

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 30 TAHUN 1980
TENTANG PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROPINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Negara*



Oleh:

TUTI MUR DEVI

NIM 2004/62768

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980
Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor
Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Nama : Tuti Mur Devi

Nim : 62768/2004

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

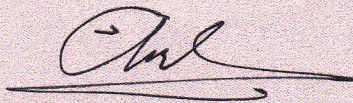
Program studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 7 Februari 2011

Disetujui oleh :

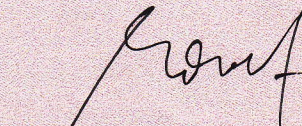
Pembimbing I



Dra. Hj. Aina

NIP. 195302251980032001

Pembimbing II



Rahmadani Yusran, S.Sos.M.Si

NIP. 197309272005011004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Senin, 7 Februari 2011 Pukul 09.30 s/d 10.30 WIB

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang
Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Wilayah
Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Nama : Tuti Mur Devi
Nim : 62768/2004
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 7 Februari 2011

Tim Penguji :

Nama

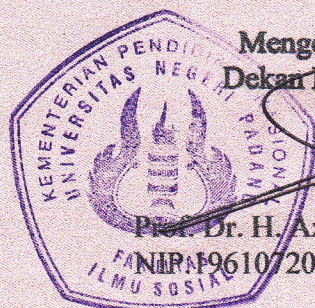
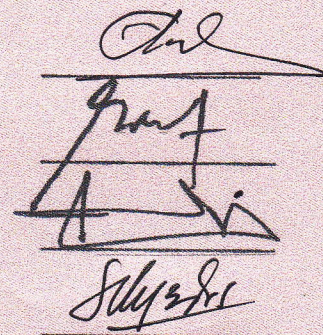
Tanda Tangan

Ketua : Dra. Hj. Aina

Sekretaris : Rahmadani Yusran, S.Sos, M.Si

Anggota : Drs. H. Akmal, SH, M.Si

Anggota : Drs. Syakwan Lubis



Mengesahkan
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. H. Azwar Ananda, MA
NIP. 19610720 198602 1 001

ABSTRAK

Tuti Murdevi: NIM 2004/62768. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya tingkat kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seperti; datang terlambat/ tidak tepat waktu, lambatnya pelayanan yang diberikan, pegawai yang tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja serta kurangnya sosialisasi terhadap peraturan yang digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta hambatan yang dihadapi dan upaya yang dilakukan dalam pendisiplinan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Subbidang Ortala dan Kepegawaian beserta staf jajarannya. Jenis data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari Kepala Bagian, pegawai dan staf pada Subbidang Ortala dan Kepegawaian, Bidang Umum dan pada Bidang Zakat dan Wakaf serta masyarakat. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat berjalan cukup baik, dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah. Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah yaitu kurangnya sosialisasi, rendahnya tingkat pengawasan dari atasan, penempatan pegawai tidak sesuai bidang pekerjaan, serta rendahnya tingkat kesadaran pegawai dan adanya ketidaklancaran dalam komunikasi. Upaya yang dilakukan yaitu pengsosialisasian secara menyeluruh dari peraturan yang digunakan, peningkatan komunikasi, adanya spesialisasi pekerjaan, peningkatan pengawasan dari atasan kepada bawahan dan pemberian pembinaan dan pelatihan kepada para pegawai. Dengan upaya tersebut diharapkan seluruh pegawai dapat berkerja lebih baik dan terarah dengan tetap berpedoman pada peraturan yang digunakan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat”. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari semua pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik yang telah membantu terselenggaranya urusan administrasi penyelesaian skripsi.
3. Ibu Dra. Aina dan Bapak Rahmadani Yusran S.Sos, M.Si sebagai pembimbing I dan II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan mereka, untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Akmal, M.Si, Bapak Drs. Syakwan Lubis, dan Ibu Dra. Jumiati M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan Skripsi ini.
5. Sub Bagian Organisasi Tata Laksana Bapak Drs. H. Hendri S. Ag, selaku Kepala Subbidang Ortala dan Kepegawaian, Bapak Muhammad Rifki SH, Bapak Febri Arianto, S.Kom, Bapak Arsil A, dan Bapak Haikal di Bagian Umum, serta Bapak Drs. H. Amsaruddin Chan di Bidang Zakat dan Wakaf

serta tak lupa seluruh Staf Pegawai Orta dan Kepegawaian dan seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat serta masyarakat selaku informan penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk diwawancarai.

6. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Sosial Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan dengan penuh kesabaran dan ketulusannya.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara khususnya angkatan 2005 yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas segala bimbingan, bantuan dan perhatian terutama doa dengan pahala yang berlipat ganda Amin Ya Rabbal 'Alamin. Namun, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tak luput dari kekurangan karena keterbatasan penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi penyempurnaan Skripsi ini. Harapan Penulis Skripsi ini bermanfaat adanya.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah	6
C. Fokus Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis	10
1. Disiplin	
a. Konsep Disiplin	10
b. Indikator-indikator Kedisiplinan	14
2. Konsep Pegawai Negeri Sipil	
a. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	15
b. Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil	17
c. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin	18
d. Pejabat yang Berwenang Menghukum	20
3. Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama.....	21
B. Kerangka Konseptual	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Informan Penelitian	26
D. Jenis dan Sumber, Teknik dan Alat Pengumpulan Data	
1. Jenis dan Sumber Data	26
2. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	27
E. Uji Keabsahan Data	29
F. Teknik Analisis Data	29

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat	
a. Latar Belakang Keberadaan dan Lahirnya Organisasi Kementerian Agama.....	30
b. Visi, Misi dan Tujuan	35
c. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat....	38
2. Temuan Penelitian	
a. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.....	43
b. Hambatan-hambatan yang Ditemui Dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.....	56
c. Upaya yang Dilakukan dalam Mengatasi kendala-kendala yang ditemui dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 1980 di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.....	64

B. Pembahasan

- a. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30
Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai
Negeri Sipil Di Kantor Wilayah Kementerian
Agama Propinsi Sumatera Barat 66
- b. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Peraturan
Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di Kantor Wilayah
Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat..... 69
- c. Upaya Dalam Mengatasi Kendala Dari Pelaksanaan
Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980
di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi
Sumatera Barat 71

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 77
- B. Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Bagan 1 Kerangka Konseptual	24
Bagan 2 Struktur Organisasi Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat	37
Tabel 1 Bentuk-bentuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Pedoman Wawancara
Lampiran II	Surat Izin Penelitian
Lampiran III	Daftar Nama Pegawai Subbag Ortala dan Kepegawaian
Lampiran IV	Daftar Hadir Pegawai Unit Kerja Subbag Ortala dan Kepegawaian
Lampiran V	Surat Peringatan Pertama bagi Pegawai yang Indisipliner
Lampiran VI	Rekap Temuan Hukuman Disiplin
Lampiran VII	Rekap Hukuman Teguran Lisan tahun 2010
Lampiran VIII	Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Dapat diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur penting pendukung pembangunan nasional. Sebagai faktor yang determinan (penentu) dalam pencapaian tujuan negara, terutama yang diarahkan pada aparatur negara adalah terbangunnya karakter aparat yang jujur, adil, profesional dan sadar akan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya. Karakteristik tersebut akan

mendorong terwujudnya pribadi aparatur yang mampu bersikap efektif dan efisien dalam setiap fungsi dan tugas yang dijalankan.

Menurut Widjaja (2005 : 71) yang dimaksud,

Aparatur pemerintah yang efisien adalah yang mempunyai kemampuan tinggi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan dana yang tersedia dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan aparatur pemerintah yang efektif adalah aparatur yang sungguh-sungguh sadar akan kepentingan pencapaian sasaran yang telah ditentukan baik segi waktu dan dananya.

Pendayagunaan aparatur negara sangat perlu ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional 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, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran yang tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi baik pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh mutu profesionalisme dan ditentukan juga oleh disiplin para pegawainya. Disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kehadiran, penampilan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Dalam arti mengorbankan

kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diharapkan mampu untuk memenuhi peraturan-peraturan yang telah digariskan oleh aparat yang berwenang.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan cikal bakal terwujudnya kinerja maksimal dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa penerapan disiplin merupakan sebuah hal yang mutlak. Penerapan disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil ini diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan pada tanggal 30 Agustus 1980. Peraturan Pemerintah ini pada dasarnya memperbaiki dan mendidik pegawai menjadi lebih baik patuh dan taat kepada peraturan yang ada dalam mencapai tujuan nasional.

Alex Netisumito (1982: 199) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan di suatu perusahaan atau organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Akan tetapi pada kenyataannya menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan justru muncul dari kalangan aparatur negara itu sendiri. Hal ini dapat terlihat bahwa dalam prakteknya pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Untuk dapat

melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, maka dibutuhkan aparatur pemerintah yang bersih, disiplin, berwibawa. Maka Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dituntut untuk berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dalam hal ini disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap program maupun tujuan yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 merupakan suatu peraturan yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga Pegawai Negeri Sipil sebagai perpanjangan tangan pemerintah haruslah mampu melaksanakan seluruh ketentuan yang terdapat pada Peraturan Pemerintah tersebut sehingga tujuan Pegawai Negeri Sipil untuk mengabdikan kepada bangsa dan Negara dapat diwujudkan melalui sebuah langkah awal yaitu pelaksanaan disiplin.

Dalam praktik penerapan peraturan disiplin yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 2 dan Pasal 3, ternyata masih banyak menemukan berbagai kendala baik yang datang dari unsur Pegawai Negeri Sipil itu sendiri maupun dari unsur-unsur lainnya. Seperti kurangnya kesadaran individu Pegawai Negeri Sipil dalam mematuhi peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Selain itu kurangnya pengawasan dari atasan juga dapat dianggap sebagai salah satu permasalahan yang menghambat terwujudnya pelaksanaan disiplin yang dianjurkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Kuseno (2005: 6). Oleh karena itu, pelaksanaan disiplin memang harus

dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya melalui kerjasama berbagai pihak yang terlibat di dalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, pada Bulan Juli hingga Agustus 2010 dan dilanjutkan pada bulan Januari 2011 penulis melihat beberapa fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah ketidakdisiplinan pegawai antara lain: *Pertama*, masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat serta tidak langsung melaksanakan pekerjaan setiba di kantor. *Kedua*, beberapa pegawai terlihat mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kurang memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. *Ketiga*, mengisi absen tidak sesuai jam masuk kerja. *Keempat*, terlihat pegawai duduk di kantin kantor pada jam kerja. Akibatnya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak optimal dan dalam pelaksanaan dari tugas dan fungsi pegawai menjadi terhambat karena banyaknya waktu yang terbuang.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa berbagai pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban dan larangan PNS, yakni yang tertuang dalam Pasal 2 dan Pasal 3. Diantaranya dalam *Pasal 2 Ayat 11*, yang mengatakan bahwa setiap pegawai wajib mentaati ketentuan jam kerja; pada *Ayat 14* dijelaskan bahwa setiap pegawai wajib memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang

tugasnya masing-masing serta pada Ayat 24 dijelaskan bahwa setiap pegawai berkewajiban menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Sedangkan dalam *Pasal 3 Ayat 1 dan 2* dijelaskan bahwa setiap pegawai dilarang melakukan hal –hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil, dan menyalahgunakan wewenangnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka dapat di identifikasikan beberapa hal, yaitu:

- a. Masih ditemukannya pegawai yang tidak disiplin; datang dan pergi tidak tepat waktu
- b. Kurang efektifnya pelaksanaan peraturan yang telah dikeluarkan, kurangnya sanksi yang tegas dalam pelanggaran disiplin
- c. Masih ditemukannya pegawai yang mangkir dari tugas; duduk dikantin pada saat jam kerja
- d. Pemberian pelayanan yang lambat

2. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis dan luasnya aspek yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada 1). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yakni pada Pasal 2 dan Pasal 3 tentang Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil, 2) Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, dan 3) Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

3. Perumusan Masalah

- a. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?
- b. Apa saja hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?
- c. Upaya-upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?

C. Fokus Penelitian

Karena ruang lingkup dan permasalahan dalam penelitian ini sangat luas, dan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka penulis memfokuskan tentang pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan dengan kewajiban dan larangan PNS terdapat dalam Pasal 2 dan Pasal 3 diantaranya menjelaskan kewajiban PNS 1) menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, 2) menaati ketentuan jam kerja, 3) dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala di dalam pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap disiplin pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap disiplin pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri terhadap disiplin pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ilmiah di bidang ilmu Administrasi Kepegawaian terutama yang berkaitan dengan masalah disiplin pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparatur pemerintahan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan disiplin pegawai.
- b). Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dalam memahami pelaksanaan disiplin pegawai.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

Kerlinger dalam Singarimbun & S. Efendi (1989: 37) menjelaskan bahwa teori dibutuhkan oleh seorang peneliti untuk membimbing agar peneliti tidak keluar dari fokus permasalahan yang diteliti. Teori menerangkan secara sistematis suatu fenomena social dengan cara menentukan hubungan antar konsep dan teori juga menerangkan fenomena tertentu dengan cara menentukan konsep mana yang berhubungan dengan konsep lainnya dan bagaimana bentuk hubungannya. Dalam hal ini terkait dengan pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di Kantor wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

1. Disiplin

a. Konsep Disiplin

Sukarna (1992: 104) mengemukakan bahwa disiplin berasal dari kata latin “ *disciplina* ” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Lebih lanjut Alex Netisumito (1982: 199) berpendapat disiplin adalah satu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan di suatu perusahaan atau organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pada bagian lain dijelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan

disiplin seseorang bukan usaha yang mudah, sehingga diperlukan hukuman bagi mereka yang melanggar. Pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan pembebasan bagi pegawai yang bersangkutan.

Kemudian Muchdarsyah Sinungan (1995: 145) mengemukakan bahwa:

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaídah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya Malayu Hasibuan (2000: 190) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan institusi dan norma-norma yang berlaku.

Di lingkungan Pegawai Negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan/ larangan dilanggar.

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat pada waktunya sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Adapun bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

Disiplin menjadi kunci keberhasilan bagi seseorang dalam menjalankan tugas sehari-hari, karena disiplin mengharuskan seseorang untuk tunduk dan patuh pada aturan yang berlaku. Disiplin bagi suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin dapat mewujudkan keteraturan kegiatan dan pekerjaan, termasuk keteraturan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin terbagi menjadi dua bagian yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok, Helmi (1996: 4). Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri yang merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat, merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Sedangkan disiplin kelompok adalah kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

T. Hani Handoko (2000: 208) mengatakan supaya disiplin diri dapat terjaga maka diperlukan suatu usaha pendisiplinan yang bersifat *preventif*. Disiplin preventif adalah disiplin kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pada pegawai agar mengikuti standar serta aturan

sehingga penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya yaitu untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut kokoh, tiga hal yang harus diperhatikan yaitu: 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. 2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan estándar yang harus dipenuhi. 3) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi (Sondang P Siagian, 2003, 305-306).

Sedangkan untuk menjaga standar disiplin kelompok agar tetap konsisten dan efektif diperlukanlah suatu usaha yang bersifat korektif. Yaitu usaha disiplin yang dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi pegawai melakukan pelanggaran serupa sehingga disiplin kelompok dapat tercipta.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mengharuskan orang tersebut tunduk dan patuh pada aturan yang berlaku.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Adapun indikator-indikator dari kedisiplinan adalah sebagai berikut (Abdurrahmat Fathoni, 2006: 173):

- a. Tujuan dan kemampuan;
- b. Keteladanan pimpinan;
- c. Balas jasa;
- d. Keadilan;
- e. Waskat (pengawasan melekat); merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan; memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- f. Sanksi hukuman;
- g. Ketegasan;
- h. Hubungan kemanusiaan.

Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

2. Konsep Pegawai Negeri Sipil

Pegawai berasal dari kata *gawe* (bahasa Jawa) yang berarti kerja. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 1 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

a. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban menurut Widjaja (2005: 174) merupakan sesuatu yang sudah menjadi keharusan bagi sipelaksana dalam menjalankan pekerjaan. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban-kewajiban yang harus ditaati sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 2, yang menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- 1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;
- 2) Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat

mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain;

- 3) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Mengangkat dan menaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Menyimpan rahasia negara dan/ atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- 6) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- 8) Bekerja dengan Jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 9) Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korp. Pegawai Negeri Sipil;
- 10) Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara/pemerintah, terutama dibidang keamanan, keuangan dan material;
- 11) Menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- 15) Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
- 16) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugasnya;
- 17) Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
- 18) Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja;
- 19) Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karier;
- 20) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;
- 21) Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan;
- 22) Hormat menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang berlainan;
- 23) Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;

- 24) Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
- 25) Menaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
- 26) Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laboran yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

b. Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Larangan adalah segala sesuatu hal tidak boleh dikerjakan, apabila dilanggar maka sipelanggar akan diberi sanksi (Widjaja, 2005, 198).

Adapun larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 3 yaitu:

- 1) Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Menyalahgunakan wewenang;
- 3) Tanpa izan pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;
- 4) Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara;
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, mnenyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan aau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
- 7) Melakukan tindakan yang bersifat negative dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa

- pemberian itu dapat bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- 9) Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;
 - 10) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
 - 11) Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
 - 12) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - 13) Membocorkan dan/atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahuinya karena kedudukan dan jabatannya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
 - 14) Bertindak selaku perantara bagi pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari cantor/instansi pemerintah;
 - 15) Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;
 - 16) Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya, tetapi jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;
 - 17) Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I;
 - 18) Melakukan pemungutan tidak syah dalam bentuk apapun juga dalam melakukan tugasnya demi kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III ke bawah yang akan melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam point 17, wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

c. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin dimaksud sesuai dengan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 meliputi:

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

1. Hukuman disiplin ringan;
 2. Hukuman disiplin sedang;
 3. Hukuman disiplin berat;
- a) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a) Teguran lisan;
 - b) Teguran tertulis;
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
 - b) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala;
 - b) Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - c) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - c) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
 - a) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lambat 1 (satu) tahun;
 - b) Pembebasan dari jabatan;
 - c) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;
 - d) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

d. Pejabat yang Berwenang Menghukum

Setelah diketahuinya pelanggaran-pelanggaran maka ditetapkanlah aparat yang berwenang dalam menghukum para pelanggar tersebut. Victor M Situmorang (1989: 12) mengatakan pejabat yang berwenang adalah seseorang yang sudah diberikan kekuasaan dalam pelaksanaan peraturan bagi yang sudah ditetapkan jadi tersangka.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Pasal 7 menyatakan bahwa pejabat yang berwenang menghukum adalah :

- a) Presiden bagi Pegawai Negeri Sipil yang:
 1. Berpangkat Pembina tingkat I (IV/ b) ke atas, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin.
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 2. Memangku jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin “pembebasan dari jabatan”.
- b) Menteri dan Jaksa Agung bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana di maksud dalam point 1. a.
- c) Pemimpin Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ Tinggi Negara dan pimpinan Lembaga Non Departemen bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud point 1.a.
- d) Gubernur Kepala Daerah Tingkat I bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan pada Daerah Otonom dan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam lingkungan masing-masing.

Dalam Pasal 8 disebutkan aparat/ pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sebagai berikut:

- a. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon V atau jabatan lain yang setingkat dengan itu;
- b. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon IV atau pejabat yang setingkat dengan itu;
- c. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) huruf a, dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon III atau pejabat yang setingkat dengan itu;
- d. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) huruf a, dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon II atau pejabat yang setingkat dengan itu;
- e. Untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat didelegasikan kepada pejabat yang memangku jabatan struktural serendah-rendahnya eselon I atau pejabat yang setingkat dengan itu.

3. Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama

Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Berdasarkan modul orientasi pembekalan calon pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama mengatakan bahwa disiplin merupakan tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;

(2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar (Sekretariat Jenderal Departemen Agama RI, 2004: 5).

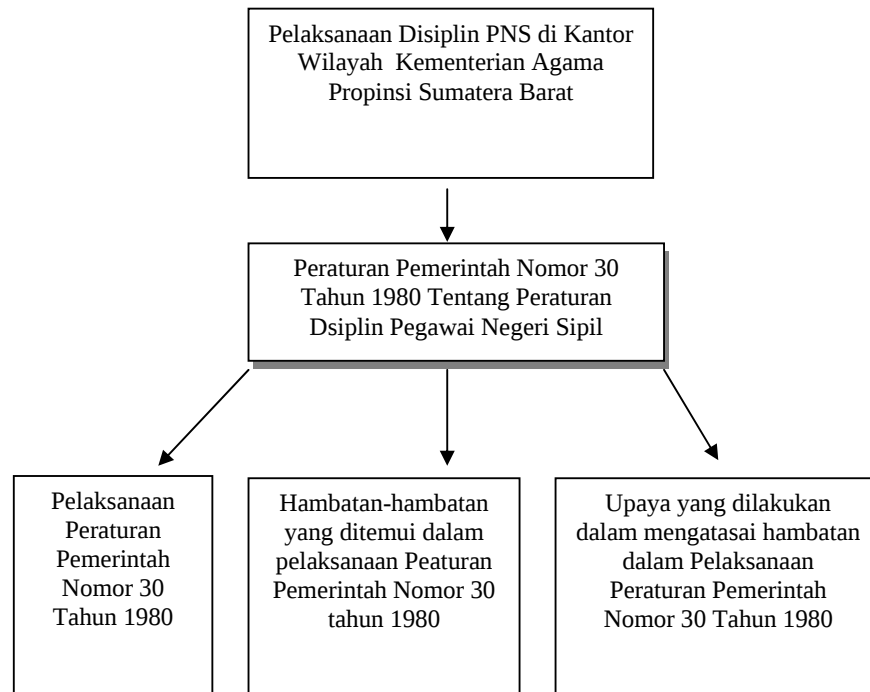
Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah, mengurus hal-hal yang berkenaan dengan urusan penduduk atau rakyat (bukan urusan militer). Menurut pasal 1 angka 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pemerintahan pusat/negara. Sedangkan pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah propinsi/kabupaten/kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya (Sekretariat Jenderal RI, 2004: 6-8).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama adalah segala tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan tata tertib merupakan sebuah aturan yang dibuat secara tersusun dan teratur, serta saling berurutan dengan tujuan semua orang yang melaksanakan peraturan ini melakukan sesuai dengan urutan-urutan yang telah dibuat. Dan berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 3

Tahun 2005 tentang Penetapan Pelaksanaan 5 Hari Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota se- Sumatera Barat, sejak tanggal 9 November 2005 yang lalu telah diterapkan pemberlakuan 5 hari kerja bagi masing-masing Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat. Dengan ketentuan jam kerja, untuk hari Senin sampai Kamis mulai pukul 07.30 WIB – 16.00 WIB, istirahat pukul 12.00 WIB -13.00 WIB. Sedangkan Jum'at mulai pukul 07.30 WIB – 16.30 WIB dan istirahat pukul 12.00 WIB – 13.30 WIB.

Dalam hal pemakaian pakaian dinas, untuk Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Barat pada hari Senin dan Selasa, warna kuning. Pada hari Rabu pakaian olah raga, hari Kamis warna hijau dan untuk hari Jum'at diwajibkan memakai batik atau koko, dan pada hari Jum'at ini di adakan wirid bersama setiap minggunya yang dihadiri oleh setiap pegawai dari seluruh subbagian.

B. Kerangka Konseptual



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, dapat dikatakan telah berjalan cukup baik. Hal ini didukung peranan masing-masing kepala unit bagian dan pegawai dalam pelaksanaan peraturan tersebut serta hubungan kerjasama antar masing-masing pegawai dalam pelaksanaan disiplin. Namun, pada kenyataannya masih ditemui berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Diantaranya masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat, tidak berada diruangan saat jam kerja berlangsung, serta dalam pengisian absen masih adanya pegawai yang tidak jujur (datang terlambat tetapi mengisi absen sesuai dengan jam masuk kerja).
2. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan ini antara lain, masih kurangnya sosialisasi dalam pengenalan peraturan yang digunakan, kurangnya tingkat pengawasan dan rendahnya tingkat kesadaran pegawai serta komunikasi yang lambat. Namun, hal demikian dapat langsung di atasi oleh masing-masing kepala

bagian terutama mengenai pelanggaran disiplin pegawai, apabila terdapat pegawai yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ada, kepala bagian memberikan teguran atau sanksi yang sifatnya membina bukan penghakiman sehingga pekerjaan menjadi tidak terganggu dan dapat berjalan dengan lancar.

3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan peraturan pemerintah ini, bagi yang melanggar disiplin kepala bagian melakukan pemberian pelatihan dan pembinaan dalam artian pemberian sanksi hukuman serta sosialisasi peraturan yang ada. Peningkatan tingkat kesadaran pegawai akan peraturan serta penggunaan dan peningkatan komunikasi dan lebih meningkatkan pengawasan kepada setiap pegawai. Dengan upaya tersebut diharapkan setiap pegawai menjadi lebih baik dan bersemangat dalam bekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terhadap Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat yakni:

1. Dalam penggunaan suatu peraturan haruslah melibatkan seluruh pihak-pihak terkait, terutama dalam proses pengsosialisasian peraturan harus melibatkan seluruh pegawai setempat tanpa ada perbedaan.

2. Agar pelaksanaan dari peraturan berjalan secara maksimal dan tujuan yang diinginkan tercapai, maka perlu dibuat aturan yang jelas dan sanksi yang tegas terhadap mereka yang melakukan pelanggaran-pelanggaran hukum. Serta memperketat pengawasan terhadap berbagai pelaksanaan kegiatan yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama, agar tidak terjadi penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab, sehingga pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dapat berjalan dengan optimal.
3. Diharapkan kepada seluruh pegawai untuk lebih memperhatikan dan memahami peraturan-peraturan yang berlaku sehingga tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.
4. Diharapkan kerja sama dari berbagai pihak termasuk masyarakat untuk ikut serta memberikan pengawasan kepada pegawai yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT Rineka Cipta

Alex Netisumito.1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Burhan Bungin. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Model Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Lexi J Moleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia

Lexi J Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Jakarta: Remaja Rosdakarya

Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

Muchdarsyah Sinungan. 1995. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sekretariat Jenderal Republik Indonesia. 2004. *Modul Orientasi Pembekalan Calon Pegawai Negeri Sipil; Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. 72 hal.

Singarimbun, M dan S. Efendi.1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES Jakarta

Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sukarna. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung.: Mandar Maju

T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty

Victor M Situmorang. 1989. *Dasar-dasar Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara