

**PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI PENGADILAN AGAMA  
KABUPATEN SOLOK**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi  
Ilmu Administrasi Negara sebagai salah satu persyaratan Guna  
memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**Oleh:**

**DIAN ISKANDAR  
NIM 84312/2007**

**PROGRAM STUDI  
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

## **PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Judul : Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok

Nama : Dian Iskandar

TM/NIM : 2007/84312

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 8 Agustus 2011

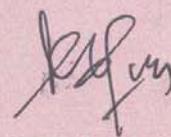
Disetujui oleh:

### **Pembimbing I**



Drs. Syamsir, M. Si  
NIP. 19630401 198903 1 003

### **Pembimbing II**



Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd  
NIP.19511005 198010 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

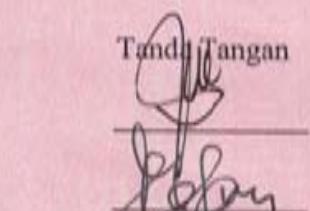
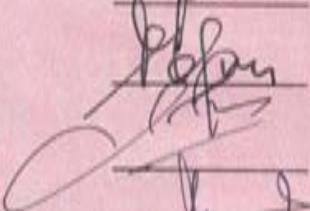
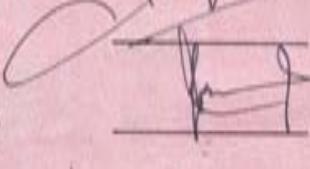
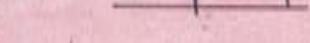
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang  
Pada Hari Senin 8 Agustus 2011 pukul 09.00 WIB

### **Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok**

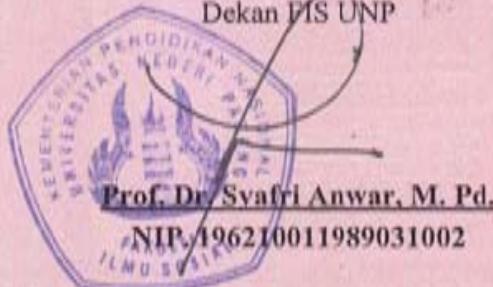
Nama : Dian Iskandar  
NIM : 2007/84312  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 8 Agustus 2011

#### Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M. Si	
Sekretaris	: Drs. H. Muhardi Hasan, M.Pd	
Anggota	: Drs. Yasril Yunus, M.Si	
Anggota	: Dra. Hj. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D	

Mengesahkan :  
Dekan FIS UNP



## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Iskandar

NIM : 2007/84312

Tempat/Tanggal Lahir: Sijunjung/27 Maret 1990

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul "**Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok**" adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 8 Agustus 2011



Dian Iskandar  
NIM 84312

## ABSTRAK

DIAN ISKANDAR : 84312/2007.

### PENERAPAN PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PENGADILAN AGAMA KABUPATEN SOLOK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok. Penelitian ini dilatar belakangi oleh cukup banyaknya pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Solok yang melakukan tindakan indisipliner seperti melanggar ketentuan jam kerja dan melanggar aturan kedinasan lainnya. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala yang menghambat penerapan peraturan disiplin dan upaya yang dilakukan untuk menimilisir kendala dalam penerapan peraturan disiplin yang terjadi di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif, karena penelitian ini hanya berusaha untuk membuat deskripsi. Gambaran tentang suatu keadaan sebagaimana mestinya. Pemilihan informan dalam penelitian ini memakai teknik *purposive sampling*. Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan studi dokumenter. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangkulasi sumber. Kemudian data dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh selama penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok belum optimal, karena masih ditemukan beberapa pelanggaran dan kendala dalam penerapannya seperti : lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dan motivasi yang rendah dalam diri pegawai untuk disiplin. Untuk menimilisir hal tersebut maka Pengadilan Agama Kabupaten Solok melakukan upaya yaitu : mensosialisasikan segala peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai dan meningkatkan pengawasan dari pemimpin dibantu tim pengawas serta pemberian motivasi pada pegawai. Untuk dapat mengoptimalkan penerapan disiplin ini, maka peneliti menyarankan sebaiknya pemimpin meningkatkan kecermatan dalam mengawasi dan memberikan motivasi yang berkelanjutan kepada pegawai, memberikan sanksi dengan tegas dan benar , serta melakukan sosialisasi yang berkaitan dengan disiplin pegawai secara konsisten dan berkelanjutan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kurnianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Unversitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Syamsir, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Muhardi Hasan, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si, dan Ibu Dra, Hj. Fitri Eriayanri, M.Pd. Ph.D selaku tim penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Fatmariza, M. Hum selaku pembimbing akademik.
5. Pimpinan dan pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Solok selaku sampel penelitian.

6. Orang tua dan keluarga serta *My BSS* yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun material serta doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan IAN 2007, rida, imai, yaya, nomi, yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bimbingan, bantuan, masukan, kritikan, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua.

Padang, Agustus 2011

Dian Iskandar

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

### HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PENGESAHAN

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah .....	6
C. Fokus Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Konsep Disiplin.....	9
2. Konsep Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	19
3. Kendala Dalam Penerapan Disiplin Pegawai.....	25
4. Upaya Dalam Penegakan Disiplin .....	29
5. Pegawai Negeri Sipil.....	36
B. Kerangka Konseptual .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Informan Penelitian.....	42
D. Jenis Data .....	42
E. Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	43
F. Uji Keabsahan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum .....	47
1. Gambaran Umum Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	47
2. Dasar Hukum Pembentukan Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	48
3. Visi Dan Misi Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	49
4. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	49
B. Temuan Khusus.....	51
1. Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	51
a. Kehadiran Saat Jam Kerja/Ketepatan Waktu.....	51

b.	Performa/Berpakaian Rapi .....	56
c.	Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan Organisasi ...	60
d.	Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi .....	61
e.	Sanksi Hukum .....	63
2.	Kendala Dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	65
a.	Kendala Eksternal .....	65
b.	Kendala Internal .....	66
3.	Upaya Untuk Mengatasi Kendala Dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	68
a.	Sosialisasi .....	68
b.	Pemberian Motivasi .....	69
c.	Pengawasan .....	70
C.	Pembahasan .....	71
1.	Penerapan Disiplin Peraturan Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok .....	71
a.	Kehadiran Saat Jam Kerja/Ketepatan Waktu .....	71
b.	Performa/Berpakaian Rapi .....	74
c.	Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan Organisasi ...	76
d.	Memiliki Tanggung Jawab Yang Tinggi .....	77
e.	Sanksi Hukum .....	78
2.	Kendala Dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	79
a.	Kendala Eksternal .....	79
b.	Kendala Internal .....	80
3.	Upaya Untuk Mengatasi Kendala Dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	82
a.	Sosialisasi .....	83
b.	Pemberian Motivasi .....	83
c.	Pengawasan .....	84
<b>BAB V PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan .....	88
B.	Saran .....	89
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Hukuman Disiplin Bagi PNS Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 .....	25
Tabel 4.2 Hukuman Yang Telah Dikenakan Kepada PNS Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok Dari Bulan April Sampai Juni 2011 .....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Kabupaten solok .....	50
Gambar 4.2 Absensi Elektronik Menggunakan Sidik Jari.....	55
Gambar 4.3 Meja-Meja Kosong Saat Jam Istirahat Telah Berakhir .....	56
Gambar 4.4 Pegawai Yang Tidak Menggunakan Pakaian Seragam.....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 3 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Absen PNS Pengadilan Agama Kabupaten Solok
- Lampiran 5 : KMA No 71 Tahun 2008
- Lampiran 6 : KMA No 69 Tahun 2009

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun *Non Goverment Organization*. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi pemerintahan dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil yang menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Republik Indonesia yang 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.

Berdasarkan undang-undang tersebut, maka hendaknya Pegawai Negeri Sipil dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang penting karena berhasil atau tidaknya misi pemerintah, lancar atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan tergantung pada pegawai negeri. Untuk itu perlu usaha meningkatkan kualitas pegawai negeri dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja

dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka pegawai negeri hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin adalah sikap mental sumber daya manusia aparatur negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum, dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar (Peraturan MENPAN Nomor 8 Tahun 2005). Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat, kerena disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur dari organisasi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara,

pemerintahan dan pembangunan. Selain itu pegawai negeri juga mempunyai kontribusi dalam mencapai tujuan dari organisasi pemerintahan yang dinaunginya, tapi dalam proses pencapaian tujuan tersebut terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan proses pencapaian tujuan itu tersendat-sendat, seperti terjadi suatu pelanggaran atas disiplin Pegawai Negeri Sipil dan tidak menjalankan kewajiban seorang pegawai negeri secara optimal.

Ironisnya lagi ketidakdisiplinan dalam bekerja ini hampir dilakukan oleh semua tingkatan Pegawai Negeri Sipil, mulai dari pegawai rendahan sampai para pejabat eselon di tingkat Kabupaten/Kota. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Kemudian kurangnya pemahaman Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil serta kurangnya sanksi yang tegas dalam setiap pelanggaran dan profesionalitas kerja, menyebabkan masih banyaknya oknum pegawai negeri yang melakukan pelanggaran larangan disiplin dan tidak melakukan kewajibannya sebagai seorang pegawai negeri, seperti kasus disiplin pegawai di Kabupaten Sijunjung, walaupun pemda telah memberlakukan absensi elektronik yang berpengaruh pada kehadiran pegawai tepat waktu tapi setelah itu mereka tetap bisa keluyuran kemana-mana (Ganda Cipta, 2011). Hal ini menguatkan apa yang diungkapkan oleh The Liang Gie yaitu sebagai berikut:

“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 “.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisiensikan tenaga dan kedisiplinan kerja.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran di dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil sehari-hari, serta mampu melaksanakan tugas secara profesional, dan mendorong PNS untuk lebih produktif serta bersih dan bebas dari KKN.

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Agama Kabupaten Solok yang merupakan salah satu dari organisasi pemerintahan yang berada di bawah Mahkamah Agung dengan dasar hukum Undang-undang No. 7 Th 1989 (Pasal 106) jo UU No. 3 Tahun 2006 Tentang Perubahan Atas UU No.7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama. Pengadilan Agama Kabupaten Solok memiliki pegawai 30 orang Pegawai Negeri Sipil dan juga pegawai honorer. Untuk mewujudkan disiplin pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menunjukan perilaku yang mampu membawa bawahan kepada hal yang lebih

baik. Namun dalam prakteknya di Pengadilan Agama Kabupaten Solok dalam mengupayakan penegakkan kedisiplinan bisa dibilang masih kurang dan tidak sesuai dengan harapan, seperti yang disampaikan oleh bapak Riski Kurniadi staf Kaur Umum Pengadilan Agama Kabupaten Solok pada wawancara tanggal 5 April 2011 yang mengatakan bahwa “Secara pribadi saya memang sering keluar saat jam kantor untuk keperluan tugas kantor maupun keperluan pribadi, tapi lebih sering untuk urusan pribadi dan itu tidak memerlukan izin langsung dari atasan”. Ketidakdisiplinan pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Solok juga terindikasi dari rekapitulasi absen pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Solok bulan Maret 2011 yang menunjukkan bahwa 12 dari 25 atau 48% pegawai belum disiplin dalam ketepatan waktu. Tindakan indisipliner lainnya adalah cukup banyaknya pegawai yang tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan (hasil observasi tanggal 5—8 April 2011).

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 5—8 April 2011 kepada beberapa orang Pegawai Negeri Pengadilan Agama Kabupaten Solok dan masyarakat yang berhubungan langsung dengan Pengadilan Agama Kabupaten Solok terdapat indikasi bahwa di Pengadilan Agama telah terjadi tindakan-tindakan indisipliner dan tidak adanya bentuk *punishment* yang tegas yang diberikan oleh pemimpin Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji persoalan tersebut lebih lanjut dalam sebuah skripsi yang berjudul **Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.**

## **B. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, selanjutnya penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil masih belum berjalan secara optimal, termasuk di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.
2. Penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil masih menemui kendala, termasuk di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.
3. Adanya indikasi bahwa oknum Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok yang melakukan tindakan indisipliner.
4. Ketidakdisiplinan dalam bekerja hampir dilakukan oleh semua tingkatan Pegawai Negeri Sipil, termasuk di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok, kendala yang dihadapi dalam penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok, dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam menerapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

### **3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

- a) Bagaimana penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok?
- b) Apa kendala yang dihadapi dalam penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok?
- c) Apa upaya yang dilakukan untuk menimalkan kendala penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok?

### **C. Fokus penelitian**

Dalam penelitian ini yang akan menjadi fokus adalah penerapan peraturan disiplin, kendala yang dihadapi serta upaya apa yang dilakukan untuk menimalkan atau mengatasi kendala yang dihadapi.

### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan penulis dalam hal ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan terhadap kendala penerapan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.

## **E. Manfaat penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Secara Teoritis

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam perkembangan konsep Ilmu Administrasi Negara khususnya konsep administrasi kepegawaian serta dapat menjadi rujukan dalam penelitian lanjutan oleh berbagai pihak.

### 2. Secara Praktis.

- a. Bagi Pengadilan Agama Kabupaten Solok, sebagai bahan masukan dalam menerapkan disiplin bagi pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Solok.
- b. Bagi penulis, sebagai bahan informasi tentang penerapan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok dan untuk memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Disiplin**

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (WHO, 2003).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin adalah sikap mental Sumber Daya Manusia Aparatur Negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketataan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8 Tahun 2005).

Setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan atau pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis,

diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Menurut Warsono (1997:147) disiplin diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Sedangkan Alex Nitisemito (1982 : 199) mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses“ menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.

Soegeng Prijodarminto (1994:25) juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan ( sukses ).

3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Pendapat yang lain megatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995 : 145). M. Situmorang dan Jusuf Juhir berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan

Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja/tidak dapat dilihat dari :

1. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waku dan tanggung jawab pada pekerjaan.

2. Bekerja sesuai prosedur yang ada
3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995 :135)

Menurut G.R. Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

1. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” ( Disiplin Diri ) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh

disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan. Sementara itu, disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Discipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 1996 :129).

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat karyawan merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama. Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan pertunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

3. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedabedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

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

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993 : 241).

Soejono (1997:67) juga mengungkapkan beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu; (1) kehadiran pegawai pada saat jam kantor, (2) berpakaian rapi, (3) mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, (4) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan,(5) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dan (6) memiliki tanggung jawab yang tinggi.

1. Kehadiran saat jam kantor. Kehadiran pegawai pada saat jam kantor dilihat dari waktu datangnya pegawai masuk kantor, jam istirahat yang telah

ditentukan dan waktu pulang kerja. Pegawai dikatakan disiplin apabila pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan seperti jam masuk, jam istirahat dan jam keluar kantor.

2. Berpakaian rapi. Performa atau penampilan pegawai sangat mempengaruhi pembawaannya terhadap orang lain. Kedisiplinan seorang pegawai tampak pada saat pegawai memakai pakaian dinas selama jam kantor dan selalu memperhatikan kerapian penampilan saat berhubungan dengan *stakeholder*.
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakan perlengkapan dengan baik. Dalam penyelenggaraan suatu urusan kantor harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang lengkap. Fasilitas tersebut disediakan oleh kantor untuk kelancaran pelaksanaan kerja suatu organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal. Untuk itu, diperlukan keterampilan setiap pegawai dalam memanfaatkan dan mengoperasikan semua alat penunjang pelaksanaan pekerjaan kantor. Dalam hal ini pegawai dikatakan disiplin apabila pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam mengoperasikan semua prasarana yang ada dan mampu memanfaatkan semua peralatan tersebut untuk kelancaran tugas kantor.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Dengan tingginya tingkat disiplin pegawai maka tingkat produktif pegawai tersebut juga akan tinggi, sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu organisasi atau pegawai sebagai individu.

5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Organisasi memiliki blue print sebagai refleksi dari kegiatan-kegiatan yang hendak dilakukan. Dengan adanya aturan dan ketetapan pegawai suatu organisasi dengan sendirinya akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam konteks ini dikatakan disiplin apabila mematuhi semua aturan dan tata tertib yang berlaku dikantor tersebut.
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai akan menjadi beban bagi pegawai. Akan tetapi, semua pekerjaan harus dilakukan oleh pegawai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, jika seorang pegawai telah memiliki rasa tanggung jawab maka pegawai tersebut juga memiliki tingkat disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2007:194) ada delapan indikator kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disini begitu penting asas (*the right man in the right place and the right man in the right job*).

2. Teladan pimpinan.

Pimpinan sangat berperan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan karena pimpinan akan menjadi teladan dan panutan dari bawahan. Dengan

teladan yang baik, maka kedisiplinan bawahan juga akan baik. Dalam kenyataannya sejumlah tindakan atau perilaku tidak disiplin karena pemimpin mereka juga melakukan hal yang sama. Seperti kata pepatah yang mengatakan *kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari*.

### 3. Balas Jasa.

Balas jasa atau gaji sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan adanya gaji yang diharapkan maka kedisiplinan akan tercipta karena mereka merasa bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan dan sudah waktunya untuk melakukan pekerjaan secara disiplin. Semakin besar gaji karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan sebaliknya semakin rendah gaji karyawan maka akan semakin rendah pula kedisiplinan karyawan tersebut.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Ketika seseorang pegawai merasa diperlakukan secara tidak adil oleh atasan maka kemungkinan besar ia tidak akan menjalankan tugas sesuai aturan yang ditetapkan. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

## 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku. Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Pengawasan yang langsung dilakukan oleh pimpinan lebih efektif dilakukan untuk mewujudkan kedisiplinan bawahan karena pimpinan mengetahui keadaan yang sebenarnya secara langsung sehingga pimpinan dapat membuat kebijakan serta strategi untuk meningkatkan kedisiplinan bawahan secara tepat.

## 6. Sanksi Hukum

Sanksi adalah salah satu cara dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi, karyawan akan mempertimbangkan segala perilaku yang akan diperbuatnya. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi yang jelas untuk menindak pegawai yang tidak bekerja sesuai aturan memiliki

pengaruh yang cukup kuat untuk membagun kedisiplinan dalam bekerja.

Untuk Pegawai Negeri Sipil pemberian sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan.

Harmonisasi hubungan sesama karyawan akan meningkatkan kedisiplinan.

Manajer harus mampu menciptakan suasana yang harmonis baik vertical maupun horizontal. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Ketidak disiplinan juga diakibatkan oleh buruknya harmonisasi antar pegawai.

Suasana yang tidak nyaman dan hubungan yang tidak sehat dapat membuat pegawai tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang

Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa "*Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan disiplin PNS tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin.

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 memebrikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barnag dinas dengan sebaik-baiknya.
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 teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketataan 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.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;

11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Mengenai larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

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

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

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran

disiplin. Tingkat dan jenis hukuman terdapat dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut:

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

Hukuman pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam tabel 2.1 :

**Tabel. 2.1****Hukuman Disiplin Bagi PNS Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja****Berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010**

<b>NO</b>	<b>Tidak Masuk</b>	<b>Tingkat Hukuman</b>	<b>Jenis Hukuman</b>
1	5 Hari Kerja	Ringan	Teguran lisan
2	6 – 10 Hari Kerja	Ringan	Teguran tertulis
3	11 – 15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4	16 – 20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5	21 – 25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6	26 – 30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7	31 – 35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8	36 – 40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9	41 – 45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
10	> 46 Hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

**Sumber: PP No 53 Tahun 2010****3. Kendala-kendala dalam Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai**

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi yang dapat menjadi suri tauladan bagi masyarakat umum. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, khususnya di bidang disiplin pegawai telah diatur secara khusus melalui PP No. 53 Tahun 2010. Undang-Undang tersebut cukup memberi pedoman kepada Pegawai Negeri Sipil sebagaimana seharusnya mereka bersikap di dalam maupun di luar kedinasan. Peraturan perundang-undangan itu diciptakan untuk ditaati dan

agar membuatnya ketaatan di dalam pelaksanaannya, maka menjadi kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil, untuk menghayati, memahami dan mentaati. Tapi melihat kenyataan tidak semua PNS mentaati dan mematuhi peraturan perundangan disiplin pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa faktor, antara lain :

a. Perlakuan yang Tidak Adil

Perlakuan yang tidak adil dari seorang pimpinan kepada bawahan dapat menyebabkan bawahan melakukan pelanggaran disiplin. Karena bawahan merasa diperlakukan berbeda dan merasa tidak diperhatikan serta tidak diajak/diikutsertakan dalam kegiatan tertentu. Akibatnya bawahan malas masuk kantor, malas bekerja dan jarang ditempat kerja.

b. Kurangnya Kesejahteraan

Kurangnya kesejahteraan pegawai juga dapat mendorong PNS untuk tidak disiplin. Biaya kebutuhan hidup yang semakin meningkat, biaya pendidikan yang mahal dan harga kebutuhan pokok yang selalu naik sehingga gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Akibatnya PNS ngobyek, korupsi dan bekerja sampingan pada saat jam kerja.

c. Pola Karier yang Tidak Sehat

Pimpinan yang kurang memperhatikan karier bawahan misalnya pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, lama tidak dipromosikan, pekerjaan yang monoton dan tidak jelas pola tugas menjadikan PNS merasa jemu dan menelantarkan pekerjaan.

d. Manajemen yang Buruk

Dalam suatu kantor seharusnya diberlakukan manajemen dan administrasi yang baik. Tapi sebaliknya apabila manajemen buruk, misalnya tidak ada pembagian tugas yang jelas, kurangnya fasilitas, SDM yang lemah dan kurangnya jumlah personil maka menyebabkan PNS bekerja menurut kemauan dan kemampuannya sendiri. PNS bebas keluar masuk kantor dan istirahat tidak teratur waktunya.

Beberapa persoalan manajerial yang diindikasikan berdampak pada tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, diantaranya :

1. Sistem manajemen kepegawaian yang belum diarahkan pada kompetensi dan kinerja (*competence and performance*) setiap PNS, sehingga penghargaan terhadap prestasi kerja serta pengembangan jenjang karir PNS belum dapat secara efektif dan positif berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja dan pembentukan etos kerja PNS;
2. Sistem remunerasi PNS yang juga belum didasarkan pada merit system, sehingga cenderung mengakibatkan PNS bekerja pada tingkat minimal yang pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap capaian target kinerja. Kesadaran atau dorongan dalam diri PNS (*inner drive*) untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja cenderung menjadi sangat lemah.

e. Lemahnya Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan dalam suatu lembaga yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan sangat lemah sehingga bawahan merasa tidak diawasi, bebas

beraktifitas dan bawahan menganggap pekerjaan kantor tidak penting akibatnya bawahan bekerja tidak sungguh-sungguh, bawahan tidak membuat hasil pekerjaan dan laporan dibuat tidak sesuai dengan kenyataan.

f. Pelanggaran tidak ditindak tegas

Pimpinan tidak memahami peraturan-peraturan disiplin PNS, merasa kasihan, ada rasa ewuh pakewuh, sehingga PNS tidak takut hukuman disiplin dan tidak takut melakukan perbuatan indisipliner.

g. Krisis Keteladanan

Hal ini disebabkan karena atasan tidak disiplin, atasan tidak memahami peraturan disiplin sehingga atasan memberikan keadaan tidak teratur akibatnya atasan dan bawahan sama-sama tidak disiplin.

h. Tidak adanya motivasi

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. (Sondang P. Siagian, 1985 : 129).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. (Winardi, 2000 :312). Faktor kurangnya pimpinan memberikan perhatian terhadap bawahan dan tidak ada rangsangan untuk terciptanya gairah kerja sehingga PNS tidak memiliki semangat untuk meningkatkan prestasi kerja dan menunjukkan keinginan yang inovatif dan responsif.

Disiplin merupakan faktor penting dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Oleh karena itu setiap pimpinan lembaga / instansi dituntut untuk mampu menciptakan dan menumbuhkan disiplin pada dirinya sendiri dan di kalangan para bawahannya. Disiplin yang dimaksud berarti disiplin yang memang tumbuh dari kesadaran pegawai itu sendiri yang menyadari bahwa hal itu memang penting bagi dirinya dan bagi perkembangan suatu instansi / lembaga dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kesadaran para pegawai untuk mematuhi ketentuan-ketentuan dari tata tertib yang berlaku dapat juga dipengaruhi cara yang ditempuh oleh pimpinan dalam rangka membina disiplin.(Mitra Pustaka Baru, 2010)

### **3. Upaya-upaya Dalam Penegakan Disiplin Pegawai**

Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab pelanggaran disiplin tersebut maka pembinaan disiplin kepada PNS dapat dilakukan dengan jalan sebagai berikut :

- a. Tegas dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam tata tertib tanpa pilih kasih

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada dalam tata tertib tersebut adalah suatu hal yang sangat baik. Ketegasan dalam arti pimpinan jangan membiarkan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan.

Suatu pelanggaran sampai berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Dengan membiarkan pelanggaran tersebut, maka para pegawai akan menganggap ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam tata tertib tersebut

hanya sebagai lambing belaka, jadi perlu adanya ketegasan dari pimpinan dalam melaksanakan tata tertib dan tanpa pandang siapa pelanggarnya.

b. Perlu adanya hukuman terhadap pelanggaran disiplin

Hukuman terhadap pelanggaran disiplin perlu ditegakkan / dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Akan tetapi hukuman yang diberikan bersifat mendidik yang pada gilirannya bagi pegawai yang sengaja melanggar atau tidak disiplin dapat menyadari atau sadar akan kesalahan dan kelemahannya.

c. Laksanakan tata tertib dengan konsekuensi

Apabila dalam suatu instansi / kantor telah dibuat tata tertib, maka tata tertib tersebut hendaknya dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan.

d. Motivasi kerja

Merupakan pendorong pegawai untuk berperilaku disiplin, karena pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menjadi rajin masuk dan menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

e. Sistem kompensasi

Bagai PNS merupakan faktor kunci dalam berperilaku disiplin. Sebagaimana dibahas dalam berbagai forum, sistem kompensasi PNS tidak mampu mendorong pegawai untuk bekerja produktif, baik karena rendahnya gaji ataupun ketidakadilan honorarium. (Syuhadak, 2007:264)

Pimpinan harus menjadi contoh atau teladan dalam melaksanakan tata tertib. Dalam usaha membina dan menegakkan disiplin para pegawai untuk lebih

mengefektifkan tata tertib yang telah ditetapkan perlu adanya keteladanan dari setiap pimpinan. Sebab pimpinan adalah seorang yang menjadi panutan dan sorotan dari para pegawai yang menjadi bawahannya. Pernyataan ini relevan sekali dengan sifat seorang pemimpin yang dipopulerkan dengan kata-kata Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, dan Tut Wuri Handayani.

Penentuan salah satu dari beberapa cara yang digunakan sangat tergantung kepada situasi yang dihadapi, akan tetapi suatu hal yang menjadi pegangan seorang pimpinan, bahwa dalam suatu insntansi / kantor terdapat individu-individu yang memiliki keunikan-keunikan tersendiri, sehingga antara inividu yang satu dengan yang lainnya kemungkinan tidak dapat dipergunakan cara atau teknik yang sama dalam usaha membina dan menegakkan disiplin tersebut. (Mitra Pustaka Baru, 2010)

Pada hakikatnya penerapan disiplin PNS erat kaitannya dengan kepuasan (job satisfaction), sehingga dalam hal ini tidak cukup dengan menggunakan kesejahteraan, tetapi juga pendekatan lainnya seperti pengembangan karier PNS itu sendiri.

Salah satu pendekatan dalam penerapan disiplin PNS adalah dilakukan dengan upaya pemberdayaan (*empowerment*) PNS. Konsep memampukan pegawai (*enabling*), yang lebih populer dengan istilah pemberdayaan, memiliki pengertian :

- a. Meningkatkan kewenangan dan kebebasan para pegawai untuk mengambil keputusan.

b. Praktek manajemen masa kini yang berkenaan dengan pemberian tanggungjawab, sumber daya, dan kewenangan yang lebih besar lagi kepada pegawai yang langsung memberikan pelayanan. Tujuannya adalah memanfaatkan kreativitas dan kemampuan otak dari seluruh pegawai.

Esensi pemberdayaan adalah :

- a. Memberikan tanggungjawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan kepada tim kerja terutama pegawai yang memberikan pelayanan;
- b. Memberikan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk melayani keperluan pelanggan;
- c. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja tim.

Dalam upaya mengurangi, memperkecil atau bahkan menghilangkan terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS, maka perlu diambil Strategi Mencapai Sukses penerapan disiplin PNS diantaranya :

#### 1. Pembinaan PNS

Ditinjau dari perspektif landasan normatif kepegawaian, pembinaan PNS difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, pembinaan jiwa korps, pembinaan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai. Dengan demikian, pembinaan PNS dalam konteks kepegawaian paling tidak meliputi tiga aspek ruang lingkup, yaitu: aspek pembinaan sikap, pembinaan mental, dan perilaku pegawai. Sebagai ilustrasi, pembinaan jiwa korps antara lain ditujukan agar PNS memiliki rasa kebanggaan

terhadap profesinya (abdi negara, abdi masyarakat), pembinaan kode etik antara lain bertujuan untuk menanamkan identitas dan perilaku profesional sebagai pelayan masyarakat, sedangkan pembinaan disiplin menekankan agar PNS mempunyai disiplin kerja yang optimal.

## 2. Dukungan organisasi

Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diharapkan untuk terus melakukan pembinaan disiplin kerja kepada semua PNS yang ada di OPD nya. OPD dapat mengarahkan perilaku setiap PNS, yang memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda, menjadi perilaku yang sesuai dengan visi, misi, program dan kegiatan OPD nya. Jikalau pembinaan disiplin kerja dilakukan secara terencana, terarah, berkesinambungan dan terpadu oleh Kepala OPD kepada semua PNS, diharapkan akan membawa dampak positif terhadap perubahan perilaku PNS di OPD tersebut.

## 3. Komitmen pimpinan

Menurut Hasibuan, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Untuk itu peran Kepala OPD dalam hal penerapan kedisiplinan dituntut memiliki komitmen yang kuat, memberi contoh/suri tauladan yang baik dalam bersikap dan berperilaku, tidak diskriminatif, adil dalam bertindak terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Komitmen pemimpin memegang peranan penting bagi organisasi dalam rangka menegakan disiplin pegawai, karena

komitmen tersebut merupakan acuan bagi seluruh unit organisasi untuk menegakan disiplin.

#### 4. Memperkuat Etos Kerja

Untuk menggapai budaya unggul di lingkungan kerja dan berpengaruh kepada kedisiplinan PNS, maka perlu kiranya penyadaran etos kerja yang berorientasi psikologikal dan spiritual, sebagaimana dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo dengan Delapan Etos Kerja Profesional yakni:

1. Kerja adalah Rahmat, bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan, bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah Seni, bekerja cerdas penuh kreativitas.
7. Kerja adalah Kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

(BKD Purbalingga,2011)

Prinsip-prinsip yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menegakan disiplin terdiri dari:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif . Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model/panutan* bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian yang Cermat. Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.
3. Kesegeraan. Pimpinan harus peka terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.
4. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*). Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya .
5. Fokus pada Masalah. Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
6. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten. Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel. Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.
8. Mengandung Nasihat. Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.
9. Tindakan Konstruktif. Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.
10. *Follow Up* (Evaluasi). Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.  
(WHO,2003)

#### **4. Pegawai Negeri Sipil**

Pasal 1 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri 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 perundangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pegawai negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
  1. Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
  2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
  3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
  4. Pegawai Negeri Pusat Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
  5. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di daerah otonom seperti daerah provinsi/kabupaten/kota dan gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan dipekerjakan pada pemerintah daerah maupun dipekerjakan di luar instansi induknya

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam pasal 3 Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
2. 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.
3. Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

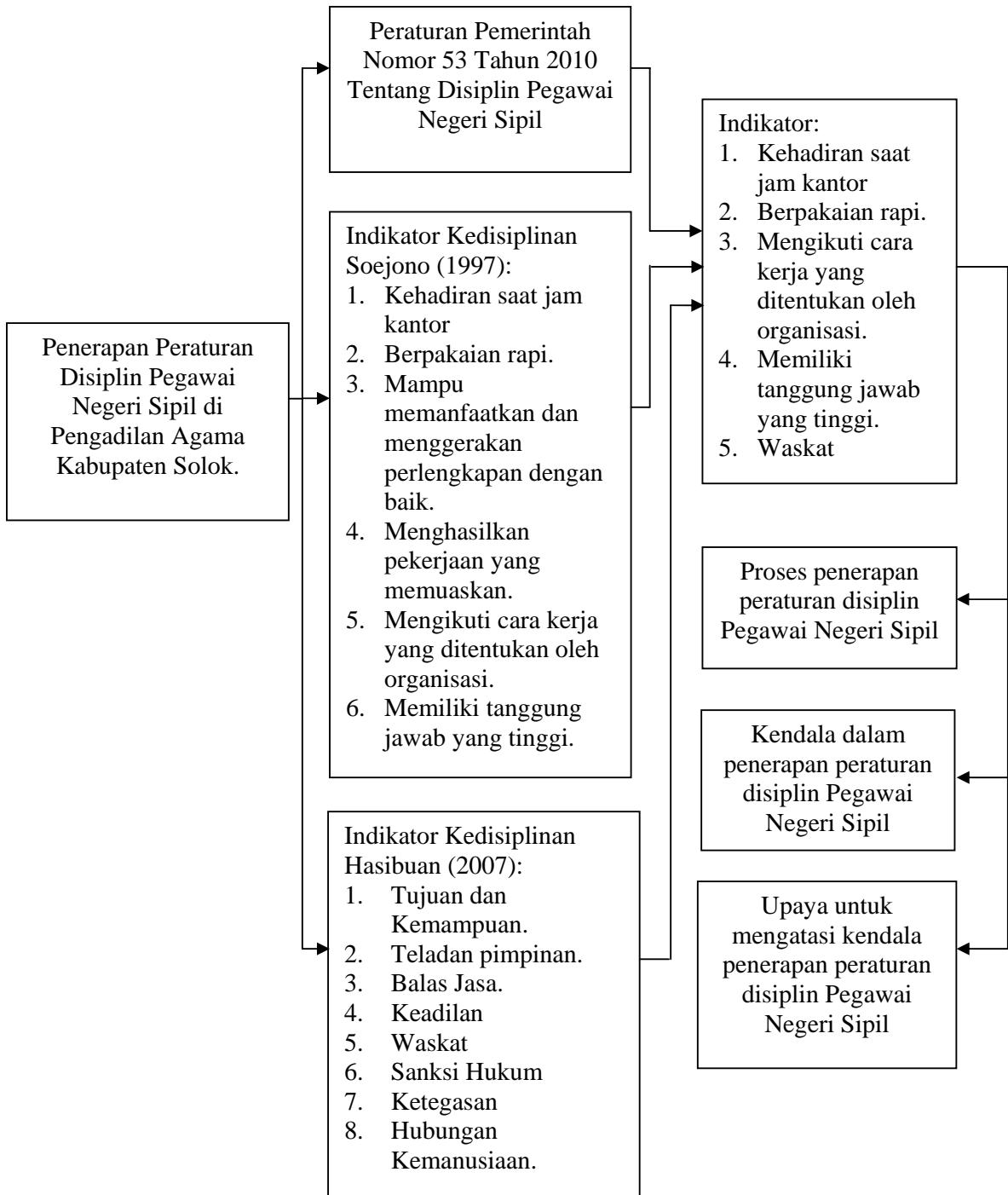
**B. Kerangka Konseptual**

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Namun untuk organisasi pemerintahan kedisiplinan atau disiplin

merupakan hal yang susah untuk dilaksanakan, mungkin karena sikap mental pegawainya ataupun budaya organisasi yang tidak disiplin.

Berangkat dari masalah tersebut, perlu kiranya sumber daya manusianya melakukan revisi atas penerapan kedisiplinan di organisasi atau instansi yang dinaunginya. Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir dalam menggambarkan hubungan konsep yang akan diteliti. Berangkat dari latar belakang masalah dan kajian teoritis, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di Pengadilan Agama Kabupaten Solok, dapat ditarik kesimpulan oleh penulis yakni:

1. Penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok belum optimal
2. Kendala yang dihadapi dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dan motivasi yang rendah dalam diri pegawai untuk disiplin.
3. Upaya yang dilakukan dalam menghadapi kendala yaitu dengan mensosialisasikan segala peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai dan meningkatkan pengawasan dari pemimpin dibantu tim pengawas serta pemberian motivasi pada pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat di pertimbangkan untuk penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok, diantaranya adalah:

1. Untuk mengoptimalkan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Agama Kabupaten Solok maka perlunya pemimpin yang meningkatkan kecermatan dalam mengawasi dan memberikan motivasi yang berkelanjutan.
2. Menerapkan sanksi dengan tegas dan benar agar dapat menekan

penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, hal ini akan timbul efek jera bagi para pegawai yang melakukan kesalahan dan mencegah pegawai lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.

3. Mensosialisasikan peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai secara konsisten dan berkelanjutan agar pegawai dapat mengendalikan perilaku mereka karena ada peraturan yang mengikat.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Acuan dari Buku

- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bros,
- Burhan Bungin. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Eko Budiarto, 2002. *Biostatistika untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta:EGC.
- Hedjrahman Ranupardoyo. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM
- Ig Wasono. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius
- Lexy J Muleong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu SP. Hasibuan, 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Sinungan Muchdarsyah. 1995. *Productivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Soegeng Prijodarminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung : Pradnya Paramita,
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta:PT Rineka Cipta

- \_\_\_\_\_. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Sondang P Siagian. 1982. *Administrasi Kantor*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- T Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- The Liang Gie. 1988. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti
- Winardi. 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Alumni.

### **Acuan dari Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

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

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor :  
Per/87/M.Pan/8/2005 Tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan  
Efisiensi, Penghematan Dan Disiplin Kerja Menteri Pendayagunaan  
Aparatur Negara

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 82 Tahun 2006 yang mengatur  
tentang Pedoman Pelaksanaan Penggunaan Stempel, Logo, Papan Nama,  
Pakaian Dinas Dan Bendera Pengadilan, Tata Ruang Serta Tata Tertib  
Sidang Pengadilan Di Lingkungan Peradilan Militer Dalam Rangka  
Peradilan Satu Atap Di Bawah Mahkamah Agung RI

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor: 069/ KMA /SK / V / 2009 Tentang Perubahan Pertama Atas Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor : 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim Dan Pegawai Negeri Pada Mahkamah Agung Dan Badan Peradilan Yang Berada Di Bawahnya

#### **Acuan dari Website**

BKD Purbalingga. 6 Februari 2011. *Strategi Mencapai Sukses (Sms)*.  
<http://bkd.purbalinggakab.go.id/berita/strategi-mencapai-sukses-sms>.  
diakses tanggal 31 Mei 2011

Mohamad Farudin. 16 Februari 2009. *Disiplin PNS Memprihatinkan*.  
<http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=5&jd=Disiplin+PNS+Memprihatinkan&dn=20090215112206>. Diakses tanggal 27 Agustus 2010.

Mitra Pustaka Baru, 22 Desember 2010. *Disiplin Pegawai Negeri*.  
[http://www.asiatour.com/lawarchives/indonesia/industri/industri\\_81/ln\\_1981\\_211\\_pen\\_wewenang.htm](http://www.asiatour.com/lawarchives/indonesia/industri/industri_81/ln_1981_211_pen_wewenang.htm). diakses tanggal 31 Mei 2011

Sayidiman Suryohadiprojo. 14 September 2004, "Membangun Disiplin Dari Pemimpin". <http://sayidiman.suryohadiprojo.com>. Diakses tanggal 2 November 2010

#### **Acuan dari Surat Kabar**

Ganda Cipta. 4 Maret 2011. "Disiplin Pegawai Berlakukan Absensi Elektronik".  
Padang ekspres, hal. 14

WHO. 2003. Pelatihan keterampilan manajerial SPMK