

**EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH
KOTA TANJUNGBALAI**

TESIS

Oleh

**DESSI YUNDA WULANNINGSIH
161801013**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

**EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH
KOTA TANJUNGBALAI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**DESSI YUNDA WULANNINGSIH
NPM. 161801013**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Evaluasi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53
Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada
Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai

Nama : Dessi Yunda Wulanningsih

NPM : 161801013

Menyetujui

Pembimbing I



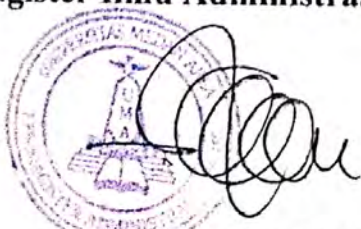
Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik



UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dr. Wario, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada tanggal 19 Mei 2018

N a m a : Dessi Yunda Wulanningsih

N P M : 161801013



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Sekretaris : Ir. Azwana, MP
Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si
Penguji Iamu : Dr. Warjio, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Penguji Iamu
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.


Medan, Mei 2018

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

TGL 20
2AD94ADF094492184

000
ENAM RIBU RUPIAH


Dessi Yunda Wulanningsih

A B S T R A K
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH
KOTA TANJUNGBALAI

N a m a : Dessi Yunda Wulanningsih
N P M : 161801013
Program : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, Mpd
Pembimbing II : Dr. Ir. Siti Mardiana. Msi

Pegawai Negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai dan untuk mengetahui penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan wawancara.

Penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai kurangnya kesadaran dan tanggung jawab sebagai PNS. Penerapan disiplin di Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 langkah-langkah yang telah dilakukan untuk menerapkan disiplin kerja pegawai negeri sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah dengan menerangkan kepada para pegawai dan melakukan sosialisasi tentang apa yang menjadi hak, kewajiban, larangan dan sanksi yang terdapat dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

Kata kunci: Implementasi, Peraturan Pemerintah, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.

A B S T R A K

EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

N a m a : Dessi Yunda Wulanningsih
N P M : 161801013
Program : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Prof. Dr. Zainuddin, Mpd
Pembimbing II : Dr. Ir. Siti Mardiana. Msi

Civil servants are not only elements of the state apparatus but also servants of state and public servants who always live in the midst of society and work for the benefit of society as well. The position of Civil Servants (PNS) is very important and determine the success or failure of the mission of the government to organize the government in realizing the national ideals. Government Regulation number Fifty-three years two thousand ten concerning civil servant discipline is the legal basis to guarantee civil servants and can also be the basis for arranging the preparation of a good state apparatus and correct.

The purpose of this study To determine the cause of violations of civil servant discipline at the Inspectorate Office of the City of Tanjungbalai and to find out the implementation of Government Regulation Number fifty-three years two thousand ten on the discipline of Civil Servants in the Inspectorate Office of the City of Tanjungbalai. This research uses qualitative research approach, data collection technique used in this research is documentation and interview.

The cause of the violation of discipline of civil servants in the Inspectorate Office of the City of Tanjungbalai lack of awareness and responsibility as civil servants. Discipline in the Regional Inspectorate Tanjungbalai conducted in accordance with Government Regulation Number fifty-three years two thousand ten steps have been taken to implement the work discipline of civil servants in accordance with Government Regulation Number fifty-three years two thousand ten is to explain to employees and socialize about what the rights, obligations, prohibitions and sanctions contained in Government Regulation Number fifty-three years two thousand ten.

Keywords: *Implementation, Government Regulation, Discipline, Civil Servant Civil.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Adminstrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
4. Komisi Pembimbing : Prof. Dr. Zainuddin. Mpd dan Dr. Ir. Siti Mardiana, Msi
5. Ayahanda, Ibunda (Alm), Suami tercinta , anak tersayangku dan semua keluarga besar yang tak terhingga atas doa, semangat dan kasih sayang yang diberikan selama ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2016
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area dan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan semua.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kepegawaian.....	6
2.1.1 Pegawai Negeri Sipil	7
2.1.2 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	8
2.1.3 Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.....	9
2.1.4 Etika Pegawai Negeri Sipil	12
2.1.5 Manajemen Kepegawaian Indonesia	16
2.2. Disiplin Pegawai	19
2.2.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil	19
2.2.2 Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil	22
2.3. Implementasi Kebijakan	23
2.3.1 Komunikasi	24

2.3.2 Sumber Daya	24
2.3.3 Struktur Birokrasi	25
2.3.4 Disposisi	25
2.4. Karangka Penelitian	25
 BAB III PENYAJIAN DATA	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.2. Bentuk Penelitian.....	27
3.3. Populasi dan Sampel.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data	30
3.5. Teknik Analisa Data	32
3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional.....	32
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Wawancara.....	34
4.1.1 Karakteristik Responden	35
4.2. Hasil Wawancara Kepala Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai	36
4.3. Hasil Wawancara Auditor Muda Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai	38
4.4. Hasil Wawancara Kasubbag Umum Perlengkapan dan Kepegawaian Inspektorat	39
4.5. Hasil Wawancara Pengawas Pemerintah Pertama.....	40
4.6. Hasil Wawancara Irban Bidang Aparatur dan SDA Umum Kepegawaian	42
4.7. Hasil Wawancara Kabid Pengembangan Aparatur Penilaian Kinerja dan Penghargaan pada BKD Kota Tanjungbalai	44

4.8. Pembahasan	47
4.8.1 Komunikasi	47
4.8.2 Sumber Daya	48
4.8.3 Disposisi	49
4.8.4 Struktur Birokrasi	51
4.9. Analisa Implementasi Disiplin	52
4.9.1 Kualitas Penerapan Disiplin	52
4.9.2 Sikap Disiplin Pegawai	52
4.9.3 Tindakan Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Karangka Penelitian	26
Gambar 3.1	Komponen Analisa Data Model Interaktif	32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan PNS sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Tujuan nasional negara Indonesia tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pegawai negeri yang penuh tanggung jawab,

kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan pegawai negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional mengamanatkan bahwa arah kebijakan tentang penyelenggaraan negara antara lain adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:87), dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian tersebut jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila seorang pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik, begitu juga sebaliknya. Manfaat yang diharapkan dengan adanya prestasi kerja ini adalah akan mampu meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja instansi, adanya efisiensi, meningkatnya kualitas pelayanan. Pemerintah juga akan dapat menggunakan penilaian kerja ini sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan kenaikan jabatan atau pangkat.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu : besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada , bila ia merasa mendapat jaminan bebas jasa yang setimpal dengan balas jernih payahnya yang telah dikontibusikan bagi perusahaan.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

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

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

Kota Tanjungbalai telah ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kota Tanjungbalai untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas yang memuat peraturan tentang penegakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang masih melanggar terutama di Kota Tanjungbalai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan tidak sedikitnya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1 Apa saja penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai?

- 2 Bagaimanakah penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai?
- 2 Untuk mengetahui penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat untuk Institusi

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat menelaah, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai masalah yang ada di lapangan sesuai dengan apa yang diterima pada saat mengikuti perkuliahan dan memberikan informasi kepada peneliti lanjutan yang memiliki topik yang penelitian sama.

1.4.2 Manfaat untuk Pegawai Negeri Sipil

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah kota Tanjungbalai terutama dalam mengoptimalkan Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepegawaian

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah yang berhubungan dengan pegawai. Sementara Widjaja dalam bukunya yang berjudul Etika Administrasi Negara menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber tenaga manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama (Widjaja, 1999:39). Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang diharapkan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Kesetiaan dan ketaatan tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada di bawah pimpinan pemerintah sepenuhnya (Widjaja, 1997:26). Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur material spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan

ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi, serta sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap negara atau telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dapat diberikan penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya.

2.1.1 Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai artinya orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan negeri artinya negara atau pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Kranenburg (dalam Hartini, 2008:31) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann (dalam Hartini, 2008:31) dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai

Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2.1.2 Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan.

Hartini (2008:38) menjelaskan peranan penting Pegawai Negeri Sipil karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia (Marbun dan Mahfud,2000:98). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam artikata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008:39).

2.1.3 Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespoprodjo (dalam Handoyo, 2010:12) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Selain kewajiban, ada juga hak. Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak dirumuskan sebagai benar, kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Sementara Bertens (Handoyo,2010:9) mendefinisikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibenarkan yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan

Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pension dan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Kewajiban yang harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 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 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.

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

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan 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 keuntungan 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 siapa pun 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 yang dilayani
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan dan memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

2.1.4 Etika Pegawai Negeri Sipil

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak (Hartini, 2008:47). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Menurut Suseno (dalam Handoyo, 2010:2), etika adalah filsafat atau

pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan moral. Pendapat Suseno tersebut didukung oleh pendapat Bertens (dalam Handoyo, 2010:2), yang mengatakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas.

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut (Hartini, 2008:48). Dalam PP No.42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan sehari-hari.

Dalam menjalankan tugas kedinasan, setiap pegawai harus menghayati dan mengamalkan sembilan nilai dasar seperti yang sudah dimuat dalam PP No. 42 tahun 2004. Nilai dasar tersebut adalah ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 semangat nasionalis, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan penghormatan terhadap hak asasi manusia, tidak diskriminatif; profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi semangat jiwa korps.

Sejalan dengan nilai-nilai dasar tersebut, setiap pegawai negeri dalam menjalankan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, wajib bersikap dan berperilaku sesuai dengan pedoman pada kode etik, baik dalam hidup bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, diri sendiri, dan sesama pegawai negeri. Etika pegawai negeri sipil dalam bernegara, meliputi melaksanakan sepenuhnya

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas *akuntable* dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efektif dan efisien dan tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar (pasal 8 PP No.42 tahun 2004).

Etika dalam berorganisasi yang harus ditaati setiap pegawai negeri sipil meliputi melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku menjaga informasi yang bersifat rahasia melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi menjamin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja peningkatan kinerja organisasi dan berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja (pasal 9 PP No. 42 tahun 2004).

Dalam kehidupan bermasyarakat, setiap pegawai negeri sipil wajib mewujudkan pola hidup sederhana memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil, serta tidak diskriminatif tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat dan berorientasi kepada peningkatan

kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas (pasal 10 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap diri sendiri meliputi jujur dan terbuka, serta tidak memberikan informasi yang tidak benar bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap memiliki daya juang yang tinggi memelihara kesehatan jasmani dan rohani menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan (pasal 11 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap sesama pegawai meliputi saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama pegawai negeri sipil saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi menghargai perbedaan pendapat menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai negeri sipil menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif sesama pegawai negeri sipil berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan solidaritas semua pegawai negeri sipil dalam memperjuangkan hak-haknya (pasal 12 PP No. 42 tahun 2004).

Menurut ketentuan PP No. 42 tahun 2004 pasal 15 pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis, berupa pernyataan secara tertutup maupun terbuka. Pegawai

negeri yang dikenakan sanksi moral dapat pula dikenakan tindakan administratif sesuai peraturan perundang-undangan atas rekomendasi Majelis Kode Etik.

2.1.5 Manajemen Kepegawaian Indonesia

Secara etimologis, manajemen (*management*) berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, yang setelah digabungkan menjadi kata *manage* (bahasa Inggris) yang berarti mengurus, atau *managiere* (bahasa Latin) yang berarti melatih.

Menurut George Terry (dalam Hartini, 2008:83), manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Menurut John D. Millet (dalam Hartini 2008:83), manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Hasibuan (2005:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Felix A. Nigro dan Lloyd G. Nigro (dalam Hartini, 2008:84) berpendapat bahwa manajemen kepegawaian meliputi pengangkatan dan seleksi, pengembangan yang meliputi latihan jabatan, promosi, dan pemberhentian. Kemudian Filippo (dalam Hartini, 2008:84) memberikan batasan tentang manajemen kepegawaian (*personnel management*) sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pembinaan, kompensasi (pemberian gaji dan upah), integrasi, pemeliharaan dan

pemberhentian/pensiun. Dalam batasan tersebut terdapat dua fungsi pokok, yaitu fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan fungsi operatif kepegawaian yang meliputi pengadaan, pembinaan/pengembangan, kompensasi, perawatan/pemeliharaan, dan pemberhentian.

Menurut Hartini (2008:84), paparan di atas menunjukkan bahwa manajemen kepegawaian meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan dan seleksi tenaga kerja/pegawai, yang diketahui dari rangkaian kegiatan tentang pengadaan, seleksi, dan pengangkatan melalui ujian calon pelamar menjadi pegawai penempatan dan penunjukan, diketahui melalui rangkaian ditematkannya calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan pengembangan, yang diketahui dari segenap proses latihan baik sebelum atau sesudah menduduki jabatan dikaitkan promosi pegawai pemberhentian, yang diketahui dari proses diberhentikannya tenaga kerja/pegawai, baik sebelum masanya maupun sudah saatnya (pensiun).

Manajemen pegawai negeri sipil di Indonesia saat ini berpedoman pada UU No. 5 tahun 2014. Dalam pasal 55 UU No. 5 tahun 2014 tersebut menjelaskan manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan pengadaan pangkat dan jabatan pengembangan karier pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan. Manajemen pegawai negeri sipil pada instansi pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan

manajemen pegawai negeri sipil pada tingkat daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pula.

Pada tahapan penyusunan dan penetapan kebutuhan, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil tersebut dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang terperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana yang dimaksudkan tadi, menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan pegawai negeri sipil secara nasional.

Pengadaan pegawai negeri sipil merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintahan. Pengadaan tersebut dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh menteri sebagaimana yang telah dijelaskan diatas. Pengadaan pegawai negeri sipil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Pengadaan pegawai negeri sipil dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh pejabat dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan pegawai negeri sipil yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Pegawai negeri sipil dapat berpindah

antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

2.2. Disiplin Pegawai

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib yang ada. Fathoni (2006:172) mengemukakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bagi instansi atau perusahaan mewujudkan tujuannya. Hani Handoko (2001:208) membagi menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

2.2.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kewajiban PNS berdasarkan PP No. 53 tahun 2010 adalah sebagai berikut:

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 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 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 karier dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan 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 keuntungan 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 yang dilayani
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 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.

2.2.2 Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Tingkat hukuman disiplin menurut pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 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.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2.3. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik.

Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014:148), implementasi kebijakan adalah apa yang

terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.

Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari *output* tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang peraturan yang bersangkutan.

2.3.1 Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (Winarno 2014:178) menyatakan bahwa persyaratan pertama dari efektifitas implementasi kebijakan adalah para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perubahan-perubahan penerapan harus ditransmisikan dahulu secara tepat, komunikasi harus diterima oleh para pelaksana kebijakan.

2.3.2 Sumber Daya

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, utamanya sumber daya manusia. Aspek sumber daya yang penting adalah

kecakapan pelaksana kebijakan yang akan mengimplementasikan kebijakan secara efektif (Handoyo 2012:113).

Menurut George. C Edwards III (Winarno 2014:184) menyatakan bahwa sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada makalah ke dalam pemberian pelayanan publik. Akibat tidak tersedianya sumber daya yang memadai, maka akan mendatangkan rintangan terhadap implementasi kebijakan.

2.3.3 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Dalam hal ini yang perlu dijaga adalah bagaimana agar dalam implementasinya tidak terjadi *bureaucratic fragmentation*, karena struktur demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan publik (Handoyo 2012:113).

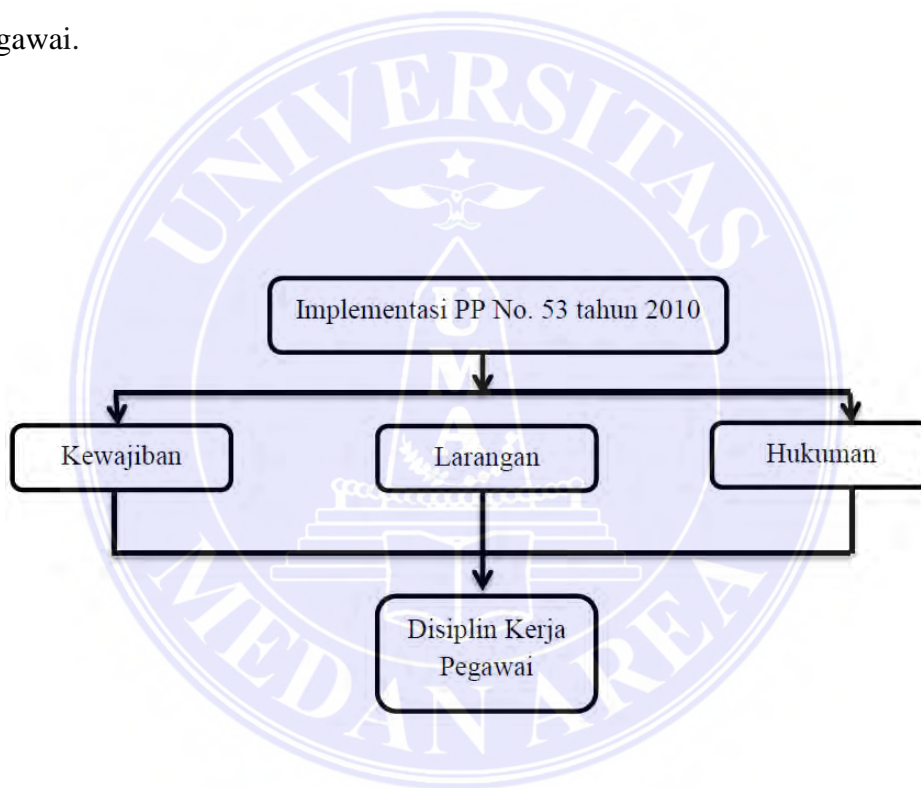
2.3.4 Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Implementor harus memiliki disposisi yang baik, dengan demikian kebijakan yang dilaksanakannya dapat berjalan baik seperti yang direncanakan.

2.4 Kerangka Penelitian

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan

Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.



Gambar 2.1. Karangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkau peneliti, sumber dana, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan pertimbangan tersebut, maka lokasi penelitian dipilih pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai Jln. Gaharu No. 12 Tanjungbalai. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s/d April 2018.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau pun bentuk hitungan lain (Strauss, 2003:4). Metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena.

Menurut Aselm Strauss dan Juliet Corbin (2003:7) ada tiga unsur utama penelitian kualitatif. Pertama, data, bisa berasal dari bermacam sumber biasanya dari wawancara dan pengamatan. Unsur kedua, terdiri dari berbagai prosedur analisis dan interpretasi yang digunakan untuk mendapatkan temuan atau teori. Unsur ketiga ialah laporan tertulis dan laporan lisan.

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan

hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inpektorat Daerah Kota Tanjungbalai termasuk hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang akan dilakukan untuk mengatasinya. Hal ini berdasarkan pada tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena yang diteliti.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dipilih dengan metode *purposive sampling* masih bersifat sementara dan akan terus berkembang sampai penulis terjun kelapangan. Jumlah populasi sebanyak 26 orang, sampel sumber data pada tahap awal memasuki lapangan dipilih 7 orang yang memiliki kekuatan dan otoritas pada situasi sosial atau objek yang diteliti, sehingga mampu membuka pintu kemana saja penulis akan melakukan pengumpulan data. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel ditetapkan secara sengaja oleh penulis, dalam hubungan ini lazimnya dinyatakan atas kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu, jadi tidak melalui proses pemilihan sebagaimana yang dilakukan dalam teknik *random* (Sugiyono,2005:63).

Situasi sosial untuk sampel awal sangat disarankan suatu sosial yang di dalamnya menjadi semacam muara dan banyak domain lainnya. Selanjutnya dinyatakan bahwa, sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut (Spradley dalam Faisal dalam Djam'an Satori, 2009:91):

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati

- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah teliti
- c. Mereka yang memiliki waktu untuk diwawancarai
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri

Dalam penelitian ini dipilih beberapa sampel yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun Sampel dalam penelitian yaitu :

- a. Bapak Susanto, SE, Inspektur Daerah Kota Tanjungbalai yang memberikan keterangan mengenai Implementasi PP 53 Tahun 2010.
- b. Ibu Siti Ruqayah, SE adalah Irban bidang Pemerintahan dan SDA pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- c. Ibu Siti Asmah Munte, SE, adalah Kepala Sub Bagian Umum, perlengkapan dan kepegawaian di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- d. Bapak Zerri Dalimunthe, ST, adalah Auditor Muda pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- e. Bapak Firman Syahri Lubis, SE, adalah Pengawas Pemerintah Pertama di Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.

Pemilihan sampel tersebut berdasarkan kekuatan, pengaruh, posisi dan peran penting dalam Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai dan BKD Kota Tanjungbalai.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah tulisan, jurnal-jurnal yang membahas masalah yang berkaitan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.

Dalam hal ini dokumen yang diungkap adalah kondisi PNS menurut golongan di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

b. Wawancara

Teknik Wawancara yakni suatu dialog/tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*) secara terstruktur dengan narasumber (*key informan*) dan informan lain. Dalam hal ini diawali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka secara langsung dengan

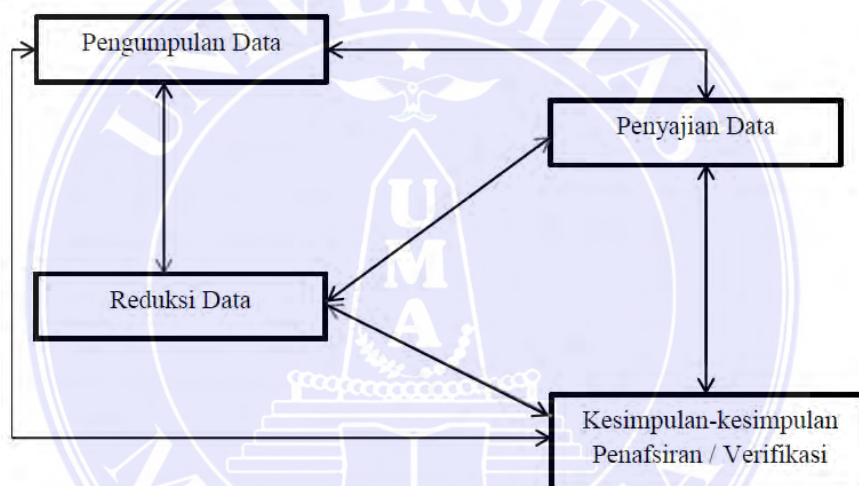
berpedoman pada rancangan pertanyaan yang telah disusun kepada informan yang diharapkan mendapatkan jawaban dan penjelasan sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Para informan yang bersedia diwawancarai perihal Implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- a. Bapak Susanto, SE, Inspektur Daerah Kota Tanjungbalai yang memberikan keterangan mengenai Implementasi PP 53 Tahun 2010.
- b. Ibu Siti Ruqayah, SE adalah Irban bidang Pemerintahan dan SDA pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- c. Ibu Siti Asmah Munte, SE, adalah Kepala Sub Bagian Umum, perlengkapan dan kepegawaian di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- d. Bapak Zerri Dalimunthe, ST, adalah Auditor Muda pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.
- e. Bapak Firman Syahri Lubis, SE, adalah Pengawas Pemerintah Pertama pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.

Dengan wawancara ini, diharapkan dapat menggali informasi tentang bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai. Selain itu juga tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, serta faktor yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan (Effendi, 1989:263). Sementara menurut Bogdan (dalam Rachman, 2011:173), menyatakan bahwa analisis data adalah proses dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif yang dapat digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 3.1 Komponen Analisa Data Model Interaktif

3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional

Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat. Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang.

Penetapan konsep penelitian dilakukan agar peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data yang diperoleh, sebagai berikut:

- 3 Apa saja penyebab terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai
- 4 Bagaimanakah penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai



DAFTAR PUSTAKA

- Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974. Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2005.
- Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta
:Bina Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aan Komariah dan Djam'an Satori, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1991. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty
- Chaizi, Nasucha. (2004). *Reformasi Administrasi Publik Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi ; Yogyakarta
- Ghufron, Ahmad. 1991. *Management Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya. 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.

- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta :Rosda.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta :Rosda.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*(EdisiRevisi). Bandung:
PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, 2002.
- Moneir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian,
Gunung Agung, jakarta, 1983.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*.
Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwadarminta W.J.S. 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Balai
Pustaka
- Prijodarmanto, S. 1992. *Duri dan Mutiara Dalam Kehidupan Perkawinan
Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT Pradnya Paramita. 1992. *Sengketa
Kepegawaian Sebagai Bagian dari Sengketa TUN*. Jakarta :Pradnya Paramita.
- Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang:
Unnes
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*.
Jakarta: LP3ES.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Situmorang, Viktor M. danJuhir, Jusuf. (1994). *Pengawasan* . Jakarta.
Gunung Agung
- Salusu, J. 2005.*Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organisasi Publik dan
Organisasi Nonprofit*.Jakarta :PT.Gramedia
- Srimulyo Koko, 1999, *Analisis pengaruh faktor-faktor terhadap Kinerja,
Perpustakaan di Kota madya Surabaya*
- S. Moneir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan
Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta, 1983 Sarundajang S.H, Birokrasi
Dalam Otonomi Daerah, upaya Mengatasi Kegagalan, kata Hasta Pustaka,
Jakarta, 2012. Siagian, Disiplin kiat menuju Sukses, PT. Pradnya
Paramita, Jakarta, 1992.

Thoha Miftah, Birokrasi dan Politik di Indonesia. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2007. Thoha Miftah, Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi, Jakarta: Kencana, 2011.

Widjaja, H. A. W. 1997. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.86

Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Jakarta: Buku Seru.

Widodo, Joko, Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Bayumedia, Malang, 2007.

Widjaja A. W, Manajemen Kepegawaian, Kanisius, Yogyakarta, 1998. Wibawa, Samodra, kebijakan publik, intermedia, Jakarta, 1994.

West, Michael. 2002. *Kerja Sama yang Efektif. Cetakan Kelima*. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara



LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

Lampiran 1. Pengantar Izin Pengambilan Data



UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Studi : *Magister Administrasi Publik – Magister Agribisnis
Magister Ilmu Hukum – Magister Psikologi*

Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

Nomor : 281 /PPS-UMA/WDI/01/II/2018
Lamp. : -
Hal : *Pengambilan Data dan Wawancara*

12 Februari 2018

Yth. *Inspektur Daerah Kota Tanjungbalai*
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin rekomendasi penelitian kepada mahasiswa tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **Dessi Yunda Wulanningsih**
NPM : **161801013**
Program Studi : **Magister Administrasi Publik**
Judul Tesis : ***“Evaluasi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai”***

Untuk melaksanakan Pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan untuk melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Medan Area.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Wakil Direktur Bidang Akademik,

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :
1. Ka. Prodi MAP PPs UMA
2. Mahasiswa Ybs

Lampiran 2. Izin Pengambilan Data Wawancara



PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Gaharu No. 12 Telp (0623)94320 FAXIMILI 94330
TANJUNGBALAI

Tanjungbalai, 19 FEBRUARI 2018.

Kepada Yth :

Direktur Program PascaSarjana

Universitas Medan Area

di -

Medan

Nomor : 800/181.1/INSP/2018
Sifat : penting
Perihal : Pengambilan Data dan
Wawancara

Sehubungan dengan Surat Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Nomor : 281/PPS-UMA/WDI/01/11/2018 tanggal 12 Februari 2018 Perihal Pengambilan Data dan Wawancara.

Dengan ini kami beritahukan kepada Saudara bahwa kami dapat menerima dan memberi izin Mahasiswa Saudara :

NAMA	NPM	PROGRAM STUDI	FAKULTAS
Dessi Yunda Wulanningsih	161801013	Magister Administrasi Publik	Ilmu Sosial dan Politik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data dan Wawancara pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai.

Demikian kami sampaikan atas Perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.



Tembusan :
Walikota Tanjungbalai sebagai laporan

Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Gaharu No.12 Telp. (0623) 94320 FAXIMILI 94330
TANJUNGBALAI

Nomor : 800/370-1 /Insp/2018
Sifat : Penting
Lampiran :-
Perihal : **Pemberitahuan Laporan Akhir Penelitian**

Tanjungbalai, 08 April 2018
Kepada :
Yth. Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Medan Area
di-
Medan

Sehubungan dengan surat Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Nomor : 281/PPS-UMA/WDI/01/III/2018 tanggal 12 Februari 2018 perihal pengambilan Data dan Wawancara, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area Program Pasca Sarjana :

Nama : Dessi Yunda Wulanningsih

NPM : 161801013

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Judul Tesis : Evaluasi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kota Tanjungbalai

Adalah benar telah melaksanakan penelitian dalam pengambilan data dan wawancara sebagai bahan melengkapi tugas- tugas penulisan tesis pada Program Pasca Sarjana Program Study Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Medan Area, sejak tanggal 01 Maret sampai dengan 5 April 2018.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk urusan selanjutnya



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

Lampiran 4. Daftar PNS Dijatuhi Sanksi Hukuman Disiplin

INSTANSI : SMPN-4

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL	JENIS HUKUMAN DISIPLIN
1.	SAMAUN SINAGA S.Pd	19760103.200502.1.001	PENATA / III-c	Hukuman Disiplin Berat berupa Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)22/1/20

Lampiran 5. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI SIPIL DI INSPEKTORAT DAERAH KOTA
TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Alamat :
Pendidikan :
Jabatan :

B. PERTANYAAN

1. Bentuk dan jenis pelanggaran disiplin pada PNS apa yang sering terjadi?
2. Berapa banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat?
3. Apa yang melatarbelakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin?
4. Seperti apa modus PNS yang melanggar disiplin tersebut?
5. Apa tindakan inspektorat dalam upaya meminimalisasi tindak pelanggaran disiplin PNS?
6. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
7. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
8. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan?
9. Strategi apa yang digunakan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
10. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
11. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
12. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
13. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan tersebut?

Lampiran 6. Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Susanto, SE
Umur : 52 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Kisaran
Pendidikan : S-1
Jabatan : Inspektur Daerah Kota Tanjungbalai

B. JAWABAN

1. Jenis pelanggaran disiplin yang sering terjadi yaitu tidak apel dan terlambat apel pagi.
2. Pelanggaran Disiplin menurut data yang ada tahun 2015
 - Disiplin Ringan : 7 Orang
 - Disiplin Sedang : 0 Orang
 - Dsiplin Berat : 1 Orang

Pelanggaran Disiplin menurut data yang ada tahun 2016

- Disiplin Ringan : 1 Orang
- Disiplin Sedang : 0 Orang
- Dsiplin Berat : 1 Orang

Pelanggaran Disiplin menurut data yang ada tahun 2017

- Disiplin Ringan : 0 Orang
- Disiplin Sedang : 1 Orang
- Dsiplin Berat : 0 Orang

3. Latar belakang PNS melakukan pelanggaran disiplin karena :

- Tidak memberikan keterangan yang jelas atas ketidakhadirannya
 - Keterpaksaan
4. Modus PNS yang dapat melanggar disiplin
- Gaji yang tidak mencukupi sehingga mencari sampingan diluar kantor
 - Tidak ada menjaga anak dirumah
5. Tindakan Inspektorat dalam upaya meminimalisir tindak pelanggaran disiplin PNS
- Rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin sesuai ketentuan yang ada
 - Sosialisasi dan pembinaan terhadap instansi lain
6. Sudah pernah dilakukan sosialisasi PP No. 53 tahun 2010
7. Tanggapan PNS Pro dan Kontra sesuai kepentingan masing-masing
8. Sejak diundangkan tahun 2010 efektif tahun 2011
9. Strategi yang dilakukan :
- Apel Pagi
 - Apel Sore
 - Finger Print
10. Sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan PP No.53 Tahun 2010
- Sistem Finger Print
 - Pengawasan oleh atasan langsung
 - Pembuatan laporan harian kerja
11. Sanksi yang diberikan telah sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010

12. Faktor Penghambat PP No. 53 tahun 2010

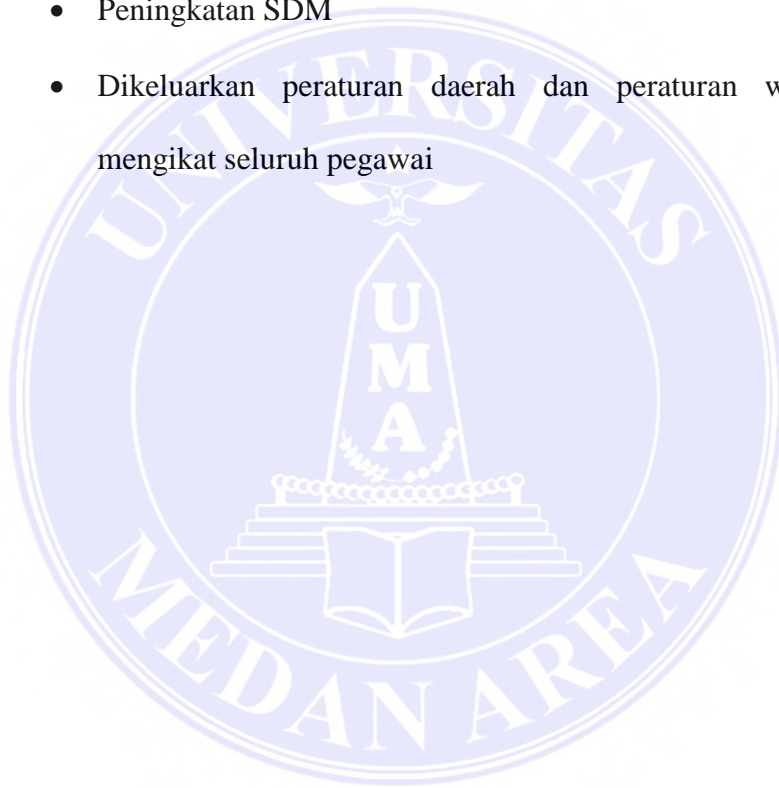
- SDM masih kurang
- Penengakan disiplin masih pilih-pilih

Faktor Pendukung

- Sosialisasi yang optimal
- Saran dan Prasarana (Kenderaan dinas dan *Finger print*)

13. Cara mengatasi hambatan sebagai berikut :

- Peningkatan SDM
- Dikeluarkan peraturan daerah dan peraturan walikota yang mengikat seluruh pegawai



HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Jerry Dalimunthe
Umur : 43 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Sei Piasan Asahan
Pendidikan : S-1
Jabatan : Auditor Muda

B. JAWABAN

1. Pelanggaran yang dilakukan pegawai di kantor Inspektorat Kota Tanjungabalai adalah Ketidakhadiran dan kurang etika terhadap atasan maupun sesama PNS.
2. Banyaknya PNS yang melakukan Pelanggaran disiplin
Disiplin Ringan : 8 orang
Disiplin Sedang : 1 orang
Disiplin Berat : 2 orang
3. Melatar belakangi PNS melakukan pelanggaran disiplin adalah tidak izin / tidak member keterangan atas ketidak hadiran dan Pergaulan dari lingkungan dan ketidak tahuan peraturan.
4. Modus PNS di Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungabalai yang melanggar disiplin yaitu ada pekerjaan lain dan tidak mengerti peraturan yang terbaru tentang disiplin.
5. Tindakan Kantor Inspektorat Daerah Kota Tanjungabalai dalam upaya meminimalisir tindakan pelanggaran disiplin yaitu pemberian hukuman

karena tidak disiplin sesuai ketentuan dan pembinaan atau sosialisasi peraturan-peraturan kepada instansi/OPD.

6. PP NO. 53 tahun 2010 telah dilakukan Sosialisasi oleh Inspektorat
7. Tanggapan PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 beragam ada yang setuju ada yang tidak dengan peraturan yang dibuat.
8. Sejak diundang tahun 2010 dan berlaku efektif tahun 2011.
9. Strategi yang digunakan dalam pelaksanaan PP No. 53 tahun 2010 yaitu Kegiatan Apel , pelaksanaan *Power Point* dan TPP berbaris kinerja.
10. Sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan PP No. 53 tahun 2010 yaitu Sistem *Finger Print*, pengawasan langsung oleh atasan dan pembuatan laporan harian kinerja.
11. Sanksi telah sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010.
12. Faktor penghambat PP No. 53 tahun 2010 yaitu sumber daya manusia /Aparatur masih kurang dan Penegakan disiplin tidak menyeluruh atasan terhadap bawahan.

Faktor Pendukung PP No. 53 tahun 2010 yaitu Sosialisasi yang Optimal dan Sarana dan Prasarana seperti *Finger Print*.
13. Cara mengatasi hambatan dengan cara Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Pengawasan kepada seluruh pegawai.

HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Siti Asmah Munthe, SE
Umur : 40 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln. H.M. Nur Jln. Suka Makmur
Pendidikan : Sarjana (S-1)
Jabatan : Kasubbag Umum Perlengkapan dan Kepegawaian

B. JAWABAN

1. Kurang menaati jam kerja
2. Yang melakukan pelanggaran Disiplin ringan : 7 orang Tahun 2015
Yang melakukan pelanggaran Disiplin Sedang : 1 orang Tahun 2017
Yang melakukan pelanggaran Disiplin Berat : 0 orang
3. Latar belakang PNS melakukan pelanggaran disiplin PNS yang bersangkutan kurang memahami tupoksi sehingga banyak memiliki waktu yang lowong.
4. Mendahului pulang kerja dengan alasan ada tugas lain ditempat kerja
5. Menegur Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dan Memberikan peringatan kepada Aparatur Sipil Negara bersangkutan.
6. Iya , Sosialisasi pernah diadakan sesuai dengan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010.
7. Tanggapan positif dan berusaha untuk mematuhi peraturan tersebut.
8. Tahun 2012
9. Dengan dilakukan pembayaran TDP berdasarkan jam kerja

10. Strategi yang digunakan yaitu dilaksanakan *Finger Print*, Apel pagi dan sore.
11. Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
12. Faktor penghambat yaitu Masih ada kolusi
Faktor pendukung yaitu Tercapai target kinerja
13. Mengatasi hambatan dengan cara kekeluargaan tapi sesuai dengan peraturan yang ada



HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Firman Syahri Lubis, SE
Umur : 44 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Singosari Green Ratu Kuta Melati Block. C No. 94
Pendidikan : S-1
Jabatan : Pengawas Pemerintah Pertama

B. JAWABAN

1. Bentuk dan Jenis Pelanggaran
 - Ketidak hadiran
 - Menikah tanpa izin untuk kedua kalinya
 - Terlibat tindak pidana
 - Perselingkuhan
 - Menyalahgunakan wewenang
2. Ringan : 8 Orang
Sedang : 1 Orang
Berat : 2 Orang
3. Faktor ekonomi
Faktor Rumah tangga
Faktor menambah penghasilan (Pekerjaan sampingan)
4. Pura-pura sakit tanpa surat dokter
Pura-pura ada urusan keluarga
Alasan gaji habis dipotong bank

Tidak ada kerjaan dikantor

5. Melakukan pembinaan dengan cara melakukan pembinaan dengan rekomendasi berupa hukuman disiplin ringan, sedang dan berat sesuai daya tingkat kesalahan masing-masing.
6. Sudah dilakukan sesuai PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
7. Biasa saja, karena sebabnya telah ada peraturan sejenis yaitu PP No. 30 tahun 1980 Tentang disiplin PNS
8. Diterapkan 06 Juni 2010
9. Dengan mengadakan sosialisasi secara internal dan mewajibkan PNS mengikuti apel pagi dan sore dan pemberian LKH (Laporan Kinerja Harian) dan memberlakukan *Finger Print* bagi setiap PNS”
10. Melaporkan dan meninjau lanjuti semua laporan dan posisi yang masuk berhubungan dengan disiplin PNS dan memanggil pihak-pihak yang terkait untuk diambil atau diminta keterangannya (*Interview*)
11. Sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku
12. Faktor hambatan : kurangnya kesadaran dan tanggung jawab sebagai PNS

Faktor Pendukung : Dilakukan absensi kehadiran seperti mengaktifkan Finger print yang tersambung/terkoneksi dengan Badan Kepegawaian Daerah
13. Menambah penghasilan PNS dengan cara membuat tunjangan sesuai dengan kehadiran dan laporan kinerja harian (LKH) bagi setiap PNS.

HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

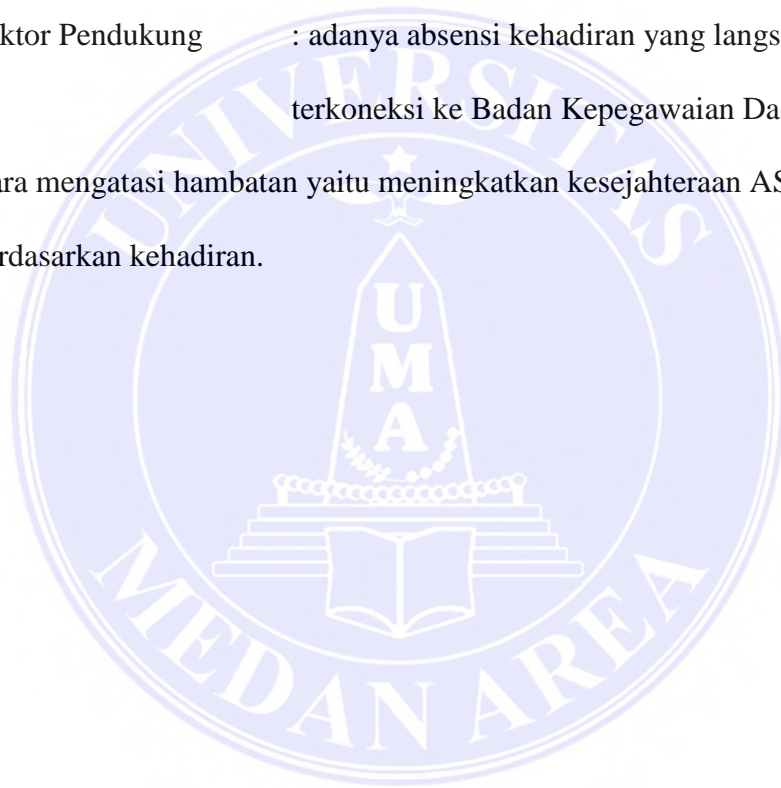
A. IDENTITAS DIRI

Nama : Siti Ruqayah, SE
Umur : 46 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln. Juanda Tanjungbalai
Pendidikan : S-1
Jabatan : Irban Bid. Aparatur dan SDA

B. JAWABAN

1. Pelanggaran disiplin PNS yang sering terjadi seperti ketidakhadiran dalam bekerja (absen) dan terlibat tindak pidana hukum.
2. Banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin
Disiplin Ringan : 8 orang
Disiplin Sedang : 1 orang
Disiplin Berat : 2 orang
3. Biasanya dilatarbelakangi dengan faktor ekonomi, masalah keluarga, juga dengan rekan kerja.
4. Modus seperti pura-pura sakit dan urusan keluarga
5. Inspektorat merekomendasikan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang bermasalah. Dengan harapan PNS tersebut tidak mengulanginya
6. Untuk sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan oleh BKD
7. Sangat antusias sebagai acuan kita dalam bekerja. Ada peraturan yang mengikat tentang disiplin.
8. Sejak diundangkan Tahun 06 Juni 2010 dan berlaku mulai tahun 2011

9. Sosialisasi terhadap PNS adanya PP. No 53 tahun 2010 agar tetap diberikan oleh intern OPD tersebut.
10. Memproses laporan yang masuk diproses kemudian pihak yang terkait dipanggil setelah dilakukan pemeriksaan diberikan rekomendasi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
11. Sesuai dengan PP No.53 tahun 2010
12. Faktor penghambat : kurang kesadaran dari diri PNS yang bersangkutan
Faktor Pendukung : adanya absensi kehadiran yang langsung terkoneksi ke Badan Kepegawaian Daerah
13. Cara mengatasi hambatan yaitu meningkatkan kesejahteraan ASN dengan berdasarkan kehadiran.



HASIL WAWANCARA
EVALUASI IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSPEKTORAT
DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Ahmad Suangkupon, S.Ip
Umur : 30 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Sudirman
Pendidikan : S-1
Jabatan : Kabid Pengembangan Aparatur Penilaian Kinerja dan Penghargaan pada BKD Kota Tanjungbalai

B. JAWABAN

1. Ketidakhadiran

Etika

2. Banyak PNS yang melakukan pelanggaran Disiplin

Ringan :

Sedang :

Berat :

3. Tidak memahami peraturan yang berlaku

Tidak memberikan izin/keterangan

4. Modus PNS yang melanggar disiplin

Banyak kebutuhan sehingga mencari sampingan diluar kantor

Tidak memahami peraturan yang berlaku

5. Pembinaan dan sosialisasi peraturan-peraturan kepada OPD

Memberikan sanksi hukuman sesuai peraturan yang berlaku

6. PP 53 Tahun 2010 telah dilakukan sosialisasi

7. Akan menyesuaikan dengan peraturan yang berlaku

8. Sejak diundangkan Tahun 2010 dan efektif Tahun 2011
9. Strategi yang digunakan dalam pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010
 - Apel pagi
 - Apel sore
 - Finger Print
 - Tunjangan tambahan penghasilan (TTP) Berbasis kinerja.
10. Rekapitulasi absensi setiap bulan
 - Pengawasan langsung oleh atasan
 - Rekapitulasi laporan harian kinerja setiap bulan
11. Sesuai dengan PP No.53 tahun 2010
12. Faktor penghambat
 - SDM kurang professional
 - Penegakan disiplin belum menyeluruh

Faktor Pendukung

 - Sosialisasi
 - Kelengkapan sarana dan prasarana
13. Cara mengatasi Hamabatan
 - Peningkatan SDM
 - Peraturan Walikota/PERDA yang mengikat pegawai

Lampiran 7. Dokumentasi

DOKUMENTASI WAWANCARA DIKANTOR INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI



Gambar 1.1 Wawancara Dengan Bapak Zerri Dalimunthe, ST



Gambar 1.2 Wawancara Dengan Ibu Siti Ruqayah, SE

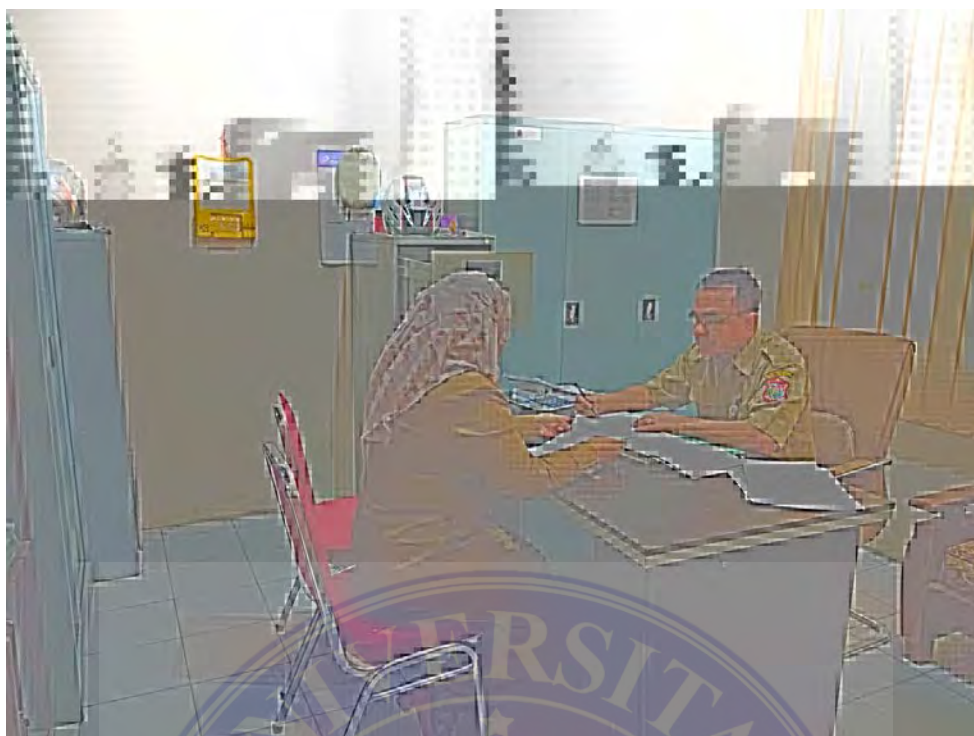
DOKUMENTASI WAWANCARA DIKANTOR INSPEKTORAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI



Gambar 1.3 Wawancara Dengan Ibu Siti Asmah Munte, SE



Gambar 1.4 Bapak Firman Syahri Lubis , SE



Gambar 1.5 Wawancara Dengan Bapak Susanto, SE

