai dengan Desember 2017.

**Tabel I.1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada Bulan Januari sampai dengan Desember 2017**

| Bulan         | Jumlah Hari Efektif | Jumlah Pegawai | Absensi |   |           |           | Hadir        | Tidak Hadir  |
|---------------|---------------------|----------------|---------|---|-----------|-----------|--------------|--------------|
|               |                     |                | S       | I | A         | C         | %            | %            |
| Januari       | 22                  | 13             | -       | - | 6         | -         | 82,86        | 17,14        |
| Februari      | 19                  | 13             | -       | - | 5         | -         | 84,38        | 15,62        |
| Maret         | 21                  | 13             | -       | - | 4         | -         | 84,24        | 11,76        |
| April         | 21                  | 13             | -       | - | 4         | 6         | 70,59        | 29,41        |
| Mei           | 20                  | 13             | -       | - | 6         | 6         | 36,36        | 63,64        |
| Juni          | 11                  | 13             | -       | - | 5         | -         | 79,17        | 20,83        |
| Juli          | 22                  | 13             | -       | - | 5         | 6         | 68,58        | 31,42        |
| Agustus       | 21                  | 13             | -       | - | 5         | 6         | 76,48        | 23,52        |
| September     | 19                  | 13             | -       | - | 6         | 19        | 21,88        | 78,12        |
| Oktober       | 22                  | 13             | -       | - | 4         | -         | 88,58        | 11,42        |
| Nopember      | 22                  | 13             | -       | - | 5         | -         | 85,72        | 14,28        |
| Desember      | 18                  | 13             | -       | - | 3         | -         | 90,33        | 9,67         |
| <b>Jumlah</b> | <b>238</b>          | <b>13</b>      | -       | - | <b>48</b> | <b>43</b> | <b>72,77</b> | <b>27,23</b> |

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Menurut Flippo dalam bukunya bahwa tingkat maksimum absensi hanya 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu instansi pemerintahan melebihi 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengakibatkan pengurangan pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja (Flippo, 2011;5).

Dari keterangan diatas dan kondisi yang telah penulis paparkan, Penulis memfokuskan tingginya absensi pada kantor Camat Peranap sehingga dari gejala-gejala dan uraian diatas perlu dilakukan penelitian yang mendalam, dari tingginya absensi tersebut akan menimbulkan kurangnya pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menimbulkan sanksi, tingginya tingkat absensi tersebut dapat diberikan sanksi ringan, seperti diatur pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu terbagi atas:

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

Pelanggaran disiplin kerja oleh pegawai negeri sipil dapat terjadi karena faktor kesengajaan seperti tidak menepati jam masuk dan pulang kerja, karena adanya keperluan keluarga, jauhnya kantor dengan tempat tinggal pegawai adanya kemacetan, dan disebabkan karena factor cuaca. Adapun peraturan kedinasan/jam kerja yang berlaku di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu untuk 5 hari kerja perminggu adalah sebagai berikut:

1. Hari Senin – Kamis dari jam 8.00 Wib dan berakhir pada jam 16.00 Wib, dengan waktu istirahat dari jam 12.00- 13.00 Wib.
2. Hari Jum'at dari jam 8.00 dan berakhir 16.00 Wib dengan waktu istirahat dan sholat jam 11.30-13.30.
3. Sedangkan pakaian Hari Senin dan Selasa Dinas Pemda.
4. Hari Rabu pakaian Baju putih dan celana Hitam.
5. Hari Kamis pakaian olahraga/batik.
6. Hari Jum'at pakaian melayu.

Koordinasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pemerintah karena begitu banyak kita temui tumpang tindihnya pekerjaan yang disebabkan tidak adanya koordinasi yang akan berpengaruh pada disiplin kerja walaupun keseluruhann yaitu bisa di sesuaikan dan di atur demi tujuan dan kepentingan bersama.

Selanjutnya dengan adanya koordinasi ini di upayakan agar pelaksanaan kerja mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi.

Menurut peraturan pemerintah daerah atau peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu. Posisi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan system penyelenggaraan pemerintahan Negara.

Dalam rangka otonomi daerah ini, Kepada daerah diberi hak, wewenang, dan kewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016 tentang mengatur suatu kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu. Khususnya dalam hal ini penulis memfokuskan tentang kedisiplinan pegawai daerah di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Dengan terlaksananya manajemen Pegawai Negeri Sipil yang baik pada suatu organisasi pemerintah maka diharapkan tujuan organisasi tersebut dapat terwujud.

Pengawai negeri sipil adalah aparat Negara yang merupakan Abdi Negara dan Abdi masyarakat yang mempunyai tugas dan kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Camat Peranap yang merupakan lembaga atau organisasi yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang bertugas melayani masyarakat Kecamatan Peranap, baik dalam hal administrasi masyarakat maupun dalam pengaturan hubungan masyarakat dengan pemerintah, maka dari itu Kantor Camat Peranap perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya aparatur yang berkinerja serta memiliki kedisiplinan yang baik.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
- 2) Apa Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya teori-teori yang didapat untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a) Penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

## 2. Manfaat Penelitian

### a) Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja.
- 2) Untuk menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa/i lain untuk penelitian berikutnya.

### b) Manfaat Praktis

Dalam segi praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi pegawai negeri sipil untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai serta meningkatkan kedisiplinan pegawai.

## D. Tinjauan Pustaka

Sebelum membahas mengenai konsep manajemen kepegawaian Indonesia, diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai subjek dari hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur seimbang material dan spritualnya berdasarkan pancasila didalam wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada *kesempurnaan aparatur negara* yang pada pokoknya tergantung juga dari *kesempurnaan pegawai negeri* (sebagai bagian dari aparatur negara) . Peranan dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun,the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu (Penjelasan Umum UU Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Pegawai negeri mempunyai peranan yang amat *penting* sebab pegawai negeri merupakan unsur *aparatur negara* untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai *tujuan negara*. Tujuan negara kita, seperti tertuang dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia . keempat tujuan negara ini *hanya bisa dicapai* dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistik, terarah, dan terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Disiplin merupakan ketaatan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang diemban oleh Pegawai Negeri Sipil Kantoran dengan melaksanakan disiplin seorang pegawai kantor dapat melatih diri untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan

produktifitas kerja secara lebih efektif dan efisien ditempat kerja agar disiplin berjalan dengan baik seperti dalam mengikuti jam masuk , istirahat dan jam pulang.

Pegawai Negeri Sipil, Menurut *Kamus Besar Indonesia*, “pegawai”berarti” orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Keranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri Sipil, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara (Hartini dan Sudrajat, 2017;33)

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 1 poin 3 bahwa, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Nitisemoto (1982;119), mengatakan bahwa Kedisiplinan terbagi 4 yaitu sebagai berikut:

- a) Kedisiplinan waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditujukan oleh pegawai terhadap berbagai peraturan jam masuk dan jam pulang kantor serta pemanfaatan jam-jam kerja.

- b) Kedisiplinan tugas adalah suatu sikap ketaatan yang diajukan oleh pegawai terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dalam penyelesaian tugas tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.
- c) Kedisiplinan mentaati perintah atasan adalah suatu sikap yang dimana setiap pimpinan /atasan melaksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab .Kedisiplinan tingkah laku adalah suatu sikap yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor terutama sekali dalam melayani masyarakat begitu terlihat tata krama dan sopan santun.

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut: (Saydam, 2006;202)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan;
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dijadikan pegangan;
4. Keberanian pemimpin mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan;
7. Diciptakannya kebijakan-kebijakan yang mendukung tegaknya disiplin.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2009;195), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan serta cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang Sarjana atau pekerjaan untuk Sarjana ditugaskan bagi karyawan yang berpendidikan SMU, jelas karyawan yang bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas "*the ringht man in the ringht place and the ringht man in the ringht job*".

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur,

adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan pimeanya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawannya, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gaya kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga

konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi

hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.

#### h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dalam organisasi pegawai yang melakukan pekerjaan tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi akan berdampak negatif bagi kantor, hal ini terlihat dari:

- a) Tidak tercapainya target yang sudah diprogram.
- b) Berkembangnya kasus-kasus negatif harus diselesaikan oleh kantor.
- c) Menurunnya produktifitas mutu hasil kerja para pegawai.
- d) Terjadi pemborosan dalam pemakaian peralatan milik kantor
- e) Adanya kecenderungan terjadi kebangkrutan/kerugian dalam jumlah yang besar pada perusahaan tersebut.

Agar tercapai rasa tanggung jawab pegawai terhadap suatu tugas dan tanggung jawab dilakukan berbagai pendekatan dengan cara Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin Kerja , untuk mengkondisikan pegawai kantor Camat agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan yaitu sebagai berikut: (Gomes, 2002;242)

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai tersebut tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini mempermalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin benar bersalah) sehingga akan menimbulkan rasa dendam .

- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun .

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan yang telah dilakuan oleh pegawai haruslah diikuti dengan cara pemecahannya yang bersifat membangun,sehingga pekerja tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

- c) Pendisiplinan dilakukan dengan cara langsung dengan segera.

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai siapapun telah melakukan kesalahan harus dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan .

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan dengan cara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa harus membeda-bedakan.

- e) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan .

- f) Setelah pendisiplinan hendaklah Sikap wajar

Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap . Salah satu syarat agar ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai pada pegawai atau pekerja yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Dalam pembinaan pegawai kantor, bimbingan sangatlah penting untuk peningkatan kedisiplinan pegawai. Bimbingan kedisiplinan mempunyai makna mengajak melakukan kebiasaan yang melalui kesadaran tanpa adanya paksaan. Pembentukan kedisiplinan kantor memerlukan adanya keteladanan, ketegasan dan kesabaran yang semuanya itu diberikan/dilihatkan oleh pimpinan melalui kepemimpinan organisasinya.

Menurut sebagian yang mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah suatu kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai suatu kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dia dapat memberikan sumbangsih nyata di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Winardi dalam Manullang (1996;27), setiap pimpinan harus memperhatikan hal-hal berikut:

1. Memperhatikan setiap elemen manusia dalam semua tindakan manajerial.
2. Mencari keterangan kebutuhan yang ada yang dirasakan oleh setiap bawahannya dan berusaha untuk mematuhi.
3. Memperhatikan kepentingan organisasi dari setiap kepentingan kelompok atau perorangan.

Pembinaan aparatur atau pegawai sebagian berkisar pada persoalan pelanggaran kedisiplinan pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan lain sepanjang menyangkut atau mengatur pegawai negeri sipil. Pelanggaran Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur

kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksi. Apabila kewajiban dan larangan tidak ditaati oleh pegawai negeri sipil, pelanggaran setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar kerja.

Dalam Pasal 3 PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan tentang kewajiban PNS, yaitu:

Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah janji/jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesetiaan, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera keatasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja .
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kariernya dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Disiplin kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin seseorang.

ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang direfleksikan dalam

kehidupan nyata. Disiplin kerja adalah sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dengan adanya hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi, pemberian hukuman harus adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan, sasaran pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alasan bagi pegawai (Atmosudirdjo, 2000;10).

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di negara manapun mempunyai tiga peran yang serupa. Pertama, sebagai pelaksana peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan pemerintah. Untuk mengemban tugas ini, netralitas PNS sangat diperlukan. Kedua, melakukan fungsi manajemen pelayanan publik. Ukuran yang di pakai untuk mengevaluasi peran ini adalah seberapa jauh nya masyarakat puas atas pelayanan yang diberikan PNS. Apabila tujuan utama otonomi daerah adalah mendekatkan pelayanan pada masyarakat, sehingga desentralisasi dan otonomi terpusat pada pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota, maka PNS pada daerah-daerah tersebut mengerti benar keinginan dan harapan masyarakat setempat. Ketiga, PNS harus mampu mengelola pemerintahan. Artinya pelayanan pada pemerintah merupakan fungsi utama PNS. Setiap kebijakan yang diambil pemerintah harus dapat dimengerti dan dipahami oleh setiap PNS sehingga dapat dilaksanakan dan disosialisasikan sesuai dengan tujuan kebijakan tersebut (Atmosudirdjo, 2000;10).

Dalam masa mendatang manajemen kepegawaian akan dihadapkan pada berbagai tantangan yang tidak ringan . Pertama, sejauh mana sistem kepegawaian mampu bertahan dari tekanan politik. Dalam sistem multipartai yang

menyebabkan pemimpin institusi pemerintah, baik dipusat maupun di daerah berasal dari partai-partai politik, mampukah PNS bersikap netral ? Artinya jenjang karier dari PNS telah tersusun rapih, sehingga tidak ada jabatan karier yang akan diisi oleh personil suatu partai atau golongan tertentu saja. Kedua, sejauh mana sistem kepegawaian mampu menterjemahkan setiap peraturan perundang-undangan yang di keluarkan pemerintah tanpa meninggalkan azas netralitas dan eran sebagai perekat kesatuan dan persatuan. Dalam hal ini, profesionalitas dan interaksi dalam diri setiap PNS beserta keluarganya. Ketiga, sejauh mana “budaya kepegawaian” dapat ditumbuhkan . Artinya ada rasa kebanggaan menjadi PNS (Atmosudirdjo, 2000;46).

Jika pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahannya diikuti dengan pengawasan yang baik maka tidak akan terjadi indiscipliner yang dilakukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **E. Konsep Operasional**

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 1 poin 3).

Disiplin adalah merupakan suatu perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Disiplin> Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah Kabupaten/kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan dikepalai oleh camat.<sup>2</sup>

Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan di indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.<sup>3</sup>

#### F. Metode Penelitian

Untuk lebih mempermudah penelitian penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya maka penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian *observational research* dengan cara survei dan menggunakan alat pengumpul data yang berupa wawancara dan angket. Apabila dilihat dan sudut sifatnya deskriptif yakni suatu penelitian yang bermaksud untuk memberikan gambaran terhadap permasalahan yang diteliti (Sumitro, 1990;10).

##### 2. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner (angket). Wawancara yaitu suatu dialog atau Tanya jawab kepada responden yang langsung penulis lakukan untuk mendapatkan informasi dan penjelasan tentang penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil

<sup>2</sup> [www.pengertianmenurutparaahli.net/pe](http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pe) . Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.

<sup>3</sup> <https://id.m.wikipedia.org/wiki/peratu>. Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.

Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu serta untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam pembinaan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Camat.

Sedangkan kuesioner (angket) adalah alat pengumpul data berupa daftar pertanyaan tertulis yang disertai pilihan untuk diajukan kepada responden mengenai penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil di instansi tersebut.

3. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, karena penulis melihat adanya masalah pada pegawai negeri sipil dengan tidak disiplinnya pegawai tersebut , sehingga menarik untuk diteliti mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi tersebut.

4. Sumber data

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yakni Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu data utama yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian
- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku literatur, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan dan Kelurahan

Kabupaten Indragiri Hulu, serta data lain yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

#### 5. Populasi dan Responden

Dalam menetapkan populasi dan responden disesuaikan dengan identifikasi masalah. Dari identifikasi masalah tersebut dapat ditentukan siapa yang dapat dijadikan responden dalam penelitian ini.

Sebagai populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada kantor Camat Peranap berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yaitu berjumlah 13 orang pegawai. Dalam hal ini penulis hanya mengambil sampel yang berstatus PNS saja. Sedangkan pegawai yang honorer yang berjumlah 16 orang tidak penulis ikut sertakan sebagai sampel karena status mereka sebagai pegawai honorer tidak terkait pada peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, hanya terikat aturan yang dibuat oleh Camat yang mengangkat mereka.

Adapun responden yang ditetapkan dalam penelitian ini terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum, Kasubbag Program dan Keuangan, Kepala Seksi Pelayanan Umum, Kepala Seksi Pembangunan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Pemerintahan, dan Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat masing-masing 1 (satu) orang; serta pegawai pelaksana 4 (empat) orang. Untuk lebih jelasnya populasi dan responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I.2. Populasi dan Responden**

| No. | Jenis Populasi                       | Jumlah Populasi | Jumlah Responden |
|-----|--------------------------------------|-----------------|------------------|
| 1.  | Camat                                | 1               | 1                |
| 2.  | Sekretaris Camat                     | 1               | 1                |
| 3.  | Kasubbag Umum                        | 1               | 1                |
| 4.  | Kasubbag Program dan Keuangan        | 1               | 1                |
| 5.  | Kasi Pemerintahan                    | 1               | 1                |
| 6.  | Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum | 1               | 1                |
| 7.  | Kasi Pelayanan Umum                  | 1               | 1                |
| 8.  | Kasi Pembangunan                     | 1               | 1                |
| 9.  | Kasi Pemberdayaan Masyarakat         | 1               | 1                |
| 10. | Pelaksana                            | 4               | 4                |
|     | <b>Jumlah</b>                        | <b>13</b>       | <b>13</b>        |

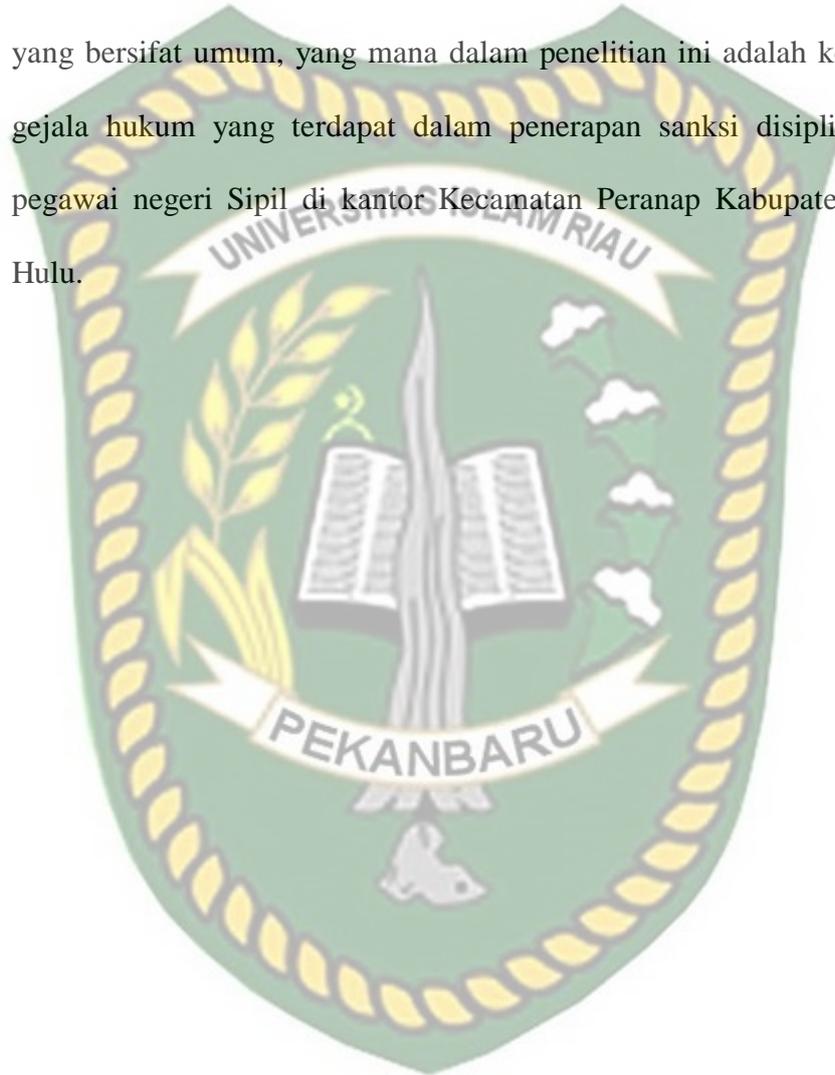
Sumber: Kantor Kecamatan Peranap

6. Analisis data

Setelah mendapatkan data Primer dan data Sekunder di lapangan, penulis kemudian mengumpulkan data tersebut dan diklasifikasikan serta diolah sesuai dengan jenisnya. Data wawancara penulis sajikan dalam bentuk uraian kalimat yang merupakan data *kualitatif*, sedangkan hasil pertanyaan kuisisioner dalam bentuk tabel yang merupakan data kuantitatif. Setelah penulis hubungkan dengan data tersebut dengan masalah pokok untuk menjawab masalah pokok tersebut dan melakukan pembahasan dengan membandingkan dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, teori hukum, pendapat para ahli yang terkait dengan penulis. Selanjutnya penulis menarik suatu kesimpulan dengan cara *induktif* (Syafrialdi, 2013;16-17).

## 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan oleh penulis adalah metode induktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang khusus kepada hal-hal yang bersifat umum, yang mana dalam penelitian ini adalah keadaan dan gejala hukum yang terdapat dalam penerapan sanksi disiplin terhadap pegawai negeri Sipil di kantor Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Kecamatan Peranap merupakan bagian dari Kabupaten Indragiri Hulu yang juga merupakan bagian dari Kerajaan Indragiri. Ini ditandai dengan semasa Kerajaan Indragiri ada intervensi dari Kerajaan Minangkabau yang berusaha menguasai daerah Peranap dan Kuantan yang dipimpin oleh Datuk Hulubalang dari Kerajaan Minangkabau. Kan tetapi Pasukan ini dapat dihancurkan oleh Laskar Indragiri di bawah pimpinan Datuk Jamangkuto dan Datuk Lelo Dirajo.

Kecamatan Peranap secara geografis merupakan kecamatan terletak paling barat dari 14 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun batas wilayah Kecamatan Peranap adalah sebagai berikut: (Kecamatan Peranap Dalam Angka, 2017)

- Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Batang Peranap dan Propinsi Jambi
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Kelayang
- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi

Kecamatan Peranap memiliki luas wilayah 1.700,98 Km atau 20,75% dari luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu, yang terdiri dari 12 Desa/Kelurahan. Nama Desa/Kelurahan tersebut yaitu Semelinang Tebing, Pauh Ranap, Baturijal Hilir,

Peranap, Gumanti, Semelinang Darat, Pandan Wangi, Serai Wangi, Katipo Pura, Setako Raya, Baturijal Barat, Baturijal Hulu dan Kelurahan Peranap.

Penduduk Kecamatan Peranan pada umumnya dihuni oleh suku Melayu, Jawa, Sunda, Batak, dan suku-suku pendatang dari daerah lainnya. Jumlah penduduk Kecamatan Peranap berdasarkan data tahun 2017 adalah sebanyak 32.105 jiwa yang terdiri dari 16.451 laki-laki dan 15.654 perempuan yang berasal dari 7.749 rumah tangga. Dengan demikian rasio jenis kelamin di Kecamatan Peranap adalah sebesar 105,09 dan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga adalah 4 orang. Adapun jumlah penduduk pada masing-masing Desa/Kelurahan di Kecamatan Peranap dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel II.1. Jumlah Penduduk Masing-masing Desa/Kelurahan di Kecamatan Peranap**

| No.           | Nama Desa/Kelurahan | Jenis Kelamin |               | Jumlah        |
|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|
|               |                     | Laki-laki     | Perempuan     |               |
| 1.            | Semelinang Tebing   | 1.775         | 1.622         | 3.397         |
| 2.            | Pauh Ranap          | 4.115         | 3.388         | 7.503         |
| 3.            | Baturijal Hulu      | 914           | 918           | 1.832         |
| 4.            | Baturijal Hilir     | 858           | 941           | 1.799         |
| 5.            | Peranap             | 4.323         | 4.261         | 8.584         |
| 6.            | Gumanti             | 743           | 791           | 1.534         |
| 7.            | Semelinang Darat    | 966           | 1.008         | 1.974         |
| 8.            | Pandan Wangi        | 927           | 803           | 1.730         |
| 9.            | Serai Wangi         | 597           | 593           | 1.190         |
| 10.           | Katipo Pura         | 352           | 404           | 756           |
| 11.           | Setako Raya         | 343           | 389           | 732           |
| 12.           | Baturijal Barat     | 538           | 536           | 1.074         |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>16.451</b> | <b>15.654</b> | <b>32.105</b> |

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Peranap

Kecamatan Peranap selama beberapa waktu merupakan daerah penghasil kayu utama di Kabupaten Indragiri Hulu di samping Seberida. Masyarakat tempatan memiliki sumber mata pencaharian di bidang perdagangan, peternakan,

dan pertanian antara tanaman karet dan sawit. Kecamatan Peranap merupakan daerah penghasil karet yang cukup besar, karena penduduknya rata-rata bertani karet. Wilayah Kecamatan Peranap juga mengandung potensi batubara yang cukup besar.

Kecamatan Peranap terdiri dari 10 Desa dan 2 Kelurahan, yaitu Kelurahan Baturijal Hulu dan Kelurahan Peranap. Status hukum Desa/Kelurahan tersebut telah defenitif semua dan tergolong Desa/Kelurahan dengan klasifikasi swadaya. Kecamatan Peranap memiliki 45 Dusun/Lingkungan, 72 RW, dan 179 RT. Kelurahan Peranap memiliki jumlah RT terbanyak yaitu 32 RT karena wilayah ini memiliki jumlah penduduk terbanyak di Kecamatan Peranap dan terus meningkat dari tahun ke tahun. Sebaliknya Desa Setako Raya memiliki jumlah unit administratif paling sedikit, yakni hanya terdiri dari 2 RW dan 4 RT.

Pada sektor pendidikan di Kecamatan Peranap terdapat praarana dan sarana sekolah mulai dari pendidikan pra sekolah hingga tingkat menengah. Pendidikan pra sekolah yang teredia yaitu 10 Taman Kanak-kanak. Pada tingkat Sekolah Dasar terdapat 27 Sekolah Dasar. Untuk tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama terdapat 6 SMP/Sederajat, sementara pada sekolah lanjutan tingkat atas terdapat 4 SMU/Sederajat. Rasio jumlah siswa terhadap guru guru di Kecamatan Peranap, yaitu untuk tingkat SD 10:1, SMP 19:1, MTs 15:1, SMU 11:1, SMK 13:1, dan MA 8:1. Sementara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, bahwa rasio yang ideal antara jumlah peserta didik dan guru yaitu untuk tingkat SD, SMP, dan SMU adalah 20:1; dan untuk tingkat MI, MTs,

dan MA adalah 15:1. Dengan rasio antara jumlah peserta didik dan guru di Kecamatan Peranap berdasarkan data tersebut tergolong cukup ideal.

Sektor kesehatan juga merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap individu. Kesehatan berimplikasi pada produktivitas perorangan dan kelompok, oleh sebab itu pembangunan dan berbagai upaya di bidang kesehatan diharapkan dapat menjangkau semua lapisan masyarakat. Salah satu program pemerintah dalam mewujudkan derajat kesehatan bagi seluruh penduduk adalah peningkatan pelayanan kesehatan yang didukung oleh sarana dan prasarana kesehatan yang memadai di tiap kecamatan. Di Kecamatan Peranap terdapat 1 unit Puskesmas dan 9 unit Puskesmas Pembantu, 8 unit Poliklinik/Balai Pengobatan, 1 tempat praktek dokter, 4 tempat praktek bidan, 7 unit poskesdes, 29 unit posyandu.

Di Kecamatan Peranap keberagaman agama sangat dihormati, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pembangunan sarana peribadatan. Sarana peribadatan yang tersedia di Kecamatan Peranap setidaknya terdapat 38 mesjid, 88 musholla, dan 6 gereja. Ini merupakan bukti bahwa kepedulian masyarakat terhadap kehidupan beragama sangat kuat. Selain dari itu menurut beberapa Kepala desa/kelurahan, setiap bangunan mesjid dan musholla yang berada di Kecamatan Peranap merupakan hasil swadaya masyarakat desa/kelurahan tersebut. Meskipun adanya keberagaman agama dengan mayoritas beragama Islam, namun tidak mengurangi nilai-nilai toleransi antar umat beragama. Demikian juga dengan pemeluk agama lain yang secara jumlah merupakan minoritas tetapi tidak ada sedikitpun perlakuan yang diskriminatif terhadapnya.

Sektor pertanian merupakan salah satu sumber mata pencaharian penduduk di Kecamatan Peranap. Sektor pertanian di kecamatan ini didominasi oleh perkebunan kelapa sawit. Di samping itu, juga terdapat usaha tani padi sawah, palawija, dan sayur-sayuran, serta buah-buahan.

Keberadaan fasilitas pemasaran seperti pasar, pertokoan, kios dan sejenisnya merupakan unsur penting dalam menunjang pemenuhan kehidupan masyarakat. Di Kecamatan Peranap tercatat ada 6 pasar yang menjual beragam kebutuhan masyarakat setempat, 605 buah warung kelontong, 252 buah rumah makan, dan 4 buah hotel/penginapan.

Di Kecamatan Peranap pengelolaan sumber daya alam juga dikembangkan sebagai sumber pendapatan yang terlihat dari lokasi penggalian pertambangan yang terletak di beberapa tempat, seperti penggalian pasir, kerikil, dan tanah. Lokasi penggalian pasir sebanyak 34 lokasi terletak di Desa Semelinang Tebing, Pauh Ranap, Baturijal, dan Gumanti. Lokasi penggalian kerikil sebanyak 31 lokasi terletak di lokasi yang sama. Sedangkan lokasi penggalian tanah sebanyak 20 lokasi yang terdapat di Desa Semelinang Tebing, Baturijal Hilir, Gumanti, dan Serai Wangi.

Sarana dan prasarana transportasi maupun komunikasi sangat mendukung terhadap kelancaran pembangunan di suatu daerah. Daerah dengan letak geografis yang sulit dijangkau, alat transportasi dan komunikasi kurang memadai pada umumnya cenderung tertinggal dari daerah-daerah lainnya. Kondisi prasarana transportasi jalan di Kecamatan Peranap masih didominasi oleh jalan tanah, dan pada umumnya alat transportasi yang digunakan adalah kendaraan bermotor roda

dua. Di sektor telekomunikasi, penduduk pada umumnya menggunakan fasilitas telepon/telepon seluler sebagai sarana komunikasi.

Berdasarkan Pasal 1 Poin (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, disebutkan bahwa: Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat.

Organisasi Kecamatan Peranap dipimpin oleh seorang Camat, dengan susunan organisasi sebagaimana yang ditetapkan didalam Peraturan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu, pada Pasal 4 sebagai berikut:

- a. Camat;
- b. Sekretariat terdiri dari:
  1. Sub Bagian Umum
  2. Sub Bagian Program dan Keuangan
- c. Seksi Pemerintahan;
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- e. Seksi Pelayanan Umum;
- f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
- g. Seksi Pembangunan.

Tugas dan fungsi Kecamatan Peranap adalah sebagaimana diatur Peraturan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu, pada Pasal 5 ayat (1) dan (2) sebagai berikut:

- (1) Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal 1 ini, Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

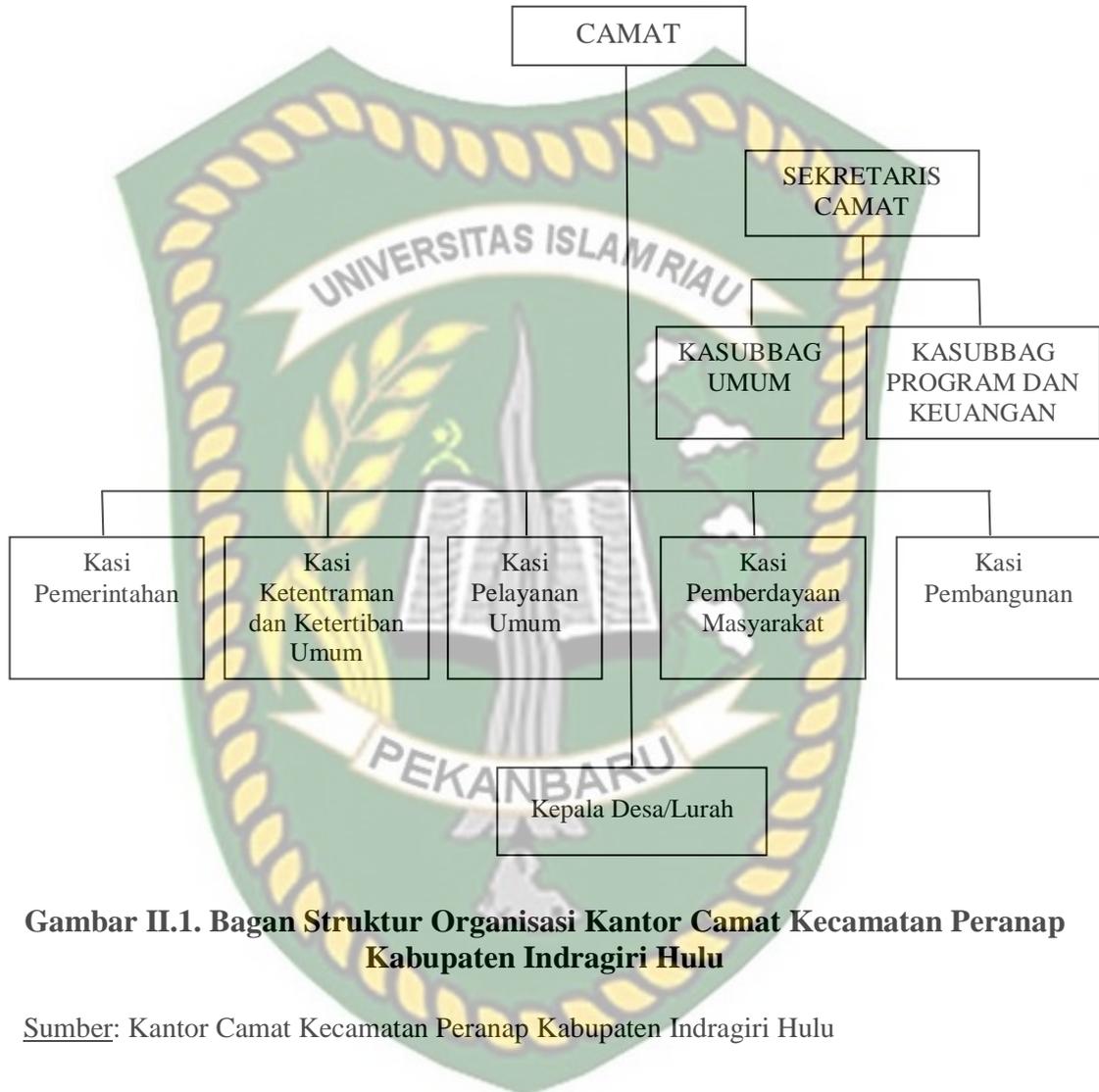
- a. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
- b. Pengkoordinasian urusan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati;
- e. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan;
- h. Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah kabupaten yang ada di kecamatan;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-Undangan; dan
- j. Pelaksanaan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Adapun uraian tugas Camat Kecamatan Peranap sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu, pada Pasal 5 ayat (3), yaitu:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati;
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan;
- h. Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah kabupaten yang ada di kecamatan;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-Undangan; dan
- j. Melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Bagan Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten

Indragiri Hulu dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.1. Bagan Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu**

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

### B. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil

Dalam penyelenggaraan administrasi, pada hakekatnya tidak terlepas dari keberadaan unsur sumber daya manusia. Tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan memiliki kompetensi di bidangnya, maka tidak memungkinkan proses administrasi dapat berlangsung sebagaimana yang diharapkan. Meskipun tersedia fasilitas dan prasarana dan sarana yang serba

canggih dan modern, peran sumber daya manusia dalam proses administrasi tetap yang terpenting.

Dewasa ini semakin disadari oleh semakin banyak pihak, di dalam di luar organisasi pemerintahan, bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, jauh lebih penting dari sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki atau mungkin dimiliki oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapainya. Dikatakan demikian karena sesungguhnya pada dirinya berbagai sumber daya, dana, sarana dan prasarana adalah benda-benda mati yang tidak bermakna apa-apa tanpa digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia. Di samping itu sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dimiliki organisasi yang mempunyai rasio, perasaan, serta harkat dan martabat yang harus diakui dan dihormati. Oleh karena itu pada analisis terakhir berhasil tidaknya suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, mencapai tujuandan berbagai sasarannya ditentukan oleh cara, teknik dan metode yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia tersebut (Siagian,2001;165).

Oleh karena itu, maka sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dapat dikelola dengan sebaik-baik agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi secara maksimal, terutama pada organisasi pemerintah yang berperan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat serta menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pemerintah tersebut, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan, maka pihak pemerintah merekrut dan

mempekerjakan sejumlah sumber daya manusia dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kedudukan dan peranan dari Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional (Sri Hartini dan Sudrajat, 2017;33). Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada Pasal 1 poin 3 disebutkan bahwa:

“Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”

Sedangkan yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 poin 1 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah, maka dalam pengelolaannya diperlukan penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu dalam upaya mewujudkan pengelolaan Pegawai Negeri Sipil yang efektif, agar setiap Pegawai Negeri Sipil tersebut mampu memberikan kontribusi yang diharapkan terhadap organisasi pemerintah, maka pihak pemerintah melalui PP RI No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil telah mengatur mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan PP RI No. 11 Tahun 2017 tersebut pada Pasal 2 menyatakan bahwa Manajemen PNS meliputi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pangkat dan Jabatan;
- d. Pengembangan karier;
- e. Pola karier;
- f. Promosi;
- g. Mutasi;
- h. Penilaian kinerja;
- i. Penggajian dan tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. Perlindungan.

Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan maksud menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijakan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Hartini dan Sudrajat, 2017;166).

Tindak lanjut dari diserahkannya wewenang manajemen kepegawaian kepada daerah adalah masing-masing daerah, baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota berhak mengatur urusan kepegawaiannya dengan kebutuhan dan kemampuan serta aspirasi masyarakatnya. Gubernur dan Bupati/Walikota sebagai PPKD berwenang untuk mengatur pembinaan manajemen kepegawaian sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Pemda. Hal ini bermakna bahwa masing-masing daerah diberikan kewenangan untuk melaksanakan urusan

pemerintahan konkuren dalam hal pembinaan manajemen ASN dengan melakukan penataan kembali (*right sizing*) manajemen kepegawaian di daerahnya. Upaya penataan kembali merupakan suatu kebutuhan amat mendesak untuk melihat seberapa jauh kepegawaian ini bisa berperan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) (Hartini dan Sudrajat, 2017;164).

Walaupun secara operasional PPKD memiliki peran dan kewenangan yang besar, namun dalam pelaksanaannya harus tetap berpedoman dan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang berlaku secara nasional. Atas dasar itu, maka dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dilaksanakan oleh BKN melalui koordinasi dengan lembaga atau badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan tugas bidang pembinaan kepegawaian berupa: (Hartini dan Sudrajat, 2017;166).

1. Penyusunan rencana dan program kerja badan;
2. Penyelenggaraan kegiatan di bidang administrasi kepegawaian;
3. Pelaksanaan bimbingan, pembinaan, pengawasan, dan evaluasi di bidang administrasi kepegawaian;
4. Penyiapan dan pemberian informasi bidang administrasi kepegawaian;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi pemerintah dan swasta;
6. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan badan;
7. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) dalam tugas-tugasnya,  
dan
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota.

### C. Tinjauan Umum Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sejalan dengan reformasi birokrasi dan pelaksanaan otonomi daerah, maka pemerintah daerah diharapkan mampu membina dan mengembangkan sumber daya aparatur yang berkualitas, yaitu sumber daya aparatur yang handal dan profesional serta memiliki kinerja baik. Ketersediaan sumber daya aparatur yang handal dan profesional serta memiliki kinerja baik tersebut tentunya sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pada setiap organisasi perangkat daerah. Terlebih lagi dengan semakin bertambahnya kewenangan yang diberikan kepada Daerah sehubungan pelaksanaan otonomi daerah tersebut, maka pemerintah daerah perlu mempersiapkan sumber daya aparatur dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, terwujudnya sumber daya aparatur handal dan profesional serta memiliki kinerja baik, ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain yaitu kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya aparatur dan faktor yang menentukan kualitas sumber daya aparatur pada suatu organisasi atau instansi pemerintah yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan dengan memiliki kedisiplinan yang baik, maka para pegawai akan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi, sehingga tugas dan fungsi tersebut berlangsung secara produktif, efektif, dan efisien. Oleh karenanya pihak pimpinan pada suatu orgnisasi/istansi pemerintah seyogianya mampu membina kedisiplinan pegawai, terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan abdi negara dan masyarakat.

Supaya pembinaan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat berlangsung secara efektif, maka pemerintah telah menetapkan peraturan disiplin, diantaranya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan disiplin ini diharapkan akan memberikan kepastian dalam upaya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut, baik Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Poin 1 bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Adapun Kewajiban yang harus dijalankan Pegawai Negeri Sipil, menurut PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 3 adalah:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya Kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;

10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi PNS adalah sebagaimana diatur pada Pasal 4 PP

RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

Setiap PNS dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara atau mendapat keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedisiplinan;
12. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

- a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, dan/atau;
  - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbawan seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau;
  - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbawan seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Dengan adanya ketentuan mengenai Kewajiban dan Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada suatu instansi pemerintah, pihak pimpinan dapat menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin atau tidak menaati ketentuan mengenai kewajiban dan larangan tersebut.

Hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Poin 4, adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Adapun mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur pada Pasal 7 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, sebagai berikut:

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang; dan
  - c. Hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang 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 terdiri dari:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. Pembebasan dari jabatan;
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Jenis Hukuman Disiplin yang dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil, diatur di dalam PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

I. Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Jenis Hukuman Disiplin yang dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran Terhadap Kewajiban adalah:

a. Hukuman Disiplin Ringan

Berdasarkan Pasal 8 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Setia dan taat sepenuhnya Kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
  - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;

10. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  11. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  12. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  13. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
  14. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- b. **Hukuman Disiplin Sedang**  
Berdasarkan Pasal 9 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
1. Mengucapkan sumpah/janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
  2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
  3. Setia dan taat sepenuhnya Kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau

- Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
    - a. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
    - b. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
    - c. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
  12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh lima persen)
  13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
  16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
  17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan.
- c. Hukuman Disiplin Berat
- Berdasarkan Pasal 10 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
1. Setia dan taat sepenuhnya Kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
  2. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
  3. Melaksanakan tugas kedisiplinan yang yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;

4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
  - a. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
  - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
  - c. Pembebanan dari jabatan PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara.

## II. Pelanggaran Terhadap Larangan

Jenis Hukuman Disiplin yang dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran Terhadap Larangan adalah:

### a. Hukuman Disiplin Ringan

Berdasarkan Pasal 11 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

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

### b. Hukuman Disiplin Sedang

Berdasarkan Pasal 12 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
2. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang

- dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
  6. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
  7. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbawan seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
  8. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  9. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbawan seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- c. Hukuman Disiplin Berat
- Berdasarkan Pasal 13 PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Hukuman Disiplin Berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
1. Menyalahgunakan wewenang;
  2. Menjadi perantara atau mendapat keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
  3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
  4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
  5. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah,

apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;

6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah, dan/atau negara;
11. Memberikan dukungan kepada Calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan
13. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye, dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu**

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana yang ditegaskan di dalam Pembukaan UUD 1945 didirikan dengan tujuan antara lain untuk dapat memajukan kesejahteraan umum. Hal ini berarti bahwa pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia berkewajiban menjamin kesejahteraan warga negara melalui pemberian hak-hak warga negara, seperti tertuang dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu pemerintahan negara telah memberikan kesempatan bagi warga negara untuk direkrut dan mengabdikan pada negara sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya sangat berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan negara dan pemerintahan daerah. Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya aparatur negara/pemerintah, selain merupakan perencana kebijakan dan program/kegiatan pemerintah juga dapat berperan sebagai pelaksana daripada kebijakan dan program-program pemerintah tersebut. Oleh karenanya Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dan dikembangkan agar lebih produktif dan mampu menampilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dengan adanya produktivitas dan kinerja yang baik dari segenap Pegawai Negeri Sipil pada

organisasi pemerintahan maka akan lebih memungkinkan terwujudnya efektivitas pada organisasi tersebut.

Pegawai Negeri Sipil yang produktif dan mampu menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan tercermin dari efektivitas pelaksanaan tugas-tugas serta kualitas dan kuantitas hasil kerja yang optimal. Hal ini tentunya sangat penting dalam pelaksanaan fungsi organisasi pemerintahan dalam rangka mewujudkan keberhasilan proses pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat, baik pada organisasi pemerintahan negara maupun organisasi pemerintahan daerah.

Dalam upaya mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara produktif dan berkinerja baik, antara lain diperlukan pembinaan kedisiplinan dari pegawai tersebut. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi dari setiap Pegawai Negeri Sipil, maka tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya dapat terlaksana secara efektif dan efisien dan mampu mencapai hasil yang maksimal sebagaimana yang diharapkan, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi efektivitas organisasi pemerintah.

Kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada setiap organisasi. Hal ini dikarenakan kedisiplinan merupakan faktor kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu pihak pimpinan, khususnya pada suatu organisasi pemerintah dituntut untuk selalu berupaya untuk membina kedisiplinan pegawai bawahannya, agar mereka dapat

mematuhi segala peraturan dan mampu melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan secara maksimal sebagaimana yang diharapkan. Terlebih lagi bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparat negara, abdi negara dan masyarakat.

Dalam kaitannya dengan upaya pembinaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka pihak pemerintah telah menetapkan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Sejak masa reformasi birokrasi digulirkan hingga saat ini pembinaan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi prioritas bagi pemerintah melalui penetapan peraturan perundang-undangan, di antaranya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas (Penjelasan Umum Peraturan PP RI No. 53 Tahun 2010).

Dengan demikian setiap Pegawai Negeri Sipil perlu memiliki disiplin yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada organisasi Kecamatan. Kecamatan yang merupakan perangkat daerah kabupaten/kota mengembangkan tugas pokok dan fungsi yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan proses pembangunan dan

pelayanan publik serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kerjanya. Untuk itu maka organisasi Kecamatan perlu didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang handal dan profesional serta memiliki kedisiplinan yang baik. Demikian pula halnya pada Kecamatan Peranap yang merupakan salah satu kecamatan yang terdapat di dalam organisasi Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hulu.

Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya terkait dengan upaya yang dilakukan pemerintah agar setiap Pegawai Negeri Sipil dapat mematuhi dan melaksanakan kewajibannya serta mampu menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan disiplin. Kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 3 dan Pasal 4.

Pengaturan mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut, tidak hanya terbatas pada pengaturan disiplin waktu dan tugas kedinasan, tetapi juga mengenai penggunaan dan pemeliharaan barang-barang milik negara, kesetiaan sumpah/ janji jabatan, serta kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diatur mengenai larangan bagi PNS yang meliputi larangan yang bersifat perilaku menyimpang seperti penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan tugas, menggunakan untuk

kepentingan sendiri barang milik negara secara tidak sah, menerima, gratifikasi, menghalangi proses pelayanan publik, bekerja pada pihak asing tanpa izin Pemerintah, dan keberpihakan pada salah satu kontestan pemilu.

Mengingat pentingnya peranan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya, maka upaya pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada setiap organisasi pemerintah harus dapat dioptimalkan. Pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil seyogianya berlangsung pada setiap organisasi pemerintah, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, seperti halnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada organisasi Kecamatan.

Untuk dapat mewujudkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada suatu organisasi pemerintah maka diperlukan penerapan disiplin secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil harus ditindaklanjuti dengan penjatuhan sanksi/hukuman disiplin secara adil dan sesuai peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, terdiri dari tiga tingkatan, yaitu *Hukuman Disiplin Ringan*, *Hukuman Disiplin Sedang*, dan *Hukuman Disiplin Berat*. Adapun jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: Teguran lisan; Teguran tertulis; dan Pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu)

tahun; Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Kemudian Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; Pembebasan dari jabatan; Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil pada suatu organisasi atau instansi pemerintah yang diduga melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan melalui suatu tata cara atau mekanisme. Adapun mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, meliputi proses pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

a. Pemanggilan

Pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh atasan langsung untuk dilaksanakan pemeriksaan. Pemanggilan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilakukan pemeriksaan. Apabila PNS yang berangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua. Apabila setelah dilakukan pemanggilan kedua PNS yang berangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan sanksi tanpa pemeriksaan berdasarkan alat bukti yang ada.

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin wajib dilakukan. Untuk tingkat pelanggaran disiplin sedang dan berat, maka Pejabat Pembina Keptewiaan membentuk Tim Pemeriksa. Selanjutnya bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, dilakukan pembebasan sementara dari jabatannya oleh atasan langsung untuk kelancaran proses pemeriksaan.

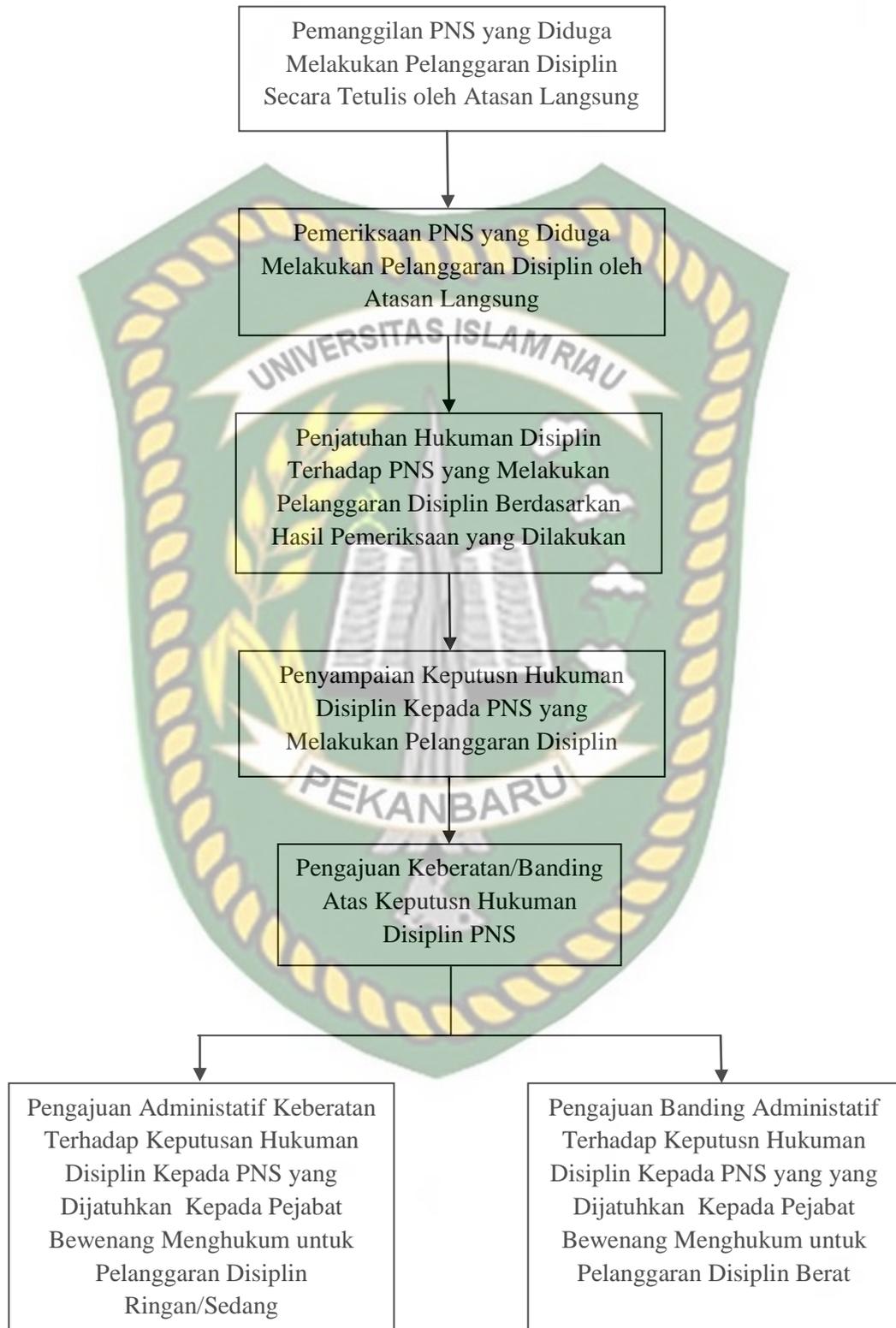
c. Penjatuhan hukuman

Setelah dilakukan proses pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin maka atasan langung atau pejabat yang lebih tinggi menjatuhkan sanksi hukuman disiplin bagi PNS bersangkutan. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan tersebut sanksi hukuman disiplin bagi PNS dijatuhkan sesuai dengan dengan pelanggaran disiplin dan ketentuan yang berlaku.

d. Penyampaian keputusan hukuman disiplin

Penjatuhan sanksi hukuman disiplin bagi PNS dilakukan, ditetapkan dalam keputusan pejabat yang berwenang menghukum, dan keputusan tersebut disampaikan kepada PNS yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak penetapan keputusan, dan memberikan kesempatan mengajukan keberatan/Banding.

Adapun mekanisme penjatuhan sanksi hukuman disiplin bagi PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.1. Mekanisme Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil yang merasa tidak puas atas hukuman disiplin, maka Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan upaya administratif keberatan untuk pelanggaran disiplin kategori ringan dan sedang kepada pejabat yang menjatuhkan hukuman. Sementara untuk pelanggaran disiplin kategori berat, Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan upaya banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Organisasi Kecamatan yang dibentuk dalam rangka mengkoordinasikan penyelenggaraan pembangunan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan kelurahan, tentunya membutuhkan ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu dengan adanya penerapan disiplin yang efektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat maka diharapkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada instansi tersebut dapat dibina dan ditingkatkan.

#### **a. Sosialisasi Peraturan Disiplin**

Untuk mewujudkan keberhasilan peneapan suatu kebijakan atau peraturan perundang-undangan perlu dilakukan sosialisasi yang efektif mengenai kebijakan atau peraturan perundang-undangan tersebut. Karena sebaik apapun kebijakan atau peraturan yang dibuat dan ditetapkan pemerintah, tidak akan mencapai keberhasilan dalam penerapannya tanpa adanya komunikasi dan penyebaran informasi secara efektif mengenai kebijakan tersebut, baik terhadap pelaksana kebijakan maupun pihak yang menjadi sasaran kebijakan tersebut. Demikian pula halnya dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada instansi-instansi pemerintah.

Sehubungan dengan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, maka perlu diupayakan agar para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi tersebut memiliki pemahaman yang baik terhadap peraturan disiplin yang berlaku. Dengan adanya pemahaman yang baik mengenai peraturan disiplin, maka diharapkan para pegawai dapat melaksanakan setiap kewajibannya dan berupaya menghindari larangan yang telah ditetapkan. Masih sering terjadinya pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang dilakukan oleh pegawai antara lain dikarenakan kurangnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin yang berlaku. Oleh karenanya diperlukan upaya sosialisasi yang memadai mengenai peraturan disiplin yang berlaku agar para Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut memiliki pemahaman yang baik sehingga dapat mematuhi dan melaksanakannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang sosialisasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Sosialisasi mengenai peraturan disiplin PNS yang dilakukan bagi pegawai di instansi ini sudah cukup memadai, yang dilakukan melalui bimbingan dan pengrahan kepada pegawai” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang sosialisasi peraturan

disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat sebagai berikut:

“Untuk memberikan pemahaman yang baik bagi PNS di Kantor Camat ini terhadap peraturan disiplin, maka pihak Kecamatan telah berupaya mensosialisasikan peraturan disiplin. Sosialisasi yang dilakukan sudah baik dan dilaksanakan secara kontinu.” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang sosialisasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Sosialisasi peraturan disiplin bagi PNS di Kantor Camat ini telah berlangsung dengan baik melalui bimbingan dan pengarahan mengenai kedisiplinan.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa pihak kecamatan telah berupaya mensosialisasikan peraturan disiplin PNS dengan baik, agar para pegawai di instansi tersebut memiliki pemahaman yang baik terhadap peraturan disiplin tersebut. Dengan adanya pemahaman yang baik tentang peraturan disiplin maka diharapkan para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan disiplin yang berlaku, dan terjadinya pelanggaran disiplin oleh pegawai dapat diminimalisir. Adanya pemahaman yang baik terhadap peraturan disiplin PNS pada akhirnya akan menimbulkan kesadaran dan kesediaan di kalangan PNS untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dalam kaitan ini pihak pimpinan/atasan harus berperan dalam membimbing dan mengarahkannya untuk mentaati

kedisiplinan. Hal ini diharapkan agar bawahan melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan sesuai peraturan disiplin, sehingga terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS dapat mencegah.

Sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sebuah sistem pada seseorang dan bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi dan kebudayaan dimana individu berada. Selain itu juga ditentukan oleh interaksi pengalaman-pengalaman serta kepribadiannya (Sutaryo,2004;30).

Sehubungan dengan penelitian ini, maka sosialisasi adalah suatu proses yang berlangsung untuk menanamkan pengertian tentang peraturan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan begitu maka Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut memahami peraturan disiplin tersebut dengan baik dan menyadari pentingnya mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

#### **b. Pengawasan Disiplin**

Dalam penerapan disiplin pegawai pada suatu organisasi pemerintah maka selain upaya sosialisasi peraturan, juga diperlukan upaya pengawasan yang efektif. Pengawasan merupakan suatu aktivitas kepemimpinan yang penting dilakukan oleh pimpinan/atasan agar setiap peraturan disiplin dapat dipatuhi dan ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga diharapkan terjadinya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat dicegah sedini mungkin.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu,

diperoleh tanggapan responden tentang pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut melalui kuesioner yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.1. Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Disiplin PNS di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu**

| No.           | Kategori Jawaban Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|----------------------------|------------------|----------------|
| 1.            | Sudah Memadai              | 8                | 66,7           |
| 2.            | Belum Memadai              | 4                | 33,3           |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>12</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, sebanyak 8 orang atau 66,7% dari responden memberikan tanggapan bahwa pengawasan disiplin PNS yang dilakukan pimpinan sudah memadai. Selanjutnya sebanyak 4 orang atau 33,3% dari responden berpendapat bahwa pengawasan disiplin PNS yang dilakukan pimpinan/atasan belum memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sudah memadai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang pengawasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Pengawasan terhadap disiplin PNS di instansi ini dilakukan baik secara langsung terhadap aktivitas pegawai dalam bekerja maupun tidak langsung yaitu melalui laporan hasil pelaksanaan tugas serta absensi” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya mengenai pengawasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Pengawasan disiplin PNS yang dilakukan di instansi ini sudah terlaksana dengan baik, dengan pengendalian absensi.” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang pengawasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Pengawasan terhadap disiplin PNS di Kantor Camat ini telah berlangsung dengan baik dengan cara mengawasi aktivitas pelaksanaan tugas pegawai, baik secara langsung maupun melalui laporan absensi.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu meliputi pengawasan langsung yaitu dengan cara turun ke lapangan untuk mengamati aktivitas pegawai yang bertugas, serta pengawasan secara tidak langsung yakni melalui laporan-laporan yang tersedia mengenai aktivitas pelaksanaan tugas pegawai. Namun yang sering

dilakukan yaitu pengawasan secara tidak langsung, sementara pengawasan langsung terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil masih jarang dilakukan.

Dengan demikian berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sudah memadai. Adanya pengawasan yang memadai oleh pimpinan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat mencegah secara dini terjadinya pelanggaran disiplin. Bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut antara lain seperti tidak mentaati peraturan kedisiplinan seperti yang terkait dengan ketentuan jam kerja.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2012:360). Jadi, proses pengawasan dimaksudkan agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat dicapai sebagaimana yang direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengawasan disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pengawasan ditujukan agar segala peraturan disiplin yang telah ditetapkan dapat dipatuhi dan dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut.

### **c. Keadilan dalam Penjatuhan Sanksi Hukuman Disiplin**

Sementara itu untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan disiplin pegawai pada suatu organisasi atau instansi juga diperlukan adanya prinsip keadilan dalam hal penjatuhan hukuman bagi pegawai yang dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin. Dalam kaitan ini maka penjatuhan hukuman

disiplin sebagiannya dilakukan secara adil sesuai peraturan yang belaku, dan tanpa adanya sikap diskriminatif terhadap kelompok dan golongan tertentu. Dengan begitu maka penerapan disiplin pegawai lebih efektif dan akan menjaga kredibilitas instansi di kalangan pegawainya maupun pihak di luar instansi tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh tanggapan responden tentang keadilan dalam penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut melalui kuesioner yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.2. Tanggapan Responden Tentang Keadilan dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS**

| No.           | Kategori Jawaban Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|----------------------------|------------------|----------------|
| 1.            | Adil                       | 11               | 91,7           |
| 2.            | Tidak Adil                 | 1                | 8,3            |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>12</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, sebanyak 11 orang atau 91,7% dari responden menyatakan adil dan 1 orang atau 8,3% dari responden menyatakan tidak adil mengenai penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di instansi tersebut. Dengan demikian menurut responden bahwa pada umumnya penjatuhan hukuman disiplin terhadap

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sudah adil.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang keadilan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Dalam penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar peraturan disiplin di instansi ini pada dasarnya selalu mengutamakan prinsip keadilan dan sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya mengenai keadilan penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Pada dasarnya penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang diduga melanggar disiplin selalu memperhatikan prinsip keadilan dan berpedoman pada peraturan yang ada dan tidak tebang pilih serta berlaku umum terhadap PNS. Mekanisme dalam penjatuhan hukuman disiplin PNS terdiri dari proses pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang keadilan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kantor Camat ini telah berlangsung dengan adil dan sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu telah mengutamakan prinsip keadilan. Penjatuhan hukuman disiplin yang secara adil artinya tanpa adanya diskriminasi pada pihak atau kalangan tertentu dan selalu berpedoman pada peraturan yang berlaku. Adapun mekanisme yang diterapkan dalam penjatuhan hukuman disiplin meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Sementara itu menurut Hasibuan bahwa “Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawannya, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.” (Hasibuan, 2009;196).

#### **d. Manfaat Penerapan Disiplin dalam Membina Kinerja Pegawai**

Keberhasilan dalam penerapan disiplin pegawai pada suatu organisasi atau instansi antara lain diharapkan dapat bermanfaat untuk mendorong tercapainya kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik dari para Pegawai Negeri Sipil maka mereka dapat memberikan kontribusi signifikan untuk

terwujudnya efektivitas organisasi/instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh tanggapan responden tentang manfaat penerapan disiplin PNS dalam membina kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut melalui kuesioner yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.3. Tanggapan Responden Tentang Manfaat Penerapan Disiplin PNS dalam Membina Kinerja Pegawai**

| No.           | Kategori Jawaban Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|----------------------------|------------------|----------------|
| 1.            | Efektif                    | 10               | 83,3           |
| 2.            | Tidak Efektif              | 2                | 16,7           |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>12</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, ada sebanyak 10 orang atau 83,3% dari responden yang menyatakan efektif dan 2 orang atau 16,7% dari responden menyatakan tidak efektif mengenai manfaat penerapan disiplin PNS dalam membina kinerja PNS di instansi tersebut. Dengan demikian menurut responden bahwa pada umumnya penerapan disiplin PNS di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu efektif dalam membina kinerja pegawai.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang manfaat penerapan disiplin PNS dalam membina kinerja pegawai di instansi tersebut melalui wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Penerapan disiplin PNS di instansi ini pada dasarnya telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu mencapai kinerja yang baik” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu mengenai manfaat penerapan sanksi disiplin PNS dalam membina kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Penerapan disiplin terhadap PNS pada dasarnya akan meningkatkan disiplin pelaksanaan tugas dan kehadiran kerja serta kinerja pegawai” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang manfaat penerapan disiplin PNS dalam membina kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Penegakan disiplin PNS di Kantor Camat ini pada dasarnya telah mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada umumnya telah bermanfaat dalam membina kinerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini antara lain dapat dilihat dari meningkatnya efektivitas pelaksanaan tugas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009;193). Oleh karena itu dengan adanya penerapan disiplin yang efektif bagi Pegawai Negeri Sipil pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, diharapkan akan bermanfaat untuk pencapaian keberhasilan pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan pembinaan kinerjanya.

**e. Pengaruh Penegakan Disiplin PNS dalam Memotivasi Kedisiplinan Kerja Pegawai**

Setiap pimpinan pada suatu organisasi atau instansi pemerintah seyogianya mampu menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas dan adil, sesuai dengan ketentuan berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Adanya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara tegas dan adil diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan kerja yang baik dari setiap Pegawai Negeri Sipil pada suatu organisasi/instansi pemerintah. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal dan mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh tanggapan responden tentang pengaruh penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut melalui kuesioner yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.4. Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Penegakan Disiplin PNS dalam Memotivasi Kedisiplinan Kerja Pegawai**

| No.           | Kategori Jawaban Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|----------------------------|------------------|----------------|
| 1.            | Berpengaruh                | 9                | 75,0           |
| 2.            | Tidak Berpengaruh          | 3                | 25,0           |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>12</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, ada sebanyak 9 orang atau 75,0% dari responden yang menyatakan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil berpengaruh dalam memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan 3 orang atau 25,0% dari responden menyatakan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak berpengaruh dalam memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian menurut responden bahwa pada umumnya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil berpengaruh dalam memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap

Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang pengaruh penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam memotivasi kedisiplinan kerja di instansi tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Penegakan disiplin PNS yang dilakukan di instansi ini pada umumnya mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang mana pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kewajibannya” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu mengenai pengaruh penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Dengan adanya rasa keadilan bagi seluruh pegawai penegakan disiplin PNS dengan memberikan sanksi hukuman disiplin pada dasarnya mampu mendorong kedisiplinan kerja pegawai dan tidak terjadinya kesalahan berulang kali” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang pengaruh penegakan disiplin dalam memotivasi kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Penegakan disiplin PNS di Kantor Camat ini pada dasarnya telah mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap

Kabupaten Indragiri Hulu pada umumnya telah dapat memotivasi kedisiplinan kerja pegawai di instansi tersebut. Hal ini antara lain dapat dilihat dari semakin meningkatnya kepatuhan dari para Pegawai Negeri Sipil pada instansi terhadap peraturan disiplin yang berlaku, dimana pada umumnya pegawai dapat menjalankan kewajiban tugas yang ditetapkan dan menghindari hal-hal yang dilarang dalam setiap aktivitas pelaksanaan tugasnya.

Disiplin adalah penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (Sinungan, 2005;146). Jadi, dalam kaitannya dengan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yaitu penegakan disiplin dengan cara penjatuhan hukuman agar Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat berperilaku sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai (Hasibuan, 2009;194).

**f. Dampak Penjatuhan Hukuman Disiplin dalam Memberikan Efek Jera Kepada PNS yang Melanggar Peraturan Disiplin**

Dalam mencapai keberhasilan penerapan disiplin pegawai pada suatu organisasi atau instansi maka diperlukan adanya tindakan yang tegas dan adil bagi pegawai yang dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penindakan terhadap pelanggaran disiplin yang telah dilakukan pegawai merupakan tindakan korektif yang perlu dilakukan pimpinan dalam rangka

penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil, setelah adanya upaya preventif melalui pengawasan disiplin. Penindakan terhadap pelanggaran disiplin pegawai yang dilakukan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan cara penjatuhan hukuman disiplin yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan disiplin pegawai pada suatu organisasi atau instansi antara lain diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan perilaku pegawai kearah yang lebih baik. Penjatuhan sanksi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat memberikan efektif jera bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin agar tidak mengulangi perilakunya melanggar peraturan disiplin yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh tanggapan responden tentang dampak penjatuhan hukuman disiplin dalam memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Peraturan Disiplin di instansi tersebut melalui kuesioner yang dilakukan sebagai berikut:

**Tabel III.5. Tanggapan Responden Tentang Dampak Penjatuhan Hukuman Disiplin Dalam Memberikan Efek Jera Kepada PNS yang Melanggar Peraturan Disiplin**

| No.           | Kategori Jawaban Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|----------------------------|------------------|----------------|
| 1.            | Memberikan Efek Jera       | 10               | 83,3           |
| 2.            | Tidak Memberikan Efek Jera | 2                | 16,7           |
| <b>Jumlah</b> |                            | <b>12</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 orang responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, ada sebanyak 10 orang atau 83,3% dari responden yang menyatakan penjatuhan hukuman disiplin memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin. Sedangkan 2 orang atau 16,7% dari responden menyatakan penjatuhan hukuman disiplin tidak memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin. Dengan demikian menurut tanggapan responden tersebut bahwa pada umumnya penjatuhan hukuman disiplin memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin di instansi tersebut.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang dampak penjatuhan hukuman disiplin dalam memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin di instansi tersebut melalui wawancara yang dilakukan dengan Camat sebagai berikut:

“Penjatuhan sanksi hukuman disiplin PNS yang dilakukan di instansi ini pada umumnya memberikan efek jera terhadap pegawai yang telah dijatuhi hukuman, sehingga pegawai tersebut termotivasi untuk mematuhi peraturan disiplin dan tidak mengulangi pelanggaran yang pernah dilakukan” (Hasil Wawancara dengan Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Sementara itu mengenai dampak penjatuhan hukuman disiplin dalam memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari hasil

wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Pemberian sanksi hukuman disiplin PNS pada umumnya telah memberikan efek jera bagi pegawai bersangkutan” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh penjelasan tentang dampak penjatuhan hukuman disiplin dalam memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin melalui wawancara yang dilakukan dengan Kasi Pemerintahan sebagai berikut:

“Penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kantor Camat ini pada dasarnya telah mampu memberikan efek jera supaya PNS tersebut tidak melakukan pelanggaran disiplin berulang kali.” (Hasil Wawancara dengan Kasi Pemerintahan Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 28/02/2019)

Dari pendapat yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada umumnya telah memberikan efek jera terhadap PNS tersebut. Dengan begitu, pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS tidak terulang lagi dan PNS dapat melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan penuh disiplin dan tanggung jawab.

Penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan Pelanggaran disiplin secara adil dan tegas merupakan komitmen pejabat pemerintah pada suatu instansi yang harus tetap dipertahankan demi terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang handal, disiplin dan bermoral serta profesional dalam menjalankan tugasnya

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penjatuhan hukuman disiplin PNS secara adil dan tegas terhadap pelanggaran disiplin juga diharapkan dapat memberikan efek jera bagi PNS yang melanggar disiplin tersebut, sehingga dengan penuh kesadaran tidak mengulangi perilaku menyimpang tersebut di masa mendatang.

Adapun berdasarkan dari data yang diperoleh di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut yang terjadi khususnya selama tahun 2016 – 2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel III.6. Pelanggaran Disiplin Ringan dan Hukuman yang Dijatuhkan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016-2018**

| No. | Bentuk Pelanggaran Disiplin PNS                         | Hukuman yang Dijatuhkan | Kategori Pelaggaan Disiplin PNS |
|-----|---|-------------------------|---------------------------------|
| 1.  | Tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja            | Teguran Lisan           | Disiplin Ringan                 |
| 2.  | Melanggar peraturan kedinasan (jam masuk/ pulang kerja) | Teguran Tertulis        | Disiplin Ringan                 |
| 3.  | Melalaikan tugas kedinasan pada jam kerja/dinas         | Teguran Tertulis        | Disiplin Ringan                 |

Sumber: Kantor Camat Kecamatan Peranap

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pelanggaran disiplin PNS di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, yaitu tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja, dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa Teguran Lisan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 8 angka 9 huruf *a* PP RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya pada tabel di atas, untuk pelanggaran disiplin PNS di Kantor Camat tersebut, yaitu melanggar peraturan kedinasan (jam masuk/ pulang kerja), diberi hukuman disiplin ringan berupa Teguran Tertulis. Pemberian hukuman

disiplin ini sesuai dengan ketentuan Pasal 8 angka 14 PP RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin PNS tersebut dikarenakan PNS sering terlambat masuk kerja, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan peraturan kedinasan.

Kemudian pada tabel di atas, untuk pelanggaran disiplin PNS di instansi tersebut, yaitu melalaikan tugas kedinasan pada jam kerja/dinas, diberi hukuman disiplin ringan berupa Teguran Tertulis. Pemberian hukuman disiplin ini sesuai dengan ketentuan Pasal 9 angka 5 PP RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin tersebut kemungkinan dikarenakan PNS sering tidak berada di tempat kerja pada saat jam dinas berlangsung atau melakukan aktivitas lain yang bukan untuk kepentingan pelaksanaan tugas, sehingga bisa berdampak negatif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada unit kerjanya.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Pasal 1 Poin 3 PP RI No. 53 Tahun 2010). Jadi penjatuhan hukuman disiplin PNS dilakukan bagi PNS yang dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku, yang mana dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 7

bahwa hukuman disiplin PNS terdiri dari Hukuman disiplin ringan; Hukuman disiplin sedang; dan Hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: a) Teguran lisan; b) Teguran tertulis; dan c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Berdasarkan data dan uraian yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa penerapan hukuman disiplin PNS terhadap kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan PNS di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada umumnya sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dalam perundang-undangan, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kategori ringan di instansi tersebut terdiri dari Teguran Lisan dan Teguran Tertulis. Penerapan disiplin terhadap PNS telah dilakukan melalui mekanisme yang meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Dari uraian analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, secara keseluruhan sudah berlangsung dengan baik. Hal ini dikarenakan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut, khususnya mengenai penerapan disiplin ringan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di samping itu penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut juga bermanfaat

membina kinerja pegawai dan berpengaruh dalam memotivasi kedisiplinan kerja pegawai, serta memberikan efek jera kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin.

#### **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut selain berperan sebagai pelaksana tugas-tugas dan pekerjaan, juga dapat berperan sebagai perencana program/kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan demikian sumber daya manusia mempunyai peran sentral dan dominan, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi harus benar-benar diprioritaskan. Hal ini dimaksudkan agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berkinerja baik.

Sementara itu untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan berkinerja baik berkaitan erat dengan kedisiplinannya. Kedisiplinan sangat dibutuhkan karena dengan adanya kedisiplinan yang baik maka sumber daya manusia sebagai anggota organisasi dapat bekerja dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan berperilaku sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku. Dengan begitu maka sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Demikian pula halnya sumber daya manusia yang ditempatkan sebagai Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah. Mengingat pentingnya kedisiplinan tersebut, maka pimpinan instansi pemerintah seyogianya selalu berupaya membina dan meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil bawahannya. Dalam kaitan ini, maka pihak pimpinan harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga pembinaan disiplin dapat berlangsung efektif.

Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah kabupaten/kota merupakan satuan kerja yang mengemban tugas pokok dan fungsi cukup penting untuk mensukseskan pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat daerah. Oleh sebab itu organisasi Kecamatan juga perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik. Demikian pula halnya pada Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, seperti halnya pada instansi-instansi pemerintah lainnya, pada hakekatnya berkewajiban melaksanakan peraturan disiplin sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dengan begitu maka Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga profesionalisme, kinerja dan produktivitas kerja dapat diwujudkan sebagaimana yang diharapkan.

Dari uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, menunjukkan belum maksimalnya kedisiplinan

Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat dilihat dari masih terjadinya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut. Belum maksimalnya kedisiplinan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut pada dasarnya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Adapun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari hasil wawancara dengan Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan PNS diantaranya efektivitas pengawasan disiplin, dan ketegasan dalam penjatuhan sanksi hukuman” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dari wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan PNS diantaranya yaitu adanya keteladanan pimpinan yang baik, serta adanya pengawasan disiplin yang efektif dari pihak atasan” (Hasil Wawancara dengan Sekretaris Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 27/02/2019)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan responden tersebut di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu meliputi keteladanan pimpinan, pengawasan disiplin, dan ketegasan dalam penjatuhan sanksi hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar

peraturan disiplin. Keteladanan pimpinan yang baik diperlukan agar pimpinan dapat dijadikan panutan bagi para pegawai bawahan dalam melaksanakan dan menaati peraturan disiplin. Selanjutnya pengawasan disiplin yang dilakukan secara efektif cukup penting untuk mencegah secara dini terjadinya pelanggaran disiplin. Sementara ketegasan dalam penjatuhan sanksi hukuman disiplin juga diperlukan agar memberikan efek jera dan membina kedisiplinan pegawai.

Masing-masing faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut.

#### 1. Keteladanan pimpinan

Setiap pimpinan pada suatu organisasi atau instansi pemerintah seyogianya mampu memberikan keteladanan yang baik bagi para bawahannya. Seorang pimpinan harus mampu menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya, baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja kedinasan. Hal ini dikarenakan adanya keteladanan pimpinan yang baik diharapkan dapat berdampak positif terhadap sikap dan perilaku kerja bawahannya, terutama yang menyangkut kedisiplinan dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi pemerintah seperti hal pada Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tersebut, maka Camat selaku pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan keteladanan yang baik bagi segenap pegawai bawahannya. Dalam kaitan ini pimpinan atau atasan langsung pegawai di instansi tersebut pada umumnya berupaya memberikan keteladanan bagi bawahannya, terutama dalam hal mematuhi peraturan disiplin kehadiran

kerja yang berlaku. Dengan demikian diharapkan dapat membina dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan bahwa “Teladan pimpinan berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin” (Hasibuan, 2009;195).

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pentingnya teladan pimpinan dalam mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tersebut. Hal ini dikarenakan adanya keteladanan pimpinan yang baik, akan menjadi panutan bagi bawahan, terutama dalam melaksanakan peraturan disiplin.

Oleh sebab itu menurut penulis, pihak pimpinan harus senantiasa mampu memberikan keteladanan pimpinan yang baik kepada para bawahannya, terutama dalam hal kedisiplinan. Sebab pimpinan akan menjadi panutan bagi bawahannya dalam berperilaku disiplin dan dalam melaksanakan bertugas tugas dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

## 2. Pengawasan disiplin oleh pimpinan

Pihak pimpinan suatu organisasi atau instansi pemerintah perlu mengembangkan dan melaksanakan sistem pengawasan yang efektif terhadap bawahannya. Adapun salah satu pengawasan yang sangat penting dilakukan yaitu

pengawasan terhadap kedisiplinan. Pengawasan disiplin oleh pimpinan diperlukan agar pegawai bawahan benar-benar mematuhi dan melaksanakan kewajiban yang ditetapkan, dan agar dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin oleh pegawai bawahan tersebut. Apabila dalam aktivitas pengawasan yang dilakukan ditemukan adanya pelanggaran terhadap peraturan disiplin oleh pegawai bawahan, maka pihak pimpinan dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan salah satu sistem pengawasan yang diyakini efektif dilakukan pimpinan untuk mengawasi kedisiplinan terhadap bawahannya. Hal ini dikarenakan pengawasan melekat dilakukan pimpinan tidak hanya melalui laporan, akan tetapi juga dilakukan dengan cara mengawasi secara aktif dan langsung terhadap perilaku kerja bawahannya. Dengan demikian pengawasan melekat perlu diterapkan pada organisasi atau instansi-instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan bahwa, "Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya" (Hasibuan, 2009;196).

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan disiplin oleh pimpinan atau atasan langsung dalam mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tersebut. Adapun pengawasan disiplin pegawai yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung di instansi tersebut yaitu selain melalui laporan absensi pegawai, pengawasan disiplin juga dilakukan dengan cara mengawasi langsung pada aktivitas pelaksanaan tugas pegawai. Dengan adanya pengawasan disiplin yang efektif melalui pengawasan melekat tersebut maka diharapkan dapat membina kedisiplinan pegawai dan mencegah secara dini terjadinya pelanggaran disiplin.

Oleh karena itu menurut penulis, pihak pimpinan harus mampu menerapkan pengawasan disiplin yang efektif terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menjadi bawahannya. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara menerapkan pengawasan melekat (waskat), yaitu pimpinan secara aktif mengawasi langsung perilaku kerja serta aktivitas pegawai yang menjadi bawahannya dalam pelaksanaan kewajibannya.

### 3. Ketegasan dalam penjatuhan hukuman disiplin

Ketentuan sanksi hukuman bagi para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang ditetapkan diharapkan mampu mencegah atau meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin, sehingga dapat membina kedisiplinan pegawai. Adanya ketentuan mengenai sanksi hukuman tersebut juga diharapkan akan memberikan kepastian bagi pimpinan untuk mengambil tindakan, dan mampu mendorong para pegawai untuk melaksanakan kewajiban tugas dan

tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, serta menumbuhkan sikap kerja yang produktif dan menampilkan kinerja yang baik.

Penjatuhan hukuman merupakan upaya penindakan yang dilakukan pada pihak atau seseorang yang dianggap telah melakukan penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma-norma, ketentuan maupun peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Begitu pula halnya dengan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai pada suatu organisasi atau instansi pemerintah. Namun demikian dalam penjatuhan hukuman termasuk dalam pemberian hukuman disiplin bagi pegawai yang dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin, hendaklah dilakukan secara tegas sesuai ketentuan atau perundang-undangan yang berlaku. Ketegasan dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai diperlukan agar dan meningkatkan kepercayaan di kalangan pegawai terhadap kredibilitas organisasi/instansi terkait.

Menurut Hasibuan bahwa “ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan” (Hasibuan, 2009;197).

Ketegasan pimpinan dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dianggap telah melanggar ketentuan disiplin sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan diperlukan, agar memberikan

dampak positif terhadap pembinaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya ketegasan pimpinan dalam penjatuhan hukuman disiplin maka diharapkan dapat mendorong para Pegawai Negeri Sipil agar selalu berupaya mematuhi ketentuan peraturan disiplin yang berlaku.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pentingnya ketegasan pimpinan/atasan langsung dalam penjatuhan hukuman disiplin dalam mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu tersebut. Pimpinan/atasan langsung di instansi tersebut pada umumnya sudah cukup tegas dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai. Pejatuhan hukuman disiplin terhadap pegawai selalu dilakukan tanpa diskriminatif atau membeda-bedakan di antara para pegawai, dan setiap pelanggaran disiplin yang terjadi diproses dan diambil tindakan tegas. Dengan adanya penjatuhan hukuman disiplin yang tegas maka akan meningkatkan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil untuk selalu mentaati peraturan disiplin yang berlaku.

Oleh sebab itu menurut penulis pihak pimpinan pada suatu instansi harus mampu menjatuhkan sanksi hukuman disiplin secara tegas terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku. Tanpa adanya tindakan yang tegas dari pihak pimpinan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin, maka dikhawatirkan akan terulangnya pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai tersebut.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, secara keseluruhan sudah berlangsung dengan baik. Hal ini dikarenakan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, melalui mekanisme penerapan disiplin yang meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Disamping itu penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut juga telah dapat membina kinerja dan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai, serta memberikan efek jera kepada PNS yang melanggar peraturan disiplin.
- 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah faktor keteladanan pimpinan, pengawasan disiplin oleh pimpinan, dan ketegasan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Karena dengan adanya keteladanan pimpinan yang baik, dan pengawasan disiplin yang efektif, serta penjatuhan hukuman disiplin yang tegas, maka akan dapat membina kedisiplinan pegawai.

## B. Saran

Adapun saran yang penulis kemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan organisasi Kecamatan setempat hendaknya selalu berupaya membina dan meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Kantor Camat, agar para Pegawai Negeri Sipil tersebut mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap efektivitas organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi Kecamatan, antara lain melalui sikap keteladanan yang baik, memberikan bimbingan dan pengarahan mengenai kedisiplinan PNS, melakukan pengawasan yang lebih intensif dan efektif terhadap aktivitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan bawahan, melakukan perbaikan sistem kompensasi/kesejahteraan pegawai, serta selalu mengutamakan prinsip keadilan dan ketegasan dalam penjatuhan sanksi hukuman disiplin. Di samping itu dalam penjatuhan sanksi hukuman disiplin terhadap pegawai hendaknya selalu berpedoman pada mekanisme sesuai yang diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.
2. Kepada Pegawai Negeri Sipil hendaknya selalu berupaya untuk mematuhi ketentuan peraturan disiplin yang berlaku, dengan cara menjalankan setiap kewajiban dan menghindari larangan sebagaimana yang telah ditetapkan, sehingga tercipta kedisiplinan yang baik.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### a. Buku-Buku

- Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Edwin B. Flippo, *Personel Management*, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2002.
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 2006.
- Lili Rasjid, dkk. *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Cipta Aditya Bahti, Bandung, 2001.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Moekidjat, *Dasar-Dasar Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Muhammad Selamat Manulang, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Ronny Hanitijo Sumitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Sondang P. Siagian, *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Sutaryo, *Dasar-Dasar Sosialisasi*, Rajawali press, Jakarta, 2004.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan penulisan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi, BPFE-Yogyakarta, 2012

**b. Jurnal**

Mohammad Rafik, *Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010*, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 2, Volume 4, Tahun 2016.

**c. Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penjelasan Umum UU Nomor 8 tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Bupati Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan Kabupaten Indragiri Hulu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

**d. Internet**

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Disiplin>. . . Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.

[www.pengertianmenurutparaahli.net](http://www.pengertianmenurutparaahli.net)>pe . . . Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/peratu>. . . Diakses 22 Oktober 2018, Jam 20:00 WIB.