**PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(STUDI DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S1) Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indragiri*

Disusun Oleh :

HENDRA

NIM : 301111010028

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
2016**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas anugerah dan karunia-Nyapenulis masih diberi kemampuan dan nikmat umur serta kesehatan untuk menjalani perkuliahan sampai pada menyelesaikan skripsi pada Program KeKhususan Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri ini.

Skripsi ini berjudul **“PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR)”**.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Ibu DR. Sri Handayani, SE.,MM selaku Rektor Universitas Islam Indragiri yang telah memberikan ruang pendidikan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan perkuliahan di Universitas Islam Indragiri sampai pada penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Tiar Ramon, SH., MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri selalu memberikan dukungan moril serta bersedia membagikan ilmunya kepada penulis dan membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian yang lebih baik hingga saat ini
3. Bapak Jamri, SH., MH selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri dan Dosen Pembimbing I selalu memberikan dukungan moril serta bersedia membagikan ilmunya kepada penulis dan membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian yang lebih baik hingga saat ini
4. Bapak KMS. Novyar Satriawan, SH.,MH selaku dan selaku Dosen Pembimbing II selalu memberikan dukungan moril serta bersedia membagikan ilmunya kepada penulis dan membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian yang lebih baik hingga saat ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri yang turut mendukung segala urusan perkuliahan dan administrasi mahasiswa selama ini.
6. Seluruh staf dan karyawan di Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri yang telah membantu penulis dalam urusan akademik dan administrasi dalam perkuliahan.
7. Kepala dan Staff perpustakaan yang telah membantu dan fasilitasi Buku-Buku guna mendukung terselesaikannya skripsi penulis.
8. Istri tercinta Siti Naemah dan buah hati penulis Mahesa Alifurrahman dan Mahesa Habiburrahman yang selalu memberikan doa serta mendukung terselesaikannya skripsi penulis.
9. Teman-teman serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin, namun penulis menyadari masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan.

Tembilahan, Juli 2016

Penulis

HENDRA

NIM.301101010028

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termaktub didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah 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. Tujuan pembangunan tersebut dapat di capai dengan melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia.¹

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

¹ Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Salah satu usaha yang ditempuh pemerintah dalam mewujudkan landasan pembangunan yang kokoh yaitu dengan meningkatkan disiplin nasional yang dipelopori oleh aparatur negara, yaitu mewujudkan pemerintah yang bersih, berwibawa dan bertanggung jawab, penuh pengabdian dan profesional. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikator pemerintah yang berwibawa adalah adanya dukungan personil yang berkualitas memiliki komitmen yang baik dan benar.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah misalnya apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja/menambah waktu libur, penambahan waktu istirahat siang dan sarapan pagi pada jam kantor.

Usaha-usaha yang dilakukan adalah dengan mendayagunakan secara optimal kesempurnaan aparatur Pegawai Negeri Sipil sehingga kinerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Perihal disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.² Dalam Peraturan Pemerintah ini juga dijelaskan mengenai kewajiban dan larangan serta sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2013 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah membuat suatu aturan larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang telah ditegaskan dalam Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, pada kenyataannya di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya pegawai negeri sipil di Kota Tembilahan masih terdapat pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran terutama berkelirisan di jam kerja dan duduk-duduk/nongkrong di warung kopi atau rumah makan selama berjam-jam, sekedar berbincang-bincang hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan pantauan pada November 2010 terlihat di beberapa rumah makan dan warung kopi yang ada di Kota Tembilahan, terbilang tidak sedikit

² Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

pegawai negeri sipil yang nongkrong dan duduk disaat jam kerja dengan berbincang-bincang berjam-jam bersama teman sejawat. Padahal tampak jelas makanan dan minuman yang mereka makan dan minum itu sudah lama habis.³

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir tidak tinggal diam dalam melihat fenomena tersebut. Dalam rangka menindaklanjuti permasalahan ini pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah melakukan berbagai upaya diantaranya melakukan razia terhadap Pegawai Negeri Sipil yang duduk-duduk nongkrong di rumah makan atau warung kopi. Selain itu juga pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir melalui Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan imbauan kepada pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir agar pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir mematuhi aturan yang ada, jika jam kerja jangan ada yang berkeluyuran.⁴

Selain itu pada tahun 2014 Bupati Indragiri Hilir menginstruksikan seluruh Pegawai Negeri Sipil, untuk mendukung dan ikut mensukseskan program Gerakan Sarapan Pagi di Rumah. Gerakan Sarapan Pagi di Rumah dimaksudkan, agar seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dapat makan pagi bersama keluarganya di rumah, sebelum berangkat menuju kantor. Sehingga, mereka tidak berkeliaran lagi ketika

³ <http://indagirihilirselayan.blogspot.com> Diakses pada 4 April 2015

⁴ <http://www.kapurnews.com/2015/03/16/pns-inhil-diingat-patuhi-aturan-dan-tak-langgar-kode-etik-kepegawaian> Diakses pada 4 April 2015

jadwal kerja.⁵ Bagi oknum yang terkena razia akan diberikan sanksi yang sesuai.

Fenomena Pegawai Negeri Sipil yang duduk-duduk/nongkrong di warung kopi atau rumah makan selama jam kerja masih terus terjadi dari tahun ke tahun. Pada 24 Februari 2015 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir melakukan razia kedisiplinan mengenai nongkrong di rumah makan saat jam kerja. Pada razia tersebut, sejumlah pegawai yang terjaring razia di antaranya, empat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan enam pegawai honorer yang kedapatan membolos pada saat jam kerja di beberapa rumah makan Kota Tembilahan. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) TM Syaifullah, melalui Kepala Bidang (Kabid) Penegakan Perundang-undangan Daerah Hady Rahman, mengatakan razia ini dilakukan sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Peraturan Daerah Kabupaten Inhil Nomor 23 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Inhil. Sanksi yang diberikan ada beberapa tahap, diantaranya secara administrasi berupa teguran secara tertulis dan melalui atasan langsung, serta akan diberi sanksi sosial,⁶

Melihat fenomena diatas, berbagai upaya telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁵<http://www.kapurnews.com/2014/03/28/terjaring-razia-di-warkop-bupati-minta-pns-sarapan-di-rumah> Diakses pada 6 April 2015

⁶ <http://riaumandiri.co/read/detail/5101/empat-pns-terjaring-razia.html> Diakses pada 6 April 2015

dilingkungan Kabupaten Indragiri Hilir khususnya pelanggaran duduk-duduk/nongkrong di rumah makan atau warung kopi saat jam kerja, namun hal ini tetap terjadi. Sehingga dengan alasan inilah penulis tertarik ingin mengangkat judul untuk penyelesaian skripsi atau pun tugas akhir pada jenjang program sarjana ilmu Hukum di Universitas Islam Indragiri yaitu dengan judul :

“Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengangkat pokok permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apa Penghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apa Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Untuk mengetahui Apa Penghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui Apa Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, secara teoritis manfaat penelitian adalah memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu-ilmu hukum terutama pada bidang ketata negaraan
2. Manfaat praktis, secara praktis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) di Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri Sebagai bahan masukan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) kabupaten Indragiri Hilir dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir) dalam upaya Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir).
 - b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan pokok permasalahan yang sama.

E. Kerangka Teori

1. Kewenangan

Pengertian kewenangan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah kekuasaan membuat keputusan memerintah dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain, berbicara kewenangan memang menarik, karena secara alamiah manusia sebagai makhluk sosial memiliki keinginan untuk diakui ekstensinya sekecil apapun dalam suatu komunitasnya, dan salah satu faktor yang mendukung keberadaan ekstensi tersebut adalah memiliki kewenangan.⁷ Secara umum kewenangan adalah hak seorang individu untuk melakukan sesuatu tindakan dengan batas-batas tertentu dan diakui oleh individu lain dalam suatu kelompok tertentu.

Sementara berbicara tentang sumber-sumber kewenangan, maka terdapat beberapa sumber kewenangan yaitu :⁸

- a. Sumber atribusi yaitu pemberian kewenangan pada badan atau lembaga / pejabat negara tertentu baik oleh pembentuk Undang-Undang Dasar maupun pembentuk Undang-Undang. Contoh : Atribusi kekuasaan presiden dan DPR untuk membentuk Undang-Undang.
- b. Sumber delegasi yaitu penyerahan atau pelimpahan kewenangan dari badan / lembaga pejabat tata usaha Negara lain dengan konsekuensi tanggung jawab beralaih pada penerima delegasi. Contoh : Pelaksanaan persetujuan DPRD tentang persetujuan calon wakil kepala daerah.
- c. Sumber mandat yaitu pelempahan kewenangan dan tanggung jawab masih dipegang oleh sipemberi mandat. Contoh : Tanggung jawab memberi keputusan-keputusan oleh menteri dimandatkan kepada bawahannya.

Ibrahim dalam tulisannya yang berjudul "*Penggunaan Wewenang Menurut Hukum*" menjelaskan bahwa kewenangan adalah kekuasaan

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia

⁸ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, 2005, hal.105

hukum untuk mematuhi aturan hukum dalam lingkup menjalankan kewajiban publik.⁹ Wewenang dalam konsep hukum menjelaskan bahwa ada tiga komponen kewenangan yaitu :¹⁰

- a. Pengaruh adalah penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum.
- b. Dasar hukum adalah wewenang itu harus selalu dapat ditunjuk dasar hukumnya.
- c. Konformitas hukum adalah adanya standar wewenang yaitu standar umum dan standar khusus.

Rian Ardi dalam tulisannya mengenai “*Pengertian, Perbedaan Kekuasaan Dan Wewenang*” menjelaskan bahwa kewenangan adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.¹¹ Dimana penggunaan kewenangan secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi sebab kewenangan digunakan untuk mencapai tujuan pihak yang berwenang.¹²

Wahyu dalam tulisannya yang berjudul “*Kewenangan, Sentralisasi dan Desentralisasi*” bahwa kewenangan adalah dasar untuk bertindak berbuat dan melakukan aktivitas perusahaan sehingga tanpa kewenangan orang-orang tak dapat berbuat apa-apa.¹³ Adapun kewenangan itu sendiri adalah jumlah kekuasaan atau power yang didelegasikan pada satu jabatan.¹⁴ Kewenangan terbagi dalam tiga jenis yaitu :¹⁵

⁹ Ibrahim ,*Penggunaan Wewenang Menurut Hukum*, Jakarta, 2011, hal.1

¹⁰ *Ibid* ,.hal.2

¹¹ Rian Ardi, *Pengertian, Perbedaan Kekuasaan Dan Wewenang*, Ghalia ,Jakarta 2010, hal.2

¹² *Ibid*.,hal.2

¹³ Wahyu, *Kewenangan, Sentralisasi Dan Desentralisasi* . Jakarta, 2007, hal.1

¹⁴ *Ibid*.,hal.2

- a. *Line authority* adalah wewenang manajer yang bertanggung jawab langsung, untuk mencapai sasaran organisasi.
- b. *Staff authority* adalah wewenang kelompok atau lini yang berfungsi menyediakan saran dan jasa terhadap manajer lini.
- c. *Functional authority* adalah wewenang anggota staff untuk mengendalikan aktivitas departemen lain.

Hasibuan berpendapat bahwa kewenangan adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.¹⁶ Sutarto berpendapat bahwa wewenang adalah hak seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.¹⁷

Secara teori, kewenangan bersifat atributif dan bersifat distributif.¹⁸ Kewenangan yang bersifat atributif adalah kewenangan bersifat melekat maksudnya kewenangan yang langsung diberikan oleh undang-undang, sedangkan kewenangan yang bersifat distributif adalah kewenangan yang misalnya diberikan oleh atasan kepada bawahan dan hanya bersifat sementara.

Adapun perbedaan antara kewenangan atributif dan kewenangan distributif adalah terletak pada pertanggung jawabannya, kewenangan atributif memiliki tanggung jawab yang melekat kepada aparat atau pejabat yang langsung ditunjuk oleh undang-undang. Sedangkan

¹⁵ *Ibid*, hal.3

¹⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cv. Haji Masagung, Jakarta, 2001, hal.64

¹⁷ *Ibid*, hal. 66

¹⁸ *Ibid*, hal 67.

kewenangan distributif terbagi dua yaitu mandat dan delegasi, untuk mandat pertanggung jawabannya melekat pada pemberi wewenang dan untuk delegasi pertanggung jawabannya berpindah kepada si penerima wewenang.¹⁹

Menurut Prajudi atmosudirdjo, membedakan antara wewenang (*competence, bevoegdheid*) dan kewenangan (*author, gezag*). Walaupun dalam prakteknya perbedaan tidak selalu perlu. Kewenangan apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan *legislative* (diberi oleh undang-undang) atau dari kekuasaan *eksekutif administrative*.²⁰ Tipe kewenangan, yaitu :²¹

- a. Kewenangan Prosedural, yaitu berasal dari Peraturan Perundang-undangan.
- b. Kewenangan Substansial, yaitu berasal dari tradisi, kekuatan sakral, kualitas pribadi dan instrumental.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Daerah juga memiliki kewenangan tersendiri yang bersifat atributif dalam segala bidang seperti pemerintah pusat kecuali : Politik Luar Negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan Fiskal Nasional.²² Dengan adanya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka setiap daerah berwenang untuk mengeluarkan peraturan

¹⁹ *Ibid.*, hal 71.

²⁰ Prajudi Atmosudirdjo. *Kesekretarian dan Administrasi Perkantoran*, Cv. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hal. 78

²¹ *Ibid.*, hal. 79

²² Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

sendiri khusus untuk daerahnya sendiri yang kemudian dikenal dengan sebutan Peraturan Daerah (PERDA).²³

Setiap Peraturan Daerah tentunya akan dibahas di DPRD bersama dengan Kepala Daerah baik Gubernur maupun Bupati/Walikota sesuai tingkat wilayah pemerintahan masing-masing. Oleh karena DPRD bersama Kepala Daerah berwenang membuat produk hukum dalam hal ini Peraturan Daerah maka DPRD dan Kepala Daerah dapat dimintai pertanggungjawaban atas produk hukum yang mereka buat karena kewenangan yang mereka miliki bersifat atributif.²⁴

Asas legalitas merupakan salah satu prinsip utama yang dijadikan sebagai dasar dalam setiap penyelenggaraan pemerintah dan kenegaraan di setiap negara hukum. Gagasan negara hukum agar penyelenggaraan urusan kenegaraan dan pemerintahan harus berdasarkan pada undang-undang dan memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar rakyat. Asas legalitas menjadi dasar legitimasi tindakan pemerintah dan jaminan perlindungan dari hak-hak rakyat.²⁵

Adakalanya suatu keadaan yang terjadi dalam masyarakat belum memiliki suatu aturan perundang-undangan, maka pemerintah dalam rangka menyelenggarakan kesejahteraan umum diberi *Freies Ermessen*, yaitu kewenangan yang sah untuk turut campur dalam kegiatan sosial untuk melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan kepentingan umum

²³ *Ibid.*, hal 3-4

²⁴ *Ibid.*, hal.5

²⁵ Ridwan HR, *Loc. Cit*

seperti memberi izin, melakukan pencabutan hak (*Onteigening*), mendirikan rumah sakit, sekolah, perusahaan dan sebagainya.²⁶

Menurut Marcus Lukman, dalam Ridwan HR menyatakan, *Freies Emerssen* merupakan salah satu sarana yang memberikan ruang gerak bagi pejabat atau badan administrasi negara untuk melakukan tindakan tanpa harus terikat sepenuhnya pada undang-undang. *Freies Emerssen* ini bertolak dari kewajiban pemerintah dalam *Welfare State*, dimana tugas pemerintah yang utama adalah memberikan pelayanan umum atau mengusahakan kesejahteraan bagi warga negara, disamping memberikan perlindungan bagi warga negara, sehingga muncul prinsip bahwa pemerintah tidak boleh menolak untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan alasan tidak ada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya atau belum ada peraturan yang dijadikan dasar kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum.²⁷

Mengenai wewenang HD. Stout dalam Ridwan HR, menyatakan wewenang merupakan pengertian berasal dari hukum organisasi pemerintahan yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik didalam hubungan hukum politik.²⁸

²⁶ SF Marbu, Moh Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hal.46

²⁷ Ridwan HR., *Loc. Cit*

²⁸ *Ibid.*, hal. 101

P. Nicolai dalam Ridwan HR, menyatakan kewenangan adalah kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu yaitu tindakan-tindakan yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum dan mencakup mengenai timbul dan lenyapnya akibat hukum. Hak berisi kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu.²⁹

2. Konsep Kewenangan Pemerintahan Daerah

Penyelenggaraan desentralisasi mensyaratkan pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah dengan daerah otonom. Pembagian urusan pemerintah tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa selalu terdapat berbagai urusan pemerintahan yang sepenuhnya/tetap menjadi kewenangan pemerintah.³⁰ Urusan pemerintahan dalam Pasal 10 Ayat (5) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dinyatakan meliputi : politik luar negeri, pertahanan, moneter dan fiskal nasional, yustisi, dan agama.³¹

Selain 5 (lima) urusan pemerintahan yang tidak didesentralisasikan terdapat bagian urusan pemerintah yang bersifat *concurrent*. Artinya urusan pemerintahan yang penanganannya dalam bagian atau bidang tertentu dapat dilaksanakan bersama antara pemerintah dan pemerintah daerah. Dengan demikian setiap urusan yang bersifat *concurrent* senantiasa ada bagian urusan yang menjadi kewenangan pemerintah, ada bagian urusan yang diserahkan kepada propinsi, dan ada bagian urusan

²⁹ *Ibid.* ,hal. 102

³⁰ Nyoman Sumardi, *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Citra Utama, 2005, hal.40-41

³¹ Pasal 10 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

yang diserahkan kepada kabupaten/kota. Urusan pemerintah yang bersifat *concurrent* di implementasikan dengan dekonsentrasi dan tugas pembantuan.³²

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah Pasal 10 Ayat (1) dan (3) dinyatakan Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-undang ini ditentukan menjadi urusan pemerintah, yaitu meliputi : politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional dan agama.³³ Urusan pemerintah daerah dibagi menjadi urusan wajib dan urusan pilihan. Urusan wajib adalah urusan yang sangat mendasar yang berkaitan dengan hak dan pelayanan dasar warga negara. Sedangkan urusan pilihan adalah urusan yang secara nyata ada di daerah dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah.

Pasal 1 Angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang pedoman penyusunan dan penerapan standar minimal, dinyatakan urusan wajib adalah urusan pemerintah yang berkaitan dengan hak dan pelayanan dasar warga negara yang penyelenggaraannya diwajibkan oleh peraturan peundang-undangan kepada daerah untuk perlindungan hak konstitusional, kepentingan nasional, kesejahteraan masyarakat, serta

³² Pasal 1 Ayat 8 dan 9 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

³³ Pasal 10 Ayat 1 dan 3 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

ketentraman dan ketertiban umum dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemenuhan komitmen nasional yang berhubungan dengan perjanjian dan konvensi internasional.³⁴

Bentuk dari urusan wajib yang harus dilakukan oleh Pemerintah Daerah meliputi :³⁵

- a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan
- b. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang
- c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- d. Penyediaan sarana dan prasarana umum
- e. Penanganan bidang kesehatan
- f. Penyelenggaraan pendidikan
- g. Penanggulangan masalah sosial
- h. Pelayanan bidang ketenagakerjaan
- i. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah
- j. Pengendalian lingkungan hidup
- k. Pelayanan pertanahan
- l. Pelayanan kependudukan, dan catatan sipil
- m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan
- n. Pelayanan administrasi penanaman modal
- o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya
- p. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Urusan wajib pemerintah daerah ini dalam pelaksanaan otonomi daerah akan berkonsekwensi pada, pertama, penentuan organisasi perangkat daerah dan kedua, standar pelayanan minimal. Dua hal tersebut saling berkaitan, dimana bidang-bidang yang menjadi kewajiban pemerinatah daerah dilaksanakan oleh perangkat daerah dan dilain pihak pelaksanaan tugas perangkat daerah harus dilakukan dengan memenuhi standar pelayanan minimal.³⁶

³⁴ Pasal 1 Angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Minimal

³⁵ Pasal 14 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

³⁶ Nyoman Sumardi, *Op.Cit.*,hal.46

Dalam melaksanakan urusan wajib pemerintah harus memenuhi standar pelayanan minimal yaitu tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggaraan kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.³⁷ Selain itu pelayanan dasar adalah jenis pelayanan publik yang mendasar dan mutlak untuk memenuhi kebutuhan sosial, ekonomi, dan pemerintahan.

Prinsip dasar pelayanan minimal yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah harus menjamin akses dan mutu pelayanan masyarakat secara merata. Partisipasi publik memiliki peran penting untuk menjaga pelaksanaan otonomi daerah dapat memenuhi standar pelayanan minimal menuntut partisipasi masyarakat untuk menciptakan kedaulatan rakyat dan hakekat otonomi daerah tercapai.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran

³⁷ Pasal 1 Angka 7 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.³⁸

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wishley*).³⁹

Menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Dua pendekatan tersebut antara lain:

Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem organisasi dipandanga sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (input) dan keluaran (output) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (input) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah (output).⁴⁰

Agris berpendapat bahwa efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.⁴¹

³⁸ Siagian Sondang P., 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Cetakan Kedua. Bumi Aksara, Jakarta, hal 24

³⁹ Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta, hal. 182

⁴⁰ Gibson, James L., John M. Ivancevich, et al. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta, hal 27-29.

⁴¹ Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005. *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta, hal. 68

Pada dasarnya cara yang terbaik untuk meneliti efektivitas adalah dengan memperhatikan secara serempak tiga konsep yang saling berhubungan yaitu:

1. Paham mengenai optimasi tujuan yaitu efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai;
2. Perspektif sistematika yaitu tujuan mengikuti suatu daur dalam organisasi;
3. Tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi bagaimana tingkah laku individu dan kelompok akhirnya dapat menghalangi tercapainya tujuan organisasi.⁴²

Sharma memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output;
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar negeri;
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.⁴³

Adapun kriteria atau indikator dari efektivitas yakni diantaranya sebagai berikut:

1. Pencapaian Target
Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas)
Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.
3. Kepuasan Kerja

⁴² Erna Maesari, 2012. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.

⁴³ Ibid, hal 64

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan keseuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

4. Tanggung Jawab

Organisasi dapat melaksanakan mandate yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.⁴⁴

Dari pemaparan diatas daat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkat seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.⁴⁵

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.⁴⁶

⁴⁴ Ibid, hal 141

⁴⁵ I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*. Kenisisus, Yogyakarta, 1989, hal. 108

⁴⁶ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal. 24

Disiplin menurut Henry Simamora adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.⁴⁷

Sedangkan disiplin menurut Sutopo Yuwono adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.⁴⁸

Davis mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin prevektif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan satu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁴⁹

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

⁴⁷ Henry Simamora, *Manajemen SDM*, edisi kedua, STIE YKPN Yogyakarta, 2000, hal. 746

⁴⁸ Nurlita Witarsa, *Dasar-Dasar Produksi*, Karunika, Jakarta, 1988, hal. 102

⁴⁹ Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 129.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi,⁵⁰ diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

⁵⁰ Melayu Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: edisi revisi cetakan kelima, Bumi Kasara, Jakarta.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik-buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Pengaturan Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin

Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

- 3) Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 4) Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.
- 5) Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- 6) Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan para Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah dijelaskan di dalam Penjelasan pasal 12 dari UU No. 43 tahun 1999 yaitu bahwa, agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di Daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat pusat akan berlaku di tingkat daerah, kecuali ditentukan lain.

Selain itu perlu dilaksanakan usaha penerbitan dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja 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 dalam melaksanakan tugas.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti

melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

F. Kerangka Konseptual

Konseptual adalah abstraksi yang dibentuk untuk menggeneralisasikan hal-hal yang bersifat khusus. Menurut Singarimbun kerangka konseptual merupakan definisi untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun alami.⁵¹

Untuk menyatukan kesatuan pandangan dan kesatuan pendapat dalam penelitian ini dan untuk menghindari adanya interpretasi yang berbeda dengan

⁵¹ Singarimbun, dkk. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta, 1989, hal.19

konsep yang digunakan, maka penulis membatasi konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian mengenai Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir) adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau implementasi dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.⁵²
2. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.⁵³
3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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.⁵⁴
4. Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebuah kabupaten yang terletak dibagian selatan provinsi Riau dengan luas wilayah 11.605,97 km². Dengan batas disebelah utara Kabupaten Pelalawan, sebelah selatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat (provinsi Jambi), sebelah barat Kabupaten Indragiri Hulu,

⁵² Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta, hal. 182

⁵³ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal. 24

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat (1)

sebelah timur Kabupaten Tanjung Balai Karimun (provinsi Kepulauan Riau).⁵⁵

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Adapun yang menjadi jenis dalam penelitian ini adalah metode penelitian Empiris/Sosiologis adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau yang diperoleh langsung dari masyarakat.⁵⁶

Sedangkan sifat penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat gambaran mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dengan dasar tersebut maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir).

2. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan perincian sebagai berikut :

- a. Data primer diperoleh melalui wawancara, yaitu melakukan melakukan Tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait mengenai hal-hal yang

⁵⁵ Bappeda kabupaten Indragiri Hilir dengan BPS kabupaten Indragiri Hilir, 2011, *Indragiri Hilir Dalam Angka In Figures*, BPS Kabupaten Indragiri Hilir.

⁵⁶ Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2010, hal.154.

belum jelas, untuk pelengkap perolehan data informasi. wawancara merupakan alat dalam penelitian empiris sosiologis.

b. Data sekunder diperoleh melalui :

- 1) Penelitian kepustakaan, dilakukan dengan mempelajari sejumlah tulisan, buku, karangan ilmiah serta peraturan perundangan yang relevan dengan penelitian ini.
- 2) Penelitian lapangan, dimana data diperoleh dengan melakukan studi lapangan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah dan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir karena BKD dan Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah dalam pelaksanaan dan penegakkan peraturan daerah serta penyelenggaraan ketertiban aparatur di Kabupaten Indragiri Hilir.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama, pada tahapan ini seseorang peneliti harus mampu mengelompokkan dan memilah apa dan mana yang dapat dijadikan populasi tentunya dengan dasar pertimbangan keterikatan hubungan dengan obyek yang akan diteliti.⁵⁷Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga

⁵⁷ Panduan dan Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri, Riau, 2014, hal. 25

bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari oleh subyek atau obyek itu.⁵⁸

- b. Sampel yang digunakan penulis dalam penelitian menggunakan Purposive sampling yaitu metode yang digunakan apabila jumlah sampel yang mewakili dari populasi telah ditetapkan terlebih dahulu dengan kriteria atau ukuran tertentu yang lebih lanjut ditentukan oleh peneliti.⁵⁹ Adapun yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah Sekretaris Daerah, Sekretaris Inspektorat, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir dan PNS yang terjaring razia.

Tabel 1 Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	14,3%
2.	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	14,3%
3	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	14,3%
4	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir	1	1	14,3%
5	Pegawai Negeri Sipil yang Terjaring Razia Tahun 2015	116	3	42,8%
	JUMLAH	120	7	100%

Sumber : *Data Lapangan 2016*

⁵⁸ Amiruddin, H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 2010, hal.95

⁵⁹ Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri. *Op., Cit*, hal.26

5. Alat Pengumpul Data

Wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara terstruktur (tersusun) yaitu antara satu pertanyaan dengan pertanyaan lainnya saling berhubungan mengenai Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir).⁶⁰

6. Analisis Data

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah Teknik analisa data deskriptif kualitatif, yaitu data yang didapat melalui teknik pengumpulan data kemudian diolah dan disajikan dengan cara membandingkan antara data lapangan dengan pendapat ahli atau peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar yuridis. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan secara deduktif yaitu metode berfikir yang menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagian yang khusus.⁶¹

⁶⁰ Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad, Op.,cit., hal.161

⁶¹ <http://novrygunawan.wordpress.com> di akses 1 september 2016 Pukul 09:30 WIB

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir

Kabupaten Indragiri Hilir resmi menjadi Daerah Tingkat II berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1965 tanggal 14 Juni 1965 (LN RI No.49), dengan Ibu Kota Tembilahan yang sering disebut dengan "Negeri Seribu Jembatan" karena daerahnya terdiri dari perairan, sungai, rawa-rawa, dan perkebunan kelapa dipisahkan oleh ribuan Jembatan.⁶²

a. Letak Geografis

Secara geografis, daerah ini berada pada posisi 0° 36' LU, 1° 07' Ls dan antara 102° 32' dan 104° 10' BT, terletak di bagian timur provinsi Riau dengan daerah seluas 11,605.97 km², lautan 6,318 km dan perairan umum 888.97 km² yang berbatasan dengan daerah sebagai berikut:⁶³

1. Sebelah Utara berbatas dengan Kabupaten Pelalawan
2. Sebelah Selatan berbatas dengan Kabupaten Tanjung Jabung.
3. Sebelah Barat berbatas dengan Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Sebelah Timur berbatas dengan Propinsi Kepulauan Riau.

Jumlah penduduk kabupaten Indragiri Hilir mencapai 683.354 jiwa yang terdiri dari sejumlah suku/ etnik, seperti Banjar dari Kalimantan, Bugis dari Sulawesi, dan Melayu dari Jambi. Sementara ekonomi Kabupaten Indragiri Hilir pada sektor perkebunan yang meliputi Tanaman Pangan,

⁶² <http://inhilkab.go.id>. Diakses 24 Oktober 2015 Pukul 15.33 Wib.

⁶³ *Ibid*

Perkebunan, Perikanan, dan Kehutanan.⁶⁴ Yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Perbandingan luas wilayah dan jumlah penduduk di kabupaten
Indragiri Hilir Tahun 2009

No	Kecamatan	Jumlah Penduduk	Luas Wilayah (KM)	Kepadatan Penduduk	Persentase
1.	Keritang	64,029	543,45	118	9.04
2.	Kemuning	30,887	525,48	59	2.28
3.	Rete	43,991	407,75	108	7.16
4.	Sungai Batang	12,323	145,99	84	2.04
5.	Enok	34,340	880,86	39	5.55
6.	Tanah Merah	31,201	721,56	43	5.32
7.	Kuala Indragiri	19,469	511,63	38	3.21
8.	Concong	13,340	160,29	83	2.03
9.	Tembilahan	72,46	197,37	367	9.74
10.	Tembilahan Hulu	44,451	180,62	246	5.51
11.	Tempuling	30,768	691,19	45	4.20
12.	Kempas	33,359	364,49	93	4.32
13.	Batang Tuaka	27,412	1,050,25	26	3.75
14.	Gaung Anak Serka	22,237	612,75	36	3.54
15.	Gaung	40,164	1,479,24	27	6.46
16.	Mandah	40,185	1,021,74	39	7.22
17.	Kateman	45,630	561,09	81	7.05
18.	Pelangiran	43,838	531,22	83	4.73
19.	Teluk Belengkong	16,794	499,00	34	2.25
20.	Pulau Burung	22,474	520,00	43	4.61
Indragiri Hilir		689,938	11,605.97	59.45	100.00
2011		685,693	11,605.97	59.08	
2010		662,302	11,605.97	57.07	

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Indragiri Hilir, *Dalam angka 2013*

Berdasarkan aktifitas bisnis/sumber kehidupan, Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari 69.01% sektor pertanian 8.58%, pelayanan 7.74%,

⁶⁴ *Ibid*

perdagangan 1.54% industri dan yang lain-lain 1.54%. Luas areal untuk sektor pertanian 160,637 Ha sementara sektor perkebunan memiliki lahan seluas 454,831 ha.⁶⁵

b. Iklim

Kabupaten Indragiri Hilir sangat dipengaruhi oleh pasang surutnya air sungai/parit, dimana sarana perhubungan yang dominan untuk menjangkau daerah satu dengan daerah lainnya adalah melalui sungai/parit dengan menggunakan kendaraan speed boat, pompong dan perahu. Diantara sungai-sungai yang utama di daerah ini adalah Sungai Indragiri yang berasal dari Danau Singkarak (Propinsi Sumatera Barat) yang bermuara di selat berhala.

Kabupaten Indragiri Hilir terletak pada dataran rendah atau daerah pesisir timur dengan ketinggian < 500 meter dari permukaan laut. Hal ini mengakibatkan daerah ini menjadi daerah rawa-rawa yang beriklim tropis basah. Akan tetapi, terdapat beberapa desa yang merupakan dataran tinggi. Desa-desa tersebut terdapat di Kecamatan Keritang dan Kemuning. Hal ini menyebabkan lahan pertanian pada daerah tersebut tidak terpengaruh pada air laut.⁶⁶

c. Keadaan penduduk

Masalah penduduk di Kabupaten Indragiri Hilir sama halnya seperti daerah lain di Indonesia, dimana untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai.⁶⁷ Program

⁶⁵ Badan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2009

⁶⁶ Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, *Profil daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 2011, hal.7

⁶⁷ *Ibid.*, hal.13

kependudukan yang meliputi kelahiran, menurunkan tingkat kematian bagi bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran penduduk yang seimbang serta pengembangan potensi penduduk sebagai modal pembangunan yang harus ditingkatkan.

Penduduk Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2009 berjumlah 683,354 jiwa. Jumlah penduduk ini mengalami kenaikan dari tahun 2008, kenaikan tersebut sebesar 1.94 %. Rata-rata jiwa per rumah tangga adalah 4 jiwa, tidak berubah dari tahun sebelumnya karena kenaikan jumlah penduduk diikuti dengan kenaikan jumlah rumah tangga. Kecamatan yang paling banyak penduduknya adalah kecamatan Tembilahan yaitu 66.545 jiwa dan Kecamatan yang paling sedikit jumlah penduduknya adalah Kecamatan Concong yaitu 13.875 jiwa.

Jumlah penduduk Kabupaten Indragiri Hilir yang berdomisili pada 20 (dua puluh) Kecamatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Jumlah Penduduk Kabupaten Indragiri Hilir

No .	Kecamatan	Penduduk	Persentase (%)
1.	Keritang	64,029	9.04
2.	Kemuning	30,887	2.28
3.	Reteh	43,991	7.16
4.	Sungai Batang	12,323	2.04
5.	Enok	34,340	5.55
6.	Tanah Merah	31,201	5.32
7.	Kuala Indragiri	19,469	3.21
8.	Concong	13,340	2.03
9.	Tembilahan	72,46	9.74
10.	Tembilahan Hulu	44,451	5.51
11.	Tempuling	30,768	4.20
12.	Kempas	33,959	4.32
13.	Batang Tuaka	27,412	3.75
14.	Gaung Anak Serka	22,237	3.54
15.	Gaung	40,164	6.46
16.	Mandah	40,185	7.22
17.	Kateman	45,630	7.05
18.	Pelangiran	43,838	4.73
19.	Teluk Belengkong	16,794	2.25
20.	Pulau Burung	22,474	4.61
	Jumlah	689,938	100

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Indragiri Hilir, *Dalam Angka 2013*

Penduduk Kabupaten Indragiri Hilir berasal dari berbagai daerah yang tersebar di Indonesia, selain Suku Melayu yang merupakan Suku asli masyarakat Tembilahan serta ada juga yang berasal dari berbagai Suku pendatang seperti Suku Minang, Suku Bugis, Suku Jawa, Suku Batak, Suku Banjar Etnis Tionghoa dan sebagainya. Mayoritas penduduknya beragama Islam, walaupun didalamnya masih ada agama lain seperti agama Kristen, Katolik, Kristen Protestan, Hindu, dan Budha.⁶⁸

d. Mata Pencaharian Penduduk

Penduduk Kabupaten Indragiri Hilir memiliki mata pencaharian yang sangat beragam, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain keadaan alam dan kebiasaan adat pada dasarnya jenis lapangan kerja penduduk Tembilahan dapat digolongkan menjadi beberapa yaitu sektor pertanian, sektor pertambangan dan penggalian, sektor industri, sektor air, sektor konstruksi, sektor jasa, dan sebagainya.⁶⁹ Jumlah pencari kerja di Tembilahan cukup banyak yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

⁶⁸ *Ibid.*, hal.79

⁶⁹ *Ibid.*, hal 197

Tabel 2.3
Ikhtisar Statistik Tenaga Kerja Tahun 2008-2013 di
Kabupaten Indragiri Hilir

No.	Uraian	Tahun					
		2008	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Jumlah Pencari Kerja	6.520	5.432	5.411	679	1.231	5.891
2.	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan	965	639	101	695	482	1.246

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2013

e. Pendidikan

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan penduduknya, karena pendidikan sangat menentukan kualitas sumber depan menghadapi tantangan yang cukup besar, mengharuskan adanya perhatian yang menyeluruh dari pemerintah, tidak hanya sebatas pada pendidikan formal juga pendidikan non formal. Sekolah dan luar Sekolah harus pula memperoleh pemberdayaan yang maksimal, sehingga sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia mampu memberikan pelayanan pada seluruh masyarakat untuk memperoleh kesempatan pendidikan tanpa terkecuali, dengan cakupan pendidikan yang mulai dari prasekolah, sekolah dasar, sekolah lanjutan tingkat pertama, sehingga ke pendidikan tinggi yang ada.⁷⁰

Secara keseluruhan Kabupaten Indragiri Hilir memiliki sistem sekolah yang cukup memadai serta sarana dan prasarana yang cukup sehingga

⁷⁰ *Ibid.*, hal. 85

diharapkan dapat menghasilkan angka kelulusan yang tinggi sekaligus bermutu. Namun masih ada anggapan bahwa persoalan kualitas sumber daya manusia masih rendah dan belum mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang lebih bermutu dari kabupaten/kota lain.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk menyediakan pelayanan pendidikan yang merata dan bermutu kepada masyarakat, namun saat ini pembangunan bidang pendidikan masih ada dihadapkan pada berbagai permasalahan antara lain; belum meratanya penyediaan sarana prasarana pendidikan, rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan, lemahnya pelaksanaan manajemen sistem pendidikan serta masih terasanya krisis ekonomi yang belum berhenti. Hal ini mengakibatkan semakin banyak penduduk yang tidak mampu menjangkau jenjang pendidikan sebagai dampak dari permasalahan tersebut masih terdapat anak-anak usia sekolah, mulai dari usia 7-12 Tahun, 13-15 Tahun, dan usia 16-18 Tahun yang tidak dapat menikmati pendidikan. Selain itu, pendistribusian guru juga masih belum merata terutama ketersediaan guru di daerah terpencil.

Bagi sektor pendidikan Tinggi Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir telah mengupayakan Program satu rumah satu sarjana pada tahun 2010. Untuk mencapai langkah tersebut telah diikuti dengan program peningkatan sarana prasarana pendidikan tinggi dengan membangun Kampus UNISI. Dalam upaya peningkatan sumber daya pengajar (guru) pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hilir juga telah mendorong upaya peningkatan jenjang studi hingga S1 , S2 , dan S3, sehingga diharapkan akan menjadi

motor penggerak pendidikan di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir di masa-masa yang akan datang.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan arah pembangunan suatu daerah, karena pendidikan akan mempengaruhi pola pikir penduduk suatu daerah. Sehingga maju tingkat pendidikan berarti akan membawa berbagai pengaruh positif bagi masa depan di berbagai bidang kehidupan. Jumlah penduduk Kabupaten Indragiri Hilir yang telah memiliki ijazah menurut tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke atas termasuk angkatan
Kerja Dirinci Menurut Ijazah Yang Dimiliki Tahun 2008-2012

No.	Pendidikan yang Pernah Ditamatkan	2008	2009	2010	2011	2012
1.	Tidak punya / belum pernah sekolah	7.762	8.687	10.589	2.263	994
2.	Tidak / belum tamat SD	43.510	71.207	29.773	43.926	34.807
3.	SD	160.525	129.161	143.302	132.809	143.065
4.	SLTP	76.770	81.966	57.793	68.785	67.053
5.	SLTA	42.436	53.783	49.029	62.408	54.884
6.	DIPLOMA	14.241	7.394	6.305	3.226	4.145
7.	UNIVERSITAS		5.211	7.122	6.868	8.048
	Jumlah	345.244	357.364	303.913	320.285	312.996

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Indragiri Hilir.

f. Visi dan Misi

Berdasarkan kondisi masyarakat saat ini, tantangan yang dihadapi dalam 20 tahun mendatang serta dengan memperhitungkan modal dasar dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat dan amanat pembangunan yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang dasar tahun 1945, maka visi pembangunan kabupaten Indragiri Hilir tahun 2005-2025 adalah “Indragiri Hilir Berjaya dan Gemilang 2025”.

Dalam upaya mengaktualisasikan visi pembangunan jangka panjang daerah (RPJMD) Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2009-2013 yaitu “ Indragiri Hilir Berjaya dan Gemilang”. Visi pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah tahun 2009-2013,memberikan gambaran bahwa :⁷¹

- 1) **Keberhasilan** Kabupaten Indragiri Hilir dalam mengembangkan wilayahnya yang memiliki kekhasan sebagai wilayah pasang surut dan bergambut, menjadi sebuah wilayah yang telah berkembang maju dan terbuka merupakan bukti bahwa menjanjikan bagi masa depan daerah dan masyarakatnya yang setara dengan daerah-daerah lainnya yang sifat lahannya jauh lebih berpotensi.
- 2) **Berjaya** adalah suatu keberhasilan dalam mencapai keadaan yang lebih baik, makmur, adil dan sejahtera sebagai sebuah prestasi di segala bidang, baik secara fisik dan mental spiritual maupun jasmaniah dan rohaniah melalui ikhtiar dan kerja keras yang dilakukan secara bersama-sama dari

⁷¹ Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, *Profil Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, 2011, hal. x*

seluruh komponen masyarakat dan pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, nilai kebudayaan Melayu yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat, nilai dan norma hukum yang berlaku.

- 3) **Gemilang** sebagai sebuah kemajuan yang hebat akan dapat dicapai melalui pengelolaan yang lebih baik terhadap sistem perencanaan, pelaksanaan, pengawasan pembangunan yang bersinergi, sistematis dan konseptual antara pemerintah dengan seluruh stakeholders, yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat struktur perekonomian daerah, penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan politik yang semakin berkualitas dan berkembangnya tatanan sosial dan budaya masyarakat.

Untuk merealisasikan visi pembangunan tersebut, maka ditetapkan lima misi pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir ke depan, yakni :⁷²

- a. **Mewujudkan daya saing daerah;** adalah memperkuat perekonomian daerah berbasis pada potensi dan keunggulan daerah, meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan kekayaan sumberdaya alam secara efisien dan efektif dengan tetap memegang prinsip-prinsip berkelanjutan (sustainable), meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap memiliki nilai-nilai moral religius dan cultural, pembangunan infrastruktur yang maju dan mampu diakses secara merata.

⁷² Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, *Profil daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 2011, hal xi

- b. **Mewujudkan suasana kehidupan masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis;** adalah menjadikan suasana kemasyarakatan dan penyelenggaraan pemerintah yang dinamis sesuai dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila dan konstitusi Negara dalam koridor NKRI, semakin mantapnya kelembagaan politik, masyarakat dan kebudayaan, semakin dinamisnya komunikasi dan interaksi antara masyarakat dan pemerintah dalam memperjuangkan dan mewujudkan kepentingan publik yang lebih luas, serta semakin berkembangnya dengan mantap dan mapannya suasana kehidupan yang menjunjung hukum dan perwujudan penegakkan hukum yang adil konsisten, serta tidak diskriminatif.
- c. **Mewujudkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya;** adalah agar seluruh wilayah Kabupaten Indragiri Hilir dan seluruh kelompok masyarakat dapat berkembang maju dan sejahtera secara bersama-sama tanpa ada yang tertinggal ataupun ditinggalkan, keberpihakan pembangunan kepada kelompok rentan harus menjadi prioritas, berkembangnya aksesibilitas di seluruh wilayah, dan menjangkau keseluruhan wilayah dan kelompok masyarakat, serta hilangnya diskriminasi termasuk gender.
- d. **Mewujudkan suasana aman, damai dan harmonis yang bermoral, beretika dan berbudaya ;** adalah dengan menciptakan keadaan kondusif yang ada pada berbagai aspek seperti aspek ekonomi, sosial budaya dan politik sebagai daerah yang pada awalnya memiliki tingkat heterogenitas

namun telah melebur dalam suatu nilai kultural yang dijunjung secara bersama yakni Melayu, maka harmonisasi dalam kehidupan masyarakat yang telah terwujud harus dapat dipertahankan terus dan dikembangkan agar mampu menjadi filter yang handal untuk menangkai masuknya nilai-nilai asing yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dan mengakomodir nilai-nilai yang mampu membawa perubahan masyarakat pada kondisi yang lebih baik dan lebih sejahtera.

- e. **Mewujudkan daerah yang memiliki peran penting pada tingkat regional, nasional dan internasional** merupakan upaya untuk menjadikan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem kenegaraan dan sistem sosial, ekonomi dan kebudayaan pada tataran regional nasional dan internasional sehingga perlu semakin dimantapkan identitas dan integritas yang dapat menjadikan kebanggaan tersendiri sebagai masyarakat Indragiri Hilir , mendorong meningkatkan dan mengembangkan kerjasama yang saling menguntungkan di berbagai aspek dengan berbagai pihak di dalam maupun diluar daerah pada skala regional,nasional dan internasional.

B. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian disiplin dapat dikotakan sebagai suatu hukuman,meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan

kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.⁷³

Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul *Dasar-Dasar Produksi*, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.⁷⁴

Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.⁷⁵

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.”⁷⁶ Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S.

⁷³ I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*. Kenisus, Yogyakarta, 1989, hal. 108

⁷⁴ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hal. 24

⁷⁵ I.S. Livine *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 71

⁷⁶ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 152.

Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu:⁷⁷

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine menyatakan bahwa apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serbabaik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.⁷⁸ Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolok ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :⁷⁹

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

⁷⁷ Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974, hal 305.

⁷⁸ I.S. Levine, *Op. Cit*, hal. 72

⁷⁹ *Ibid.*,

3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.⁸⁰

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.

⁸⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta, 1980, hal. 260.

4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

2. Pengaturan Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
- c. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- d. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.
- e. Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- f. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan para Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah dijelaskan di dalam Penjelasan Pasal 12 dari UU No. 43 tahun 1999 yaitu bahwa, agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan

berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di Daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat pusat akan berlaku di tingkat daerah, kecuali ditentukan lain.⁸¹

Selain itu perlu dilaksanakan usaha penerbitan dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa.

3. Pelaksanaan Disiplin Kerja 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.⁸²

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam

⁸¹ *Ibid.*,

⁸² *Ibid.*,

menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.⁸³

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.⁸⁴

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

⁸³Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

⁸⁴ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut : “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.”⁸⁵

Dari bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pegawai Negeri baik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur Negara.
- b. Sebagai unsur aparatur Negara Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - 1) Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih.
 - 2) Adil , dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.
 - 3) Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.
- c. Sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu

⁸⁵ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Pasal 3 ayat 2 berbunyi : "Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat." Dari ayat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral di sini berarti Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Golongan, atau partai politik. Seorang Pegawai Negeri harus menghindari pengaruh tersebut sehingga ia dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Untuk menghindari pengaruh partai politik, seorang Pegawai Negeri tidak boleh menjadi anggota aktif dan atau pengurus partai politik.⁸⁶

Bila seorang Pegawai Negeri ingin menjadi anggota suatu partai politik atau duduk sebagai pengurus suatu partai politik, maka yang bersangkutan diharuskan mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.

Larangan bagi Pegawai Negeri menjadi anggota aktif atau pengurus suatu partai politik bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa Pemerintah tidak

⁸⁶ I.S. Levine, *Op. Cit*, hal. 82

hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan perkataan lain, Pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.⁸⁷ Hal ini tidak akan terwujud bila pegawai negeri diperkenankan menjadi anggota atau pengurus suatu partai politik. Karena dalam pelaksanaan tugasnya antara pegawai negeri yang satu dengan yang lainnya akan saling menjatuhkan sehingga program pembangunan tidak akan berjalan dengan lancar.

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian ini, maka timbullah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil.⁸⁸

⁸⁷ I.G. Wursanto, *Op. Cit*, hal. 115

⁸⁸ *Ibid.*,

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

- a. Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
- b. Pasal 8 : Mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
- c. Pasal 9 : Mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
- d. Pasal 10 : Mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pension bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
- e. Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan system kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah hak, oleh karena itu apabila seseorang pegawai negeri telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

Sedangkan kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib:⁸⁹

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

⁸⁹ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

C. Tinjauan umum Badan Kepegawaian Daerah

1. Misi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai Visi adalah cara pandang jauh ke depan, kemana Instansi Pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Dengan memperhatikan situasi dan kondisi pada saat ini dan mengantisipasi perubahan dimasa mendatang, Badan Kepegawaiana Daerah Kabupaten Indragiri Hilir menetapkan visi sebagai berikut :

”Terwujudnya Pelayanan Prima dan Pengelolaan Pegawai untuk Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Aparatur dalam Mendukung Visi Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.”

1) Penjelasan kata kunci ”Visi” adalah sebagai berikut :

a) Pelayanan Prima mengandung tiga aspek yakni

- b) kemampuan yang profesional;
 - c) kemauan yang teguh;
 - d) sikap yang ikhlas, tulus, senang membantu, menyelesaikan kepentingan, keluhan, memuaskan kebutuhan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
- 2) Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional adalah : mereka yang berdasarkan latarbelakang pendidikan, pelatihan dan atau pengalaman menguasai serta menekuni bidang tugas dan pelayanan, melaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggungjawab untuk memberikan hasil dan manfaat positif bagi pihak-pihak yang dilayani dengan jaminan adanya sumber pendapatan yang layak dan wajar dalam bentuk gaji, tunjangan maupun jaminan perbaikan penghasilan.
- 3) Pemerintah yang baik adalah penyelenggaraan pemerintah berdasarkan transparansi, akuntabilitas dan menjamin kehidupan politik yang demokratis dengan mengikutsertakan semua aspek kehidupan yang ada di lingkungan pemerintah maupun di lingkungan masyarakat dan sektorswasta.

2. MISI

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan Instansi Pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi membawa organisasi kepada suatu fokus. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya dan bagaimana melakukannya.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir :

- 1) Mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional.
- 2) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir.
- 3) Menata kuantitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi dan faktor-faktor kunci keberhasilan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir menetapkan tujuan sebagai berikut:

- 1) Misi pertama "Mewujudkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang profesional" dengan tujuan : Terwujudnya kebijakan keputusan kepegawaian berdasarkan *System Merit* dan *Standard Operating Procedure* yang telah ditetapkan.
- 2) Misi kedua "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir" dengan tujuan : Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik.
- 3) Misi ketiga "Menata Kuantitas Sumber Daya Aparatur Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir" dengan tujuan : Terwujudnya keseimbangan jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam setiap lini organisasi pemerintah.

4. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Instansi Pemerintah dalam jangka waktu tertentu. Sasaran merupakan bagian internal dalam proses perencanaan strategik yang berfokus pada tindakan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan atau aktivitas. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan pertama "Terwujudnya kebijakan keputusan kepegawaian berdasarkan System Merit dan Standard Operating Procedure yang telah ditetapkan" dengan sasaran :
 - a) Berkurangnya keberatan atau keluhan Pegawai Negeri Sipil Daerah terhadap kebijakan dibidang kepegawaian dan meningkatkan Standar Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
 - b) Terpenuhinya pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - c) Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.
 - d) Terealisasinya pendelegasian wewenang penandatanganan berkas kepegawaian dari Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah kepada Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
 - e) Tersedianya jaringan komunikasi data dan informasi.

- f) Terwujudnya Prototype Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
 - g) Terpeliharanya sarana dan prasarana kantor yang telah ada.
 - h) Tersedianya sarana dan prasarana.
- 2) Tujuan Kedua "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik" dengan sasaran :
- a) Bertambahnya jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pada jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan semakin beragamnya kesempatan untuk memperoleh kegiatan diklat.
 - b) Terwujudnya Standar Kualitas Sumber Daya Aparatur Daerah (SDAD) sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan ketiga "Terwujudnya keseimbangan jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam setiap lini organisasi pemerintah" dengan sasaran:
- a) Terselenggaranya System Reward dan Punishment bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah secara adil dan akurat.
 - b) Terselenggaranya Mutasi dan Penempatan berdasarkan Standar Baku dan Prestasi Kerja.

D. Tinjauan Umum Satuan Polisi Pamong Praja

1. Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja

Pamong Praja berasal dari kata *Pamong* dan *Praja*, Pamong artinya pengasuh yang berasal dari kata *Among* yang juga mempunyai arti sendiri yaitu mengasuh. Mengasuh anak kecil misalnya itu biasanya dinamakan

mengemong anak kecil, sedangkan Praja adalah pegawai negeri. Pangreh Praja atau Pegawai Pemerintahan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pamong Praja adalah Pegawai Negeri yang mengurus pemerintahan Negara.⁹⁰ Definisi lain Polisi adalah Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan.⁹¹

Berdasarkan definisi-definisi yang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah Polisi yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah di wilayah kerjanya. Menurut Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan “Polisi Pamong Praja adalah aparatur Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas Kepala Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah”.

Keberadaan Polisi Pamong Praja dimulai pada era Kolonial sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Walikota Jenderal Pieter Both, bahwa kebutuhan memelihara ketenteraman dan ketertiban penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu Kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan ketenteraman dan keamanan. Untuk menyikapi hal tersebut maka dibentuklah BAILLUW, semacam Polisi yang merangkap Jaksa dan Hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum

⁹⁰ Alwi, Hasan., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm.817

⁹¹ *Ibid.*, hal. 886

yang terjadi antara VOC dengan warga serta menjaga ketertiban dan ketenteraman warga. Kemudian pada masa kepemimpinan Raaffles, dikembangkanlah Bailluw dengan dibentuk Satuan lainnya yang disebut *Besturrs Politie* atau Polisi Pamong Praja yang bertugas membantu Pemerintah di Tingkat Kawedanan yang bertugas menjaga ketertiban dan ketenteraman serta keamanan warga.

Menjelang akhir era Kolonial khususnya pada masa pendudukan Jepang Organisasi polisi Pamong Praja mengalami perubahan besar dan dalam prakteknya menjadi tidak jelas, dimana secara struktural Satuan Kepolisian dan peran dan fungsinya bercampur baur dengan Kemiliteran. Pada masa Kemerdekaan tepatnya sesudah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia Polisi Pamong Praja tetap menjadi bagian Organisasi dari Kepolisian karena belum ada Dasar Hukum yang mendukung keberadaan Polisi Pamong Praja sampai dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948.

Secara definitif Polisi Pamong Praja mengalami beberapa kali pergantian nama namun tugas dan fungsinya sama, adapun secara rinci perubahan nama dari Polisi Pamong Praja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1948 pada tanggal 30 Oktober 1948 didirikanlah Detasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kapanewon yang pada tanggal 10 Nopember 1948 diubah namanya menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.

- 2) Tanggal 3 Maret 1950 berdasarkan Keputusan Mendagri No.UP.32/2/21 disebut dengan nama Kesatuan Polisi Pamong Praja.
- 3) Pada Tahun 1962 sesuai dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No. 10 Tahun 1962 nama Kesatuan Polisi Pamong Praja diubah menjadi Pagar Baya.
- 4) Berdasarkan Surat Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah No.1 Tahun 1963 Pagar Baya diubah menjadi Pagar Praja.
- 5) Setelah diterbitkannya UU No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, maka Kesatuan Pagar Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.
- 6) Dengan Diterbitkannya UU No.22 Tahun 1999 nama Polisi Pamong Praja diubah kembali dengan nama Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah.
- 7) Terakhir dengan diterbitkannya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, lebih memperkuat keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pembantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban umum dan ketenteraman Masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Meskipun keberadaan kelembagaan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat telah beberapa kali mengalami perubahan baik struktur organisasi maupun Nomenklatur, yang kemungkinan dikemudian hari masih berpeluang untuk berubah, namun secara substansi tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat tidak

mengalami perubahan yang berarti. “Keberadaan Polisi Pamong Praja dalam jajaran Pemerintah Daerah mempunyai arti khusus yang cukup strategis, karena tugas-tugasnya membantu Kepala Daerah dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban serta penegakan Peraturan Daerah sehingga dapat berdampak pada upaya Peningkatan Pendapatan Asli Daerah”.⁹²

Mengenai pengertian Polisi Pamong Praja mengalami perbedaan atau perubahan antara Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Pengertian Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 adalah perangkat wilayah yang bertugas membantu kepala wilayah dalam menyelenggarakan pemerintah umum khususnya dalam melaksanakan wewenang, tugas dan kewajiban di bidang ketentraman dan ketertiban masyarakat.⁹³

Pengertian Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah adalah perangkat daerah yang bertugas membantu kepala daerah dalam rangka menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.⁹⁴

⁹² Pedoman dan Petunjuk Polisi Pamong Praja, 1995, Jakarta, Dirjen Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah (PUOD)

⁹³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah

⁹⁴ Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Bila melihat pengertian Polisi Pamong Praja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 adalah :⁹⁵

- 1) Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 adalah sebagai aparat daerah yang bertanggung jawab kepada kepala wilayah artinya aparat pemerintah pusat yang dipekerjakan di daerah, (Undang-undang No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah). Sedangkan Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 adalah sebagai aparat daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah).
- 2) Ruang lingkup tugas kerja Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 hanya membantu Kepala wilayah di bidang ketentraman dan ketertiban masyarakat, (Undang-Undang No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah). Sedangkan ruang lingkup tugas Polisi Pamong Praja menurut Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 diperluas selain menyelenggarakan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum juga ketenteraman masyarakat dalam penegakan Peraturan Daerah.

Untuk menumbuhkan kesadaran masyarakat maka dalam melaksanakan tugasnya Polisi Pamong Praja melakukan berbagai cara seperti memberikan penyuluhan, kegiatan patroli dan penertiban terhadap

⁹⁵ Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004

pelanggaran Peraturan Daerah, keputusan kepala daerah yang didahului dengan langkah-langkah peringatan baik lisan maupun tertulis.⁹⁶

Lingkup fungsi dan tugas Polisi Pamong Praja dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban umum pada dasarnya cukup luas, sehingga dituntut kesiapan aparat baik jumlah anggota, kualitas personil termasuk kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Polisi Pamong Praja sebagai lembaga dalam pemerintahan sipil harus tampil sebagai pamong masyarakat yang mampu menggalang dan dapat meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam menciptakan dan memelihara ketentraman dan ketertiban sehingga dapat menciptakan iklim yang lebih kondusif di daerah.⁹⁷

Penampilan Polisi Pamong Praja dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban harus berbeda dengan aparat kepolisian (Polisi Negara), karena kinerja Polisi Pamong Praja akan bertumpu pada kegiatan yang lebih bersifat penyuluhan dan pengurusan, bukan lagi berupa kegiatan yang mengarah pada pemberian sanksi atau pidana. Tugas Polisi Pamong Praja adalah selain melakukan penegakan Peraturan Daerah, juga membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban.⁹⁸

Mengingat luasnya daerah dan menjamin tindakan yang cepat serta tepat pada waktunya Kepala Daerah dalam “keadaan biasa” diberikan

⁹⁶ Ibid.,

⁹⁷ Ibid.,

⁹⁸ Pasal 148 ayat (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

wewenang pembinaan ketentraman dan ketertiban di daerahnya yang meliputi:⁹⁹

- 1) Wewenang pengaturan untuk dapat mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- 2) Wewenang pengaturan-pengaturan kegiatan penanggulangan bencana alam maupun bencana akibat perbuatan manusia.
- 3) Wewenang pengaturan kegiatan-kegiatan dibidang politik, ekonomi dan sosial budaya.

Tujuan dari pembinaan ketentraman dan ketertiban adalah untuk menghilangkan atau mengurangi segala bentuk ancaman dan gangguan terhadap ketentraman dan ketertiban didalam masyarakat, serta menjaga agar roda pemerintahan dan peraturan pemerintah serta peraturan perundang-undangan di daerah dapat berjalan lancar, sehingga pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara umum, tertib dan teratur dalam rangka memantapkan ketahanan nasional.¹⁰⁰ Ketentraman dan ketertiban yaitu suatu keadaan dimana pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara aman, tertib dan teratur.¹⁰¹ Pembinaan ketentraman dan ketertiban daerah adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengarahan, pemeliharaan serta pengendalian segala masalah ketentraman dan ketertiban secara berdaya guna

⁹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonomi

¹⁰⁰ Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 2 Pasal 2 Tahun 1993 tentang pembinaan ketentraman dan ketertiban di daerah

¹⁰¹ Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 2 Pasal 1 Tahun 1993 tentang pembinaan ketentraman dan ketertiban di daerah

dan berhasil guna meliputi kegiatan pelaksanaan atau penyelenggaraan dan peraturan agar segala sesuatunya dapat dilakukan dengan baik, tertib dan seksama sesuai ketentuan petunjuk, sistem dan metode yang berlaku untuk menjamin pencapaian tujuan secara maksimal.¹⁰²

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan mutlak diperlukan adanya suatu kondisi ketentraman dan ketertiban yang mantap. Dalam hal ini urusan pembinaan ketentraman dan ketertiban daerah, Walikota atau Bupati dalam tugasnya dibantu oleh yang namanya Polisi Pamong Praja.¹⁰³

Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam rangka menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.¹⁰⁴ Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri juga disebutkan Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.¹⁰⁵ Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 disebutkan juga bahwa Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian Perangkat Daerah dalam penegakkan

¹⁰² Pasal 150 ayat (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

¹⁰³ Undang-undang No. 32 Pasal 148 ayat 1 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

¹⁰⁴ Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004

¹⁰⁵ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005

Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.¹⁰⁶

Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib, dan teratur Pasal 1 ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010.¹⁰⁷ Hal senada dinyatakan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005 tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja dinyatakan ketentraman dan ketertibannya itu suatu keadaan dimana Pemerintah dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara aman, tertib dan teratur.¹⁰⁸ Pembinaan ketentraman dan ketertiban daerah adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengarahan, pemeliharaan serta pengendalian segala masalah ketenteraman dan ketertiban secara berdayaguna dan berhasilguna meliputi kegiatan pelaksanaan atau penyelenggaraan dan peraturan agar segala sesuatunya dapat dilakukan dengan baik, tertib dan seksama sesuai ketentuan petunjuk, sistem dan metode yang berlaku untuk menjamin pencapaian tujuan yang hendak dicapai secara maksimal.¹⁰⁹

Untuk menumbuhkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat maka dalam melaksanakan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja melakukan berbagai cara seperti

¹⁰⁶ Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010

¹⁰⁷ Pasal 1 ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010

¹⁰⁸ Permendagri Nomor 26 Tahun 2005

¹⁰⁹ Pasal 150 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004

memberikan penyuluhan kegiatan patroli dan penertiban terhadap pelanggaran Peraturan Daerah, keputusan Kepala Daerah yang didahului dengan langkah-langkah peringatan baik lisan maupun tertulis, setelah itu baru dilakukan penindakan.¹¹⁰

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu alat yang di gunakan oleh Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan melakukan pengawasan dan penegakan pelaksanaan Peraturan Daerah dan atau keputusan Kepala Daerah yang bekerja sama dengan instansi-instansi terkait.

a. Peran, Tugas, dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja

Peran Satuan Polisi Pamong Praja secara umum adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban umum. Sedangkan tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tembilahan adalah melaksanakan penyelenggaraan urusan Pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, diantaranya pengaturan, penertiban dan pengawasan tamu wisma, sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku seperti tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir Untuk melaksanakan tugas pokok

¹¹⁰ Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005

tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai fungsi:¹¹¹

- 1) Merumuskan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban.
- 2) Menyusun rencana dan program kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban.
- 3) Melaksanakan pedoman dan petunjuk operasional penertiban Penegakkan Peraturan Daerah, Keputusan dan atau Peraturan Provinsi.
- 4) Melaksanakan Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah, Keputusan dan atau Peraturan Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan lainnya.
- 5) Melaksanakan penertiban masyarakat dan pengamanan perizinan, pemeriksaan penindakan serta pengawalan dan kesamaptaan.
- 6) melaksanakan pengembangan kapasitas yang meliputi pembinaan personil. Ketatalaksanaan, sarana dan prasarana kerja Satuan Polisi Pamong Praja.
- 7) Melaksanakan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum sesuai dengan program, pedoman dan petunjuk teknis.
- 8) Melaksanakan urusan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, kepegawaian dan keuangan.
- 9) melaksanakan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakkan Peraturan Daerah, Keputusan dan atau Peraturan Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik

¹¹¹ Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir

Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah

Hal yang sama juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi :¹¹²

- 1) Penyusunan Program dan pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
- 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di daerah;
- 4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;
- 5) Pelaksanaan koordinasi penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
- 6) Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah; dan Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah.

¹¹² Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja

b. Wewenang, Hak dan Kewajiban Satuan Polisi Pamong Praja

Untuk melaksanakan fungsi yang telah disebutkan di atas, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir mempunyai kewenangan-kewenangan yang telah diatur dan ditetapkan yaitu :¹¹³

- 1) Menertibkan dan menindak warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah.
- 3) Melakukan tindakan represif non Yudisial terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah.

Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan juga bahwa wewenang Satuan Polisi Pamong Praja yaitu :¹¹⁴

- 1) Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan/atau Kepala Daerah;
- 2) Menindak warga masyarakat, aparatur atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- 3) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat

¹¹³ Pasal 6 Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2007

¹¹⁴ Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

- 4) Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Kepala Daerah; dan
- 5) Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Kepala Daerah.

Di dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya sebagai perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai hak sarana dan prasarana serta fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan Perundang-undangan. Polisi Pamong Praja dapat diberikan tunjangan khusus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.¹¹⁵

Agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan Perundang-undangan maka dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari Polisi Pamong Praja wajib :¹¹⁶

- 1) Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang dimasyarakat;
- 2) Menaati disiplin Pegawai Negeri Sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja;
- 3) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- 4) Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana; dan

¹¹⁵ Pasal 7 ayat (1-2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010

¹¹⁶ Pasal 7 ayat (1-2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010

- 5) Menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Kepala Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah /Kota.

Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah - Di Daerah /Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir)

Selamat Saksono mengemukakan bahwa Manajemen kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu atau dengan kata lain manajemen kepegawaian adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu kesatuan aktivitas demi tercapainya tujuan.¹¹⁷

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian dan pemberhentian.¹¹⁸ Manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999. Pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat seperti telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

¹¹⁷ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1995, hal.14

¹¹⁸ SH. Sarundajang, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*, PT. Surya Multi Grafika, Jakarta, 2003, hal.36

berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dibentuk Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai perangkat daerah. Presiden sebagai kepala pemerintahan adalah pembina seluruh PNS Baik pusat maupun daerah.¹¹⁹ Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah :

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Disertai tugas dalam jabatan negeri.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹¹⁹ Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta., 2003, hal.14

Sedangkan menurut Pasal 2 ayat (2) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri berdasar pada definisi dalam pasal 1 huruf (a) terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah
3. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2) dari UU No. 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa :

1. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepanitiaan Pengadilan.
 - b. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Bawahan.
 - c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
 - d. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain.

2. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom
3. Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan itu ada kemungkinan bahwa arti Pegawai Negeri Sipil akan berkembang di kemudian hari. Kemungkinan perkembangan ini harus diletakkan landasannya dalam undang-undang.

Di dalam Penjelasan Pasal 2 dari UU No.43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa, Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu Pegawai Negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Berdasarkan pada pengertian tersebut, Pegawai Negeri mempunyai kewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pada prinsipnya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah misalnya apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja dan lain-lain.

Hasil Wawancara Penulis Dengan Pegawai Negeri Sipil yang Sedang Terkena Razia Rutin, ibu Radiah menyatakan bahwa semua pegawai negeri di Kabupaten Indragiri Hilir mengetahui adanya peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS tapi hampir semua tidak menaati peraturan karena hampir tidak ada sangsi yang tegas jika kami melanggarnya.¹²⁰

Selain itu hasil wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil yang Sedang Terkena Razia Rutin, ibu tri wiwi juniarni menyatakan bahwa alasan saya disini karena tadi tidak sempat sarapan pagi dirumah makanya saya sarapan disini.¹²¹

Hasil wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil yang Sedang Terkena Razia Rutin, Bapak Abdul Hadi menyatakan bahwa saya ikut teman-teman ngopi sebentar, dikantor suntuk jadi kami ramai-ramai minum kopi disini.¹²²

Usaha-usaha yang dilakukan adalah dengan mendayagunakan secara optimal kesempurnaan aparatur Pegawai Negeri Sipil sehingga kinerja di

¹²⁰ Wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil yang Terjaring Razia

¹²¹ Wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil yang Terjaring Razia

¹²² Wawancara penulis dengan Pegawai Negeri Sipil yang Terjaring Razia

kalangan Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Perihal disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹²³ Dalam Peraturan Pemerintah ini juga dijelaskan mengenai kewajiban dan larangan serta sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran yang dilakukan.

Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2013 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir telah membuat suatu aturan larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang telah ditegaskan dalam Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, pada kenyataannya di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya pegawai negeri sipil di Kota Tembilahan masih terdapat pegawai

¹²³ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

negeri sipil yang melakukan pelanggaran terutama berkeliaran di jam kerja dan duduk-duduk/nongkrong di warung kopi atau rumah makan selama berjam-jam, sekedar berbincang-bincang hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir Pasal 3 menyatakan prinsip dan nilai dasar meliputi :

1. Prinsip dasar kode etik PNS meliputi :
 - a. Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. Kesetiaan dan ketaatan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
 - c. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia negara;
 - d. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan Pribadi dan golongan;
 - e. Memelihara persatuan dan kesatuan bangsa serta kesetiakawanan KORPRI;
 - f. Ketaatan terhadap hukum dan Peraturan Perundang-Undangan;
 - g. Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia;
 - h. Tidak diskriminatif;
 - i. Profesionalisme, netralistik dan bermoral tinggi;
 - j. Semangat jiwa Korps
2. Nilai-nilai dasar kode etik PNS meliputi :

- a. Jujur;
- b. Disiplin;
- c. Bertanggungjawab;
- d. Tidak deskriminatif
- e. Profesional, netral dan bermoral
- f. Bersemangat;
- g. Bekerjasama dalam arti positif; dan
- h. Pelayanan Prima.

Hasil wawancara Penulis Dengan Kepala Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir, Hady Rahman menyatakan bahwa Pelaksanaan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Indragiri Hilir (Study Kasus Di Kota Tembilahan) belum terlaksana dengan optimal karna banyak oknum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dikenakan teguran berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil hanya dalam memberikan sanksinya belum optimal sehingga fungsi kontrol Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) mengenai realisasi sanksi tidak dilaporkan langsung.¹²⁴

Bagi oknum yang terkena razia akan di berikan sanksi yang sesuai,berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipi Pasal 7 Menyatakan :

¹²⁴ Hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir

1. Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang, dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu (1) tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama satu (1) tahun, dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu (1) tahun

Selain itu, Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir Pasal 13 menyatakan :

1. Setiap PNS yang terbukti melanggar kode etik dikenakan sanksi moral yang dibuat secara tertulis dan dinyatakan oleh pejabat yang berwenang
2. Penjatuhan sanksi moral dilakukan melalui :
 - a. Pernyataan secara tertutup disampaikan oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi moral

- b. Pernyataan secara terbuka disampaikan oleh Bupati atau pejabat lain yang ditunjuk.
3. Pernyataan secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a hanya diketahui oleh PNS yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan keputusan serta pejabat lain yang terkait, dengan ketentuan pejabat terkait dimaksud tidak boleh berpangkat lebih rendah dari PNS yang bersangkutan.
4. Pernyataan terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disampaikan melalui forum-forum pertemuan resmi, dalam upacara bendera, pada papan pengumuman resmi dan atau diforum lain yang dipandang sesuai untuk itu.
5. Sanksi moral berupa pernyataan secara tertutup atau terbuka mulai berlaku pada saat disampaikan kepada PNS yang melanggar kode etik.

Pasal 14 Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan :

1. Selain diberikan sanksi moral, PNS yang melanggar kode etik dapat dikenakan sanksi tindakan administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan atas rekomendasi MKE PNS
2. Tindakan Administratif atas rekomendasi MKE PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil wawancara Penulis Dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Hermanto. S.PSI menyatakan bahwa Pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir berjalan dengan baik namun tidak optimal, dalam penjatuhan hukuman terlebih dahulu dilakukan pemanggilan, pemeriksaan dan diputuskan melalui Rapat Majelis Kode Etik.¹²⁵

B. Penghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir

M. khadafi menyatakan bahwa 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.¹²⁶

¹²⁵ Hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

¹²⁶ Hasil Wawancara Penulis dengan sekretaris inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir

Pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat di petanggung jawabkan, baik dilihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan aparatur negara sendiri. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut :¹²⁷

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.

Sedangkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 sebagai berikut :

Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang

¹²⁷ The Liang Gie, *Cara Bekerja Efisien*, Karya Kencana, Yogyakarta, 2001, hal.17

berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang Undang.

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam

suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol, berkeliruan di jam kerja, duduk-duduk nongkrong di warung kopi atau rumah makan selama berjam-jam sekedar berbincang-bincang hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan penyimpangan–penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Kaitannya dengan kedisiplinan, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil

Hasil wawancara Penulis Dengan Kepala Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir,

Hady Rahman menyatakan bahwa Faktor Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu :¹²⁸

1. Kurangnya koordonasi antara Badan Kepegawaian Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Inspektorat
2. Jadwal operasi yang selalu tidak disepakati
3. Atasan tidak melaporkan langsung mengenai sanksi kepada Badan Kepegawaian Daerah

Hasil wawancara Penulis Dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, H. Said Syarifudin menyatakan bahwa Faktor Penghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu :¹²⁹

1. Tidak ada laporan dari unit kerja/SKPD
2. Kurangnya koordinasi dan konsultasi antara unit kerja
3. Masih banyak PNS yang belum mengetahui Peraturan Bupati tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

C. Upaya Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir

Suatu lembaga atau organisasi pemerintah menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor terpenting dalam usaha mencapai keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai Sumber Daya Manusia dituntut untuk memainkan peranan penting dalam

¹²⁸ Hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Bidang Penegakkan Perundang-Undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir

¹²⁹ Hasil Wawancara Penulis dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

kedudukannya sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu alat perlengkapan tata usaha negara yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tersebut harus berdasarkan pada segala peraturan yang mengaturnya yang telah dibuat dan ditetapkan oleh Negara.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Ada beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Namun dalam kenyataannya faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat, karena masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, seperti : tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang menunjukkan kehadiran dan

kepulungan pegawai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, tidak mengikuti senam kesehatan jasmani, kegiatan acara agama bulanan hingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Berbicara mengenai pelanggaran disiplin tentu berbicara pula mengenai penegakan disiplin sebagai antisipasi dari pelanggaran tersebut. Dimana penegakan disiplin merupakan suatu cara yang digunakan oleh lembaga atau badan pemerintahan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang terbukti melanggar kedisiplinan.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin PNS adalah atasan, terutama atasan langsung. Dalam Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin yang tertuang dalam pasal 30 dan 31 dalam aturan ini, peran atasan langsung sangat urgen dalam penegakan disiplin PNS. Ini berarti bahwa, penegakan disiplin PNS dalam lembaga pemerintahan, tergantung pada upaya pembinaan yang dilakukan oleh atasan PNS tersebut.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian dalam latar belakang masalah yaitu bagaimana penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, karena masih banyak ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil.

Iis Desmanella dan Drs. H. Zaili Rusli, Msi menyatakan Faktor kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam setiap instansi pemerintahan, Keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.¹³⁰ Untuk mengatasi efektivitas penegakan disiplin Pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah upaya yang dapat dilakukan dalam penegakan disiplin yang meliputi :¹³¹

1. Preventif

- a. Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan.

Penciptaan peraturan ini berupa penciptaan atau pembuatan peraturan perundang-undangan, yakni peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dilihat dari sisi materi muatannya, peraturan perundang-undangan bersifat mengatur (regelling) secara umum dan abstrak, tidak konkrit dan individual seperti keputusan penetapan.

Dalam penegakan disiplin pada umumnya sudah diatur dalam produk hukum yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berisi segala hak, kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil, serta sanksi hukuman, baik hukuman ringan, sedang hingga hukuman berat. Secara khusus dalam penegakan disiplin jam kerja pemerintah kabupaten telah menciptakan produk hukum berupa Peraturan Bupati tentang pemotongan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan

¹³⁰ Jurnal *EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIAK*, Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

¹³¹ *Ibid.*,

pemotongan uang transportasi tenaga non PNS yang melanggar ketentuan jam kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten

- b. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus. Pembinaan disiplin adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan adalah dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Represif

Yaitu Menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin. Pemberian sanksi merupakan upaya yang tergolong menimbulkan efek jera, dan bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, walaupun terkadang kurang efektif tetapi upaya ini dapat meminimalisir setiap pelanggaran yang ada. Pemberian sanksi sangat diperlukan dalam upaya penegakan kedisiplinan pegawai, untuk mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan yang telah dibuat. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman atau sanksi akan tercapai.

Hasil wawancara Penulis Dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Hermanto. S.PSI menyatakan bahwa Upaya dalam mengatasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu :¹³²

1. Melakukan sosialisasi Peraturan Bupati Kode Etik Pegawai Negeri Sipil melalui surat edaran
2. Menekankan pada setiap pegawai di unit kerja perihal adanya Kode Etik antara lain tentang :
 - a. Kode Etik selaku Pegawai Negeri Sipil
 - b. Kode Etik selaku anggota masyarakat
 - c. Kode Etik selaku pribadi

¹³² Hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis uraikan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana dengan optimal karna banyak oknum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dikenakan teguran berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil hanya dalam memberikan sanksinya belum optimal sehingga fungsi kontrol Badan Kepegawaiaan Daerah (BKD) mengenai realisasi sanksi tidak dilaporkan langsung
2. faktor penghambat dalam Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu :
 1. Kurangnya koordonasi antara Badan Kepegawaiaan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Inspektorat
 2. Jadwal operasi yang selalu tidak disepakati
 3. Atasan tidak melaporkan langsung mengenai sanksi kepada Badan Kepegawaiaan Daerah
 4. Masih banyak PNS yang belum mengetahui Peraturan Bupati tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

3. Upaya dalam mengatasi hambatan Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir yaitu :
 1. Melakukan sosialisasi Peraturan Bupati Kode Etik Pegawai Negeri Sipil melalui surat edaran
 2. Menekankan pada setiap pegawai di unit kerja perihal adanya Kode Etik antara lain tentang :
 - d. Kode Etik selaku Pegawai Negeri Sipil
 - e. Kode Etik selaku anggota masyarakat
 - f. Kode Etik selaku pribadi

A. Saran

Hendaknya ada pembaharuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kabupaten Indragiri Hilir tentang ketegasan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Indragiri Hilir, hendaknya ada koordinasi bersama antara aparaturnya penegak peraturan daerah dalam melaksanakan penertiban disiplin PNS yang dilakukan secara rutin sehingga penertiban ini berjalan dengan lancar.

Hendaknya penegakan disiplin selalu dilakukan guna meminimalisir atau memperkecil tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Hendaknya ada pemberian pelatihan lain berupa program atau kegiatan pembinaan lain yang dilakukan secara terus menerus dalam upaya penegakan disiplin, sehingga timbul kesadaran pegawai untuk lebih menaati peraturan

dan tata tertib yang ada, Hendaknya sebuah organisasi pemerintah tetap memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seperti : pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum, mindset dan keadilan, sebab faktor ini sangat berguna dalam meminimalisir pelanggaran yang ada sehingga dapat melahirkan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan jam kerja yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Bappeda kabupaten Indragiri Hilir dengan BPS kabupaten Indragiri Hilir, 2011, *Indragiri Hilir Dalam Angka In Figures*, BPS Kabupaten Indragiri Hilir.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, et al. 1996. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Binarupa Aksara, Jakarta
- H. Zainal Asikin, Amiruddin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

- He Liang Gie, 2001, *Cara Bekerja Efisien*, Karya Kencana, Yogyakarta
- I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*. Kenisius, Yogyakarta.
- Mulyadi S. 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Melayu Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: edisi revisi cetakan kelima, Bumi Kasara, Jakarta
- Mukti Fajar ND & Yulianto Ahmad ,2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Panduan dan Pedoman Penulisan Skripsi, 2014, Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri, Riau.
- Sarundajang, ,2003, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*, PT. Surya Multi Grafika, Jakarta
- Siagian Sondang P., 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Cetakan Kedua. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry., 2000. *Manajemen SDM*, edisi kedua, STIE YKPN Yogyakarta
- Singarimbun, dkk, 1989. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta.
- Slamet Saksono, 1995, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta
- Surachmad, Wirjo., 1993. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005. *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta
- Witarsa, Nurlita., 1988. *Dasar-Dasar Produksi*, Karunika, Jakarta.

B. Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

C. Makalah/tulisan

Erna Maesari, 2012. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.

Jurnal *EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIAK* , Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

D. internet

<http://indragirihilirselatan.blogspot.com>

<http://www.kapurnews.com/2015/03/16/pns-inhil-diingatkan-patuhi-aturan-dan-tak-langgar-kode-etik-kepegawaian>

<http://www.kapurnews.com/2014/03/28/terjaring-razia-di-warkop-bupati-minta-pns-sarapan-di-rumah>

<http://riaumandiri.co/read/detail/5101/empat-pns-terjaring-razia.html>
Diakses pada 6 April 2015

E. Jurnal

Ali Azhar, KMS Novyar Satriawan Fikri. 2020. Study Of Law Number 9 Off Regarding Freedom Of Speech In Publice, International Journal of Scientific & Technology Research 9(1) : 4002-4006

Mulono Apriyanto, KMS. Novyar Satriawan Fikri, Vivi Arfiani Siregar, Jamri, Ali Azhar. 2020. Penyuluhan Tentang Peremajaan Kelapa Sawit Dan Legalitas Lahan Di Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir, JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat 1(1) : 1-16

KMS Novyar Satriawan Fikri , Ali Azhar. 2020. Academic Study Of District Formation South Indragiri. Progressive law review 2 (1) : 1-13

- KMS Novyar Satriawan Fikri, Ali Azhar. 2020, Implementation of Discipline Policy for Civil Servants in Indragiri Hilir Regency Post Covid Pandemic 19, Proceedings of the 5th NA International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
- Mulono Apriyanto, KMS Novyar Sariawan Fikri, Ali Azhar, 2020. Pendampingan Santri untuk Penurunan Tingkat Pelanggaran Lalu Lintas 1 (2) : 238-247.
- KMS Novyar Satriawan Fikri, Herdiansyah, 2019. To Fighting The Covid 19 Virus In Indragiri Hilir. Jurnal Hukum DAS SOLLEN3 (2) : 23-45
- KMS Novyar Satriawan Fikri, Fauziah Rahmah. 2018. Pelaksanaan Pemekaran Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan (Studi Terhadap Pasal 4 Huruf C dan D). Jurnal Hukum DAS SOLLEN 1 (4) : 1-10