

**ANALISIS PEMBERIAN SANKSI DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL**
(Studi Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten
Pringsewu)

(Skripsi)

Oleh

Rifki Hidayatur Rahman



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

ANALYSIS OF SANCTIONS IN ENHANCING THE DICIPLINARY OF CIVIL SERVANTS IN THE INSTITUTION OF FAMILY PLANNING AND WOMEN'S EMPOWERMENT, DISTRICT PRINGSEWU

By

RIFKY HIDAYATUR RAHMAN

The dicipline of employee is one of important factor in the success of government organizations, such as the Institution of KB & PP. The Institution of KB & PP in an effort to improve the dicipline of employee refers to the policies made by the government, namely PP 53 in 2010 about civil servant diciplinary rules.

This research's background is because still presence a several employees who aren't diciplined. Based on it, the problem's formulation of this research is to investigate the implementation of sanctions against disciplinary offenses by civil servant in BKBPP, District Pringsewu. The purpose of this research is to find out how the proseses of sanctions and which factors that hinder the implementation of sanctions in BKBPP. The type of this research is a descriptive research with qualitative approach. Data were collected through interviews, observation and documentation. Data analysis was performed with reduction data, presentation data and conclusion.

In analyzing, used four indicators includes warning, sunction must be soon, sunction must be consistent, sunction must be impersonal. In warning indicator, in the implementation, still not implemented well. In sunction must be soon indicator, the indicator still not implemented well. In sunction must be consistent, the indicator still not implemented well. In sunction must be impersonal indicator, the indicator still not implemented well.

Key Words: Implementation, Sanctions, Diciplinary offenses of civil servant

ABSTRAK

ANALISIS PEMBERIAN SANKSI DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KELUARGA BERENCANA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

RIFKI HIDAYATUR RAHMAN

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi pemerintah, seperti pada Badan KB & PP. Badan KB & PP dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawainya mengacu pada kebijakan yang dibuat pemerintah yaitu PP 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin berupa tidak masuk tanpa keterangan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS di BKBPP, Kabupaten Pringsewu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pemberian sanksi dan faktor apa saja yang menghambat pemberian sanksi di BKBPP. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dalam melakukan analisis, digunakan 4 indikator meliputi pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi harus impersonal. Pada indikator pemberian peringatan, dalam pelaksanaannya belum berjalan dengan baik. Pada indikator pemberian sanksi harus segera, belum berjalan dengan baik. Pada indikator pemberian sanksi harus konsisten, belum terlaksana secara konsisten. Pada indikator pemberian sanksi harus impersonal, belum terlaksana dengan baik.

Kata kunci: Pelaksanaan, pemberian sanksi, pelanggaran disiplin PNS.

**ANALISIS PEMBERIAN SANKSI DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan
Kabupaten Pringsewu)**

Oleh

RIFKI HIDAYATUR RAHMAN

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

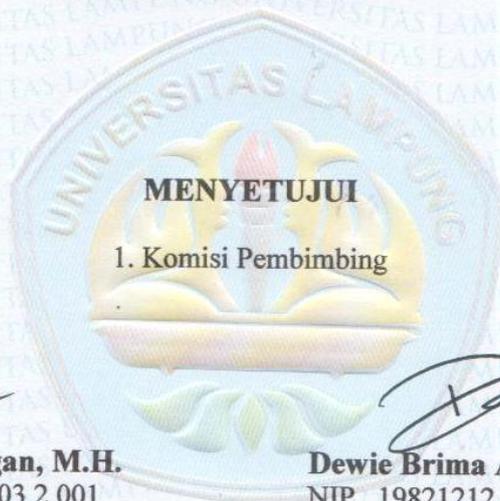
Judul Skripsi : **ANALISIS PEMBERIAN SANKSI DALAM
MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan
Perempuan Kabupaten Pringsewu)**

Nama Mahasiswa : **Rifki Hidayatur Rahman**

No. Pokok Mahasiswa : 1216041092

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

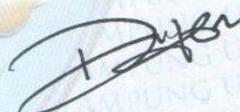


MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

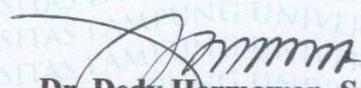


Dra. Dian Kagungan, M.H.
NIP 19690815 199703 2 001



Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.
NIP 19821212 200801 2 017

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si.
NIP 19750720 200312 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dra. Dian Kagungan, M.H.

Sekretaris : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.

Penguji Utama : Prof. Dr. Yulianto, M.S.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. Hi. Agus Hadiawan, M.Si.
NIP. 19580109 198603 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Agustus 2016

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandar Lampung, 31 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,



Rifki Hidayatur Rahman

NPM. 1216041092

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kota Metro pada tanggal 30 Desember 1994. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Drs. Abdul Rahman S.Ag dan Ibu Dra. Aminah.

Penulis menempuh jenjang pendidikan pertama kali pada taman kanak-kanak (TK) Perwanida Kota Metro pada Tahun 1999-2000. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SD N 1 Kota Metro pada tahun 2000-2006 . Penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 2 Metro pada tahun 2006-2009. Setelah itu, pada tahun 2009-2012 penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kota Metro.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung jurusan Ilmu Administrasi Negara melalui jalur Ujian Mandiri (UM). Pada tahun yang sama, penulis aktif di organisasi BEM FISIP sebagai Garda Muda. Setelah itu, pada tahun 2014 penulis mendapat amanah untuk menjadi KABID Minat dan Bakat dalam kepengurusan HIMAGARA. Selanjutnya pada tahun 2015 penulis kembali mendapat amanah untuk menjadi ketua umum UKM-U Komunitas Integritas Universitas Lampung (KOIN Unila). Pada tahun 2015 juga penulis melaksanakan mata Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I di Desa Margo Makmur Kecamatan Simpang Pematang

Kabupaten Mesuji. Kemudian pada tahun 2016 penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

MOTTO

“Barang Siapa Menempuh Perjalanan Untuk Mencari Ilmu, Maka Allah Akan Memudahkan kepadanya Jalan Ke Surga”

(H.R. MUSLIM)

“Banyak Kegagalan Dalam Hidup Ini Dikarenakan Orang-orang Tidak Menyadari Betapa Dekatnya Mereka Dengan Keberhasilan Saat Mereka Mengerah”

(Thomas Alfa Edison)

Musuh Yang Paling Berbahaya Adalah Penakut Dan Bimbang, Teman Yang Paling Setia Hanyaalah Keberanian Dan Keyakinan Yang Teguh.

(Andrew Jackson)

“Disiplin Dan Kerja Keras Akan Mengantarkanmu Menuju Kesuksesan”

(Rifki Hidayatur Rahman)

“Disiplin Bukan Memaksa Anda Untuk Bekerja Keras Terus Menerus, Tapi Memaksa Anda Bekerja Saat Harus Bekerja Dan Bersenang-Senang Saat Waktu Bersenang-Senang”

(Rifki Hidayatur Rahman)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan yang telah memberikan kesempatan sehingga dapat kuselesaikan sebuah karya ilmiah ini dan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan Syafaatnya di hari akhir kelak. Aku persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku:

Ayahanda Abdul Rahman dan Ibunda Aminah

yang selalu mencintai, menyayangi mengasihi serta mendoakanku dengan tulus sebagai penyemangat dalam hidupku

Serta untuk adikku tersayang **Mela Amilia Rahman dan Amri Wijaya Rahman**

yang senantiasa memberikan dukungan kepadaku sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Almamaterku tercinta

UNIVERSITAS LAMPUNG

SANWACANA

Puji syukurku persembahkan atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “ANALISIS PEMBERIAN SANKSI DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu)”. Skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, dan segala sesuatu dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Agus Hadiawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Simon Sumanjoyo H., S.A.N., M.P.A selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;

4. Ibu Dra. Dian Kagungan, M.H selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
5. Ibu Dewie Brima Atika, S.I.P., M.Si. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis serta memberikan saran dan kritik dalam penulisan skripsi ini;
6. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S selaku Dosen Pembahas yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang sangat berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Ibu Devi Yulianti, S.A.N, M.A. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan akademik, bantuan dan saran kepada penulis selama ini;
8. Bapak Drs. Abdul Roni dan Ibu Marpuah dari Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
9. Terima kasih untuk kedua orang tuaku, Abdul Rahman dan Aminah. terima kasih atas kasih sayang yang ayah dan mamah berikan kepadaku, terima kasih atas semua dukungan dan segala pengorbanan yang kalian berikan kepadaku. Terima kasih atas kepercayaan kalian atas amanat untuk menyelesaikan studiku sehingga aku bisa mencapai gelar Sarjana Administrasi Negara. Kebahagiaan dan kebanggaan kecil ini yang baru dapat aku berikan kepada kalian. Aku berharap ayah dan mamah selalu di limpahkan kebahagiaan. Aku sayang kalian;
10. Terima kasih ku ucapkan untuk adikku tersayang Mela Amilia Rahman dan Amri Wijaya Rahman, terimakasih atas dukungan dan kasih sayang kalian;

11. Terima kasih kepada Denara Eka Safitri yang selalu ada sebagai teman sharing, pemberi semangat dan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. jangan bosan dan lelah untuk saling memberi semangat ya. Semoga kamu juga lekas menjadi dokter seperti yang kamu impikan. Do your best, and get your success!
12. Terima kasih untuk teman-teman SMA kanjeng daus, jungan jogi, rangga cakil, sungek gokil, bos josh, bos agam, pak atu acong, bos ceha, naken guntur, dana, sukses untuk kita semua.
13. Terima kasih untuk Teman-teman Ampera Bayu, Bery, Mbah Satria bos kopi, Mamat Kodel, Uda Rezki, Topik, Akbar Pemaw, Ikhwan, Kiki, Denis, Tripang, Irlan, Fajar Adin Aris, Yai Nadiril, Yai Sholeh, Nyum, Yogi, Ageng, Endry, Daus, Arie, Bagus, Alex, Alga, Ikhsan, Bli Putu, Handy, Imam koi, Icup, Ipul, Yaji, Lianse, Johan, Eko, Andre, Alan, Danu, Kuma, Infantri, Guruh, Ali Firdaus, Ahmad Hamdani, Novi, Erna, Ridha, Anisa, Ana, Anggi, Lena, Firdalia, Fitri, Yuyun, Ayu Widya, Merita, Suci, Imah, Elin, Icha, Dewi, Chairani, Yeen, Yuli, Ajeng, Mery, Aliza, Ayu Emak, Shella, Hanbul, Enteng, Emoy, Masitoh, Gege, Oliv, Intan, Stefani, Nisul, Dian, Novaria, Mutiara, Dianisa, Purnama, Dara, Serli, Pewe, Frisca Jamet, Umay, Uni Dilla, Silvi, Maya dan teman-teman yang mungkin tidak tersebut disini. Semoga kita tetap kompak meskipun sudah mulai terpisah. Jangan pernah lupa kalau kita adalah keluarga.
14. Terima kasih untuk Warga Margo Makmur Bapak Suratno, Bu Semi, Pak Bintoro, dan lain-lain yang sudah mau menerima penulis dan menjadi pengganti peran orang tua selama penulis menjalani masa KKN.

15. Terima kasih untuk Teman-teman KKN Agung Devry, Ridho Wasis, Herlina, Ridha Marbun, Helena Artha Khamami, dan Dwi Kurnia Besari.
16. Untuk Keluarga Besar Himagara, Atlantik, Gelas Antik, Alas Menara, Anti Mapia, Adu Selon dan seluruh angkatan yang ada semoga kekeluargaan kita tidak hanya terbatas oleh kampus dan jadwal perkuliahan ya.
17. Terima kasih untuk keluarga besar UKM KOIN Unila yang telah memberikan semangat dan menjadi partner yang luar biasa selama saya berproses. Semoga UKM KOIN bisa terus maju di kepemimpinan selanjutnya dan yang akan datang.
18. Terimakasih ku ucapkan untuk semua pihak yang membantu, yang memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya sederhana ini. sekali lagi ku ucapkan terimakasih dan aku selalu berdoa untuk kesuksesan kalian semua.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat bagi kita semua dan pihak-pihak lain yang membutuhkan terutama bagi penulis. Saran dan kritik yang bersifat membangun akan selalu diharapkan. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih semoga Allah SWT memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua serta semoga tali silaturahmi diantara kita tetap erat dan kita dipertemukan kembali dalam keridhoan-Nya. Aamiin Allahumma Yaa Rabbal'alam.

Bandar Lampung, 31 Agustus 2016

Penulis,

Rifki Hidayatur Rahman

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Sanksi (<i>Punishment</i>)	8
1. Definisi <i>Punishment</i>	8
2. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	9
3. Teori Tujuan Pemberian <i>Punishment</i>	10
4. Pelaksanaan <i>Punishment</i>	11
5. Prinsip-Prinsip Pemberian <i>Punishment</i>	13
B. Tinjauan Disiplin	13
1. Pengertian Disiplin	13
2. Tujuan dan Manfaat Disiplin	17
3. Pentingnya Disiplin Kerja	18
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	23
C. Tinjauan Pegawai Negeri Sipil	24
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	24
2. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	24
3. Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil	25
D. Tinjauan Sanksi-Sanksi Dalam Pelanggaran Disiplin PNS	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Tipe Penelitian	32
B. Fokus Penelitian	32
C. Lokasi Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data	36
1. Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	36
2. Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	37
3. Penarikan Kesimpulan (<i>Conculting Drawing</i>).....	37

F. Teknik Keabsahan Data	38
1. Derajat Kepercayaan (<i>Credibility</i>)	38
2. Keteralihan (<i>Transferability</i>)	40
3. Kebergantungan (<i>Dependability</i>)	40
4. Kepastian (<i>Confirmability</i>)	41

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pringsewu	42
1. Sejarah Kabupaten Pringsewu	42
2. Visi dan Misi Kabupate Pringsewu	44
3. Wilayah Administratif	45
B. Gambaran Umum Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu	46
C. Profil Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu	48
1. Sturktur Organisasi	48
2. Susunan Kepegawaian	51
3. Tugas Pokok dan Fungsi	51
D. Visi dan Misi Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu	53
E. Uraian Tugas dan Unsur	55

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	58
1. Pelaksanaan Pemberian Sanksi PNS	58
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Sanksi	79
B. Pembahasan Penelitian	80
1. Pelaksanaan Pemberian Sanksi PNS	80
2. Faktor Penghambat	89

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	90
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Kehadiran Pegawai Bulan Januari-Mei Tahun 2015	4
2. Daftar Kecamatan dan Jumlah Pekon di Kabupaten Pringsewu	46
3. Daftar Domisili Pegawai Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Peta Wilayah Kabupaten Pringsewu	45
2. Foto Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu	46
3. Bagan Struktur Organisasi Badan KB dan PP Pringsewu	50
4. Bentuk Surat Pernyataan Terhadap Pegawai Yang Tidak Disiplin	62
5. Suasana Kantor Pada Saat Jam Kerja	66

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010)

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin PNS. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Peraturan disiplin PNS merupakan peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati (dilanggar) oleh PNS. Peraturan tersebut dimaksudkan untuk mendidik dan membina PNS yang melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Penegakan peraturan disiplin PNS berlaku di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Lampung tepatnya di Kabupaten Pringsewu. PNS yang tidak disiplin atau melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentunya akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat. Terdapat tiga tingkatan hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji atau pangkat, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat sampai pemberhentian secara tidak hormat sebagai PNS.

Untuk menghindari hukuman disiplin seperti yang disebutkan di atas, maka setiap PNS harus memiliki kesiapan, kemampuan serta kemauan yang tinggi dalam melaksanakan seluruh tugas dan kegiatan dalam organisasi. Agar tugas dan kegiatan terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka menuntut adanya kedisiplinan yang tinggi dari para PNS karena tanpa kedisiplinan akan timbul berbagai macam permasalahan yang mengancam terealisasinya tujuan yang hendak dicapai. PNS harus sadar dan menganggap sikap disiplin kerja

tersebut sebagai kewajiban dan tanggung jawabnya. Hal tersebut berlaku pula bagi seluruh PNS yang ada di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (KB dan PP) Kabupaten Pringsewu.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan atau yang disebut BKBPP Kabupaten Pringsewu, dibentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 09 Tahun 2009. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (KB dan PP) dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati dan melalui sekretaris daerah.

Tugas pokok dari Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu didasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2010 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Pringsewu. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

Sesuai dengan tuntutan reformasi dalam era keterbukaan, profesionalisme kualitas pelayanan terutama pejabat pelaksana kebijakan yaitu Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan harus ditingkatkan, hal tersebut sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang ada di Badan KB dan PP secara keseluruhan, namun pada kenyataannya dalam setiap dinas atau instansi pasti masih ada saja pegawai yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan

belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja atau panutan.

Dalam suatu instansi atau organisasi pasti ditemukan PNS yang kurang disiplin dan kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil observasi peneliti pada tanggal 23 Februari 2016. Terlihat masih ditemukan PNS yang masuk kerja tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, dan yang paling berat adalah menghilangkan kendaraan dinas berupa motor milik BKBPP tersebut. Berikut ini peneliti lampirkan daftar kehadiran pegawai BKBPP:

Tabel 1.
Jumlah Kehadiran Pegawai Bulan Januari – Mei Tahun 2015

BULAN	KETERANGAN			
	IZIN	SAKIT	DINAS LUAR	TANPA KETERANGAN
JANUARI	2	-	4	1
FEBRUARI	2	-	9	-
MARET	1	-	12	2
APRIL	3	-	7	-
MEI	2	-	11	1

Sumber : Dokumen Kepegawaian Badan KB dan PP Tahun 2015

Mengenai kasus motor dinas yang hilang, peneliti mendapatkan informasi dari Sekretaris Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu Bapak Drs. Abdul Roni, beliau mengatakan bahwa kasus kehilangan motor dinas tersebut sudah dua kali terjadi di BKBPP Kabupaten Pringsewu. Hal tersebut terakhir terjadi pada tahun 2015. Penyebab kehilangan motor dinas tersebut karena kecerobohan pegawai BKBPP yang menggunakan motor dinas tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dalam Bab 2 pasal 3 ayat 13 dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjaga dan memelihara barang-barang milik negara salah satu contohnya adalah kendaraan dinas baik motor maupun mobil. Tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa hal tersebut belum sepenuhnya dijalankan oleh Pegawai di BKBPP. Kejadian kehilangan motor dinas ini dikhawatirkan melibatkan oknum-oknum tertentu yang sengaja menghilangkan kendaraan dinas tersebut untuk kepentingan pribadinya.

Pelanggaran disiplin seperti menghilangkan kendaraan dinas merupakan pelanggaran disiplin berat, oleh karena itu seharusnya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner tersebut mendapat hukuman sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Menurut Hasibuan (2005: 198) salah satu indikator kedisiplinan adalah sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman diberikan dengan tujuan mendidik pegawai yang berperilaku indisipliner untuk tidak mengulangi lagi perilakunya tersebut.

Berangkat dari pendapat Hasibuan tersebut, terkait dengan kasus kehilangan kendaraan dinas oleh pegawai Badan KBPP Kabupaten Pringsewu yang

merupakan bentuk pelanggaran disiplin berat, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait: **“Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas permasalahan yang ada mengenai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka permasalahannya dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis pemberian sanksi dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat pemberian sanksi dalam upaya menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pemberian sanksi dalam upaya meegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu.

2. Mengetahui faktor penghambat pemberian sanksi dalam upaya menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan terutama dalam Administrasi Negara dan Administrasi Kepegawaian mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan penerapan sanksi pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan sanksi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan tentang pelaksanaan pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Sanksi (*Punishment*)

1. Definisi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013: 130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Ivancevich, dkk (2006:226) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Punishment (sanksi) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada

pegawainya. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun tidak terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa *punishment* adalah bentuk tindakan yang bersifat logis dan bertujuan untuk memberi rasa takut pada diri pegawai ketika akan melanggar aturan. Berat atau tidak *punishment* yang diberikan tergantung pada bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

2. Jenis-jenis *punishment*

Menurut Purwanto (1993:238) secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. *Punishment* Preventif

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

b. *Punishment* Represif

Punishment represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Sehubungan dengan *punishment* yang dijatuhkan kepada pegawai, maka tujuan yang ingin dicapai adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak mengulangi hal yang sama. Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu tujuan dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mengajar dan mendorong pegawai agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah.

3. Teori tujuan pemberian *punishment*

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif. Purwanto (1993: 238) mengemukakan teori tujuan pemberian *punishment* yaitu :

a. Teori pembalasan

Hukuman ini diadakan atau diberikan sebagai balasan terhadap kelalaian dan atau pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (karyawan).

b. Teori perbaikan

Hukuman ini diberikan untuk membasmi adanya kejahatan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

c. Teori perlindungan

Hukuman ini diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori ganti rugi

Hukuman ini diadakan untuk mengganti kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pelanggar.

e. Teori menakut-nakuti

Hukuman ini diadakan untuk memberikan rasa takut kepada seorang pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan yang melanggar dan mau meninggalkannya.

4. Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013: 131) pelaksanaan sanksi/hukuman terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu dengan :

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, riangnya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan/ organisasi dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin. Proses pemberian sanksi disiplin atas PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dapat dilakukan dengan 3 tahap yaitu:

a. Proses pemanggilan

b. Proses pemeriksaan

c. Proses penjatuhan hukuman

Pemberian sanksi akan menimbulkan dan memberikan efek jera kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam pasal 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

5. Prinsip-prinsip pemberian *punishment*

Timpe (1999: 426-428) menyebutkan bahwa ada beberapa prinsip yang dikenali membentuk dasar-dasar organisasi dalam program sanksi yang baik.

Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Communication Standard* (Komunikasi Standar)
- b. *Collecting Facts* (Mengumpulkan Fakta-Fakta)
- c. *Consistency* (Konsisten)
- d. *Punctuality* (Ketepatan Waktu)
- e. *Justice* (Keadilan)

B. Tinjauan Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian

diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009:290).

Menurut Handoko (2001:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.

Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin, diantaranya adalah :

- a. Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
- b. Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
- c. Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Levine (1980:72), adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, apabila mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Disiplin berasal dari bahasa latin: *diciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, disiplin berarti melatih batin dan watak supaya perbuatannya menaati tata tertib. Disiplin diri berarti melatih diri melakukan segala sesuatu dengan tertib dan teratur secara berkesinambungan untuk meraih impian dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Robert Bacal dalam Fahmi (2011:29), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masala-masalah kinerja kepada pegawai. Seorang pemimpin berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi pegawai di suatu organisasi.

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 akan dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah ketaatan PNS dalam melaksanakan kewajiban serta menghindari larangan sesuai peraturan yang berlaku. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya sebagai PNS.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa:

- a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- b. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- c. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan peraturan pemerintah.

Disiplin dapat dicapai melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindakan

indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur.

2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

Tindakan pendiplinan juga dapat membantu pegawai suaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

3. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Menurut Nitisemito (1983:200), menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan/ organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat tercapai tapi secara kurang efektif dan efisien.

Pendapat lainnya diungkapkan oleh Sutrisno (2013:88), bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi

maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan akan menjadi panutan para pegawainya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang di buat pimpinannya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya menurut Hasibuan (2000:194) adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, demikian sebaliknya.

3) Balas jasa/ gaji dan kesejahteraan

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap perusahaan/ organisasi dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan ikut baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waksat (pengawasan melekat)

Waksat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waksat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi. Hubungan

yang serasi dapat mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

C. Tinjauan Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian mengenai Pegawai Negeri disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang berbunyi 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, yang digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Daryanto (2013:185) 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, serta pembangunan. Dengan demikian PNS harus

memusatkan energinya untuk berkinerja dengan sebaik-baiknya bagi masyarakat.

3. Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban dan larangan yaitu:

a. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib :

- 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 dariada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- 8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- 9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.

- 10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
- 11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- 12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- 13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- 15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.
- 17) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang :

- 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 swadya masyarakat asing.
- 5) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan baik bergerak ataupun 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 diluar 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 atau 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.
 - d) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.

- 13) memberikan dukungan kepada Presiden atau Wakil presiden dengan cara :
- a) membuat keputusan dan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
 - 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 atau Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
- 15) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah dengan cara :
- a) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah atau 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.
 - 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.

D. Tinjauan Sanksi-sanksi Dalam Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, bukan karena balas dendam. Dengan penerapan sanksi disiplin bagi pelanggaran secara tegas, diharapkan pelaku akan sadar atas kekeliruannya, jera untuk tidak mengulangi perbuatannya dan berupaya memperbaiki diri. Bagi orang lain akan berfikir berkali-kali untuk melakukan pelanggaran, sebab akan dikenakan sanksi yang tegas dan adil, bisa menutup peluang pengembangan karir, kredibilitas atau nama baik diri sendiri dan keluarganya akan tercoreng.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin:

1. Jenis hukuman disiplin ringan:

- a. Teguran lisan
- b. Tegura tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Jenis hukuman disiplin sedang :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

3. Jenis hukuman disiplin berat :

- 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
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa :

1) PNS diberhentikan dengan hormat karena :

- a. meninggal dunia
- b. atas permintaan sendiri
- c. mencapai batas usia pensiun
- d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena :

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana

PNS diberhentikan sementara karena :

- a. diangkat menjadi pejabat negara
- b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstructural
- c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana

Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena peneliti ingin menggambarkan, menjelaskan dan mendeskripsikan masalah-masalah yang berkaitan dengan indiscipliner pegawai dengan cara melakukan wawancara-wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai implementasi pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS di Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu sesuai dengan pendapat (Bogdan dan Taylor dalam Moleong, 2012:4).

B. Fokus Penelitian

Tujuan yang ingin peneliti capai dalam merumuskan masalah penelitian dengan jalan memanfaatkan fokus yaitu: Pertama, penetapan fokus dapat membatasi studi. Kedua, penetapan fokus itu berfungsi untuk memenuhi kriteria *inklusi-eksklusi* atau kriteria masuk-keluar suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan. Jadi, dengan penetapan fokus yang jelas dan mantap, seorang peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data mana yang

dikumpulkan dan mana yang tidak perlu dijamah ataupun mana yang akan dibuang. (Moleong, 2012:12).

Berdasarkan pengertian di atas, maka fokus dari penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan pemberian *punishment* terhadap pelanggaran disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010.

Menurut Mangkunegara (2013:131), pelaksanaan pemberian *punishment* meliputi :

- a. Pemberian peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan peringatan. Pemberian peringatan ini dapat berupa tertulis (surat peringatan) ataupun berupa teguran secara langsung yang bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

- b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal (tidak membeda-bedakan)

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi dengan tidak membeda-bedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

2. faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu, dengan pertimbangan dan alasan yaitu peneliti mengetahui bahwa di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu telah terjadi kasus indisipliner pegawai yaitu kehilangan kendaraan dinas milik pegawai Badan KB&PP Kabupaten Pringsewu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Seperti diungkap Esterberg dalam Sugiyono (2011:231) yaitu wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai beberapa informan seperti Kepala Bidang Umum dan Kepegawaian dan juga Sekretaris dari Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik-teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri literature pendukung, dokumen resmi, notulensi rapat, berita acara, serta dokumen yang berupa foto-foto maupun pemberitaan di media massa yang berkaitan dengan Implementasi Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti kepada objek penelitian serta meninjau lokasi yang menjadi penelitian. Kegiatan ini digunakan untuk mensukseskan hasil wawancara dengan kondisi atau keadaan yang benar-benar terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati apa yang dilakukan pihak Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan terhadap pegawainya yang melakukan pelanggaran disiplin.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong 2012:248) analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menyimpulkannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa saja yang penting dan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data dari Miles dan Huberman (dalam Usman dan Akbar 2011:85-88), yang menjelaskan bahwa analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data (*Reduction Data*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, dan pengabstrakan, dan transformasi data “lasar” yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Artinya reduksi data ini

dilakukan terus-menerus dari awal sampai akhir penelitian, dengan maksud menyisihkan dan atau informasi yang tidak relevan dengan cara menajamkan, menggolongkan, mengategorisasikan, mengarahkan dan membuang data yang tidak perlu sehingga data yang terkumpul dapat di verifikasi. Pada tahap ini peneliti harus memilah-milah data yang berkaitan atau tidak dalam penelitian.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini disajikan dalam bentuk teks naratif, dan dapat juga berbentuk matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan di akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh objek tempat penelitian itu dilaksanakan. maka yang dirumuskan peneliti dari data harus diuji kebenaran, kecocokan, dan kekokohnya. Penyajian data selain berasal dari hasil reduksi, perlu juga dilihat kembali dalam proses pengumpulan data untuk memastikan bahwa tidak ada data penting yang tertinggal. Demikian pula jika dalam verifikasi

ternyata ada kesimpulan yang masih meragukan dan belum disepakati kebenarannya, maka kembali ke proses pengumpulan data.

F. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan standar dari kevalidan sebuah penelitian. Menurut Moleong (2012:324-326) menjelaskan bahwa untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

1. Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Penjaminan keabsahan data melalui derajat kepercayaan data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria teknik pemeriksaan yang dikemukakan oleh Moleong sebagai berikut :

a. Perpanjangan keikutsertaan peneliti di lapangan

Peneliti adalah instrument utama dalam penelitian kualitatif, keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut bukan hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam penelitian.

b. Ketekunan pengamatan

Meningkatkan ketekunan pengamatan berfungsi untuk menemukan cirri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Untuk menguji kredibilitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode triangulasi sumber dengan membandingkan data hasil wawancara kepada sumber yang berbeda (informan yang berbeda). Data dari beberapa sumber tersebut kemudian dikategorisasikan mana pandangan yang sama, mana pandangan yang berbeda, dan mana yang spesifik.

d. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi

Peneliti memperlihatkan hasil penelitian sementara atau hasil akhir yaitu dengan melakukan diskusi kepada pembimbing dan penguji, selain itu juga peneliti berdiskusi dengan rekan-rekan sejawat baik yang menjadi pembahas, peneliti, maupun rekan-rekan lainnya yang telah ataupun yang sedang melakukan proses penyusunan skripsi. Kegiatan ini dilakukan agar penelitian ini dapat diakui kebenarannya.

e. Tersedianya referensi

Ketersediaan dan kecukupan referensi dapat mendukung keterpercayaan data dalam penelitian, upaya untuk mendukungnya, dapat digunakan kamera sebagai alat foto dan dapat digunakan juga alat perekam suara. Dengan demikian apabila nanti diperiksa kebenaran data dalam penelitian ini, maka referensi yang tersedia dapat dimanfaatkan sehingga tingkat keterpercayaannya dapat dicapai.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Teknik ini menuntut peneliti agar melaporkan hasil penelitiannya sehingga uraiannya itu dilakukan seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian diselenggarakan. Uraiannya harus mengungkapkan secara khusus agar dapat dipahami. Temuan tersebut merupakan penafsiran yang dilakukan dalam bentuk uraian rinci dengan segala macam pertanggungjawaban berdasarkan kejadian-kejadian nyata.

3. Kebergantungan (*Dependability*)

Merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian nonkualitatif. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan reliabilitasnya tercapai.

4. Kepastian (*Confirmability*)

Dalam penelitian kualitatif uji kepastian mirip dengan uji kebergantungan, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan secara bersamaan. Kepastian yang dimaksud berasal dari konsep objektivitas, sehingga dengan disepakati hasil penelitian oleh banyak orang maka hasil penelitian tidak bersifat subjektif lagi, tapi sudah objektif

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pringsewu

Pringsewu adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung, Indonesia. Pringsewu disahkan menjadi kabupaten dalam rapat paripurna DPR tanggal 29 Oktober 2008, sebagai pemekaran dari Kabupaten Tanggamus. Kabupaten Pringsewu terletak 37 kilometer sebelah barat dari Ibu Kota Provinsi. Saat ini Pringsewu disetujui menjadi kabupaten tersendiri karena perkembangannya yang bagus, baik dari segi pendaatan daerah, taraf ekonomi maupun pendidikan. Mata pencaharian mayoritas dari penduduk Pringsewu adalah bertani dan berdagang.

1. Sejarah Kabupaten Pringsewu

Sejarah Kabupaten Pringsewu diawali dengan berdirinya sebuah perkampungan (*tiuh*) bernama Margakaya pada tahun 1738 Masehi, yang dihuni masyarakat asli suku Lampung-Pubian yang berada di tepi aliran sungai Way Tebu (4 km dari pusat Kota Pringsewu ke arah selatan saat ini). Pada tahun 1925 sekelompok masyarakat dari Pulau Jawa, melalui program kolonisasi oleh Pemerintah Hindia Belanda, juga membuka areal pemukiman baru dengan membat hutan bambu yang cukup lebat di sekitar *tiuh* Margakaya tersebut. Karena begitu banyaknya

pohon bambu di hutan yang mereka buka tersebut, oleh masyarakat desa yang baru dibuka tersebut dinamakan Pringsewu, yang berasal dari bahasa Jawa yang artinya Bambu Seribu. Saat ini daerah yang dahulunya hutan bambu tersebut telah menjelma menjadi sebuah kota yang cukup maju dan ramai di Provinsi Lampung.

Selanjutnya, pada tahun 1936 berdiri Pemerintahan Kawedanan Tataan yang beribukota di Pringsewu, dengan Wedana pertama yakni Bapak Ibrahim hingga 1943. Selanjutnya Kawedanan Tataan berturut-turut dipimpin oleh Bapak Ramelan pada tahun 1943, Bapak Nurdin pada tahun 1949, Bapak Hasyim Asmarantaka pada tahun 1951, Bapak Saleh Adenan pada tahun 1957, serta pada tahun 1959 diangkat sebagai Wedana yaitu Bapak R. Arifin Kartaprawira yang merupakan Wedana terakhir hingga tahun 1964, saat Pemerintahan Kawedanan Tataan dihapuskan.

Pada tahun 1964, dibentuk Pemerintahan Kecamatan Pringsewu yang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Selatan sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang pembentukan daerah, yang sebelumnya Pringsewu juga pernah menjadi bagian dari Kecamatan Pagelaran yang juga beribukota di Pringsewu. Dalam sejarah perjalanan berikutnya, Kecamatan Pringsewu bersama sejumlah kecamatan lainnya di wilayah Lampung Selatan bagian barat yang menjadi wilayah administratif Pembantu Bupati Lampung Selatan Wilayah Kota Agung, masuk menjadi bagian wilayah Kabupaten Tanggamus berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1997, hingga terbentuk sebagai daerah otonom yang mandiri berdasarkan Undang-undang

Nomor 48 Tahun 2008 yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negri H. Mardiyanto pada 3 April 2009. Kabupaten Pringsewu merupakan wilayah heterogen terdiri dari bermacam-macam suku bangsa, dengan masyarakat Jawa yang cukup dominan, di samping masyarakat asli Lampung, yang terdiri dari masyarakat yang beradat Pepadun (Pubian) serta masyarakat beradat Saibatin (Peminggir).

2. Visi Misi Kabupaten Pringsewu

a. Visi

Visi Pemerintahan Daerah Kabupaten Pringsewu tahun 2012-2016 sebagaimana ditegaskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah **“Pringsewu Unggul, Dinamis dan Agamis”**.

b. Misi

Untuk mencapai apa yang telah menjadi visi dari Kabupaten Pringsewu tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Pringsewu menetapkan 5 (lima) misi yaitu:

- 1) Pembangunan sarana dan prasarana wilayah serta utilitas dasar sesuai dengan tata ruang wilayah.
- 2) Meningkatkan perekonomian daerah melalui pemberdayaan masyarakat dan optimalisasi pemanfaatan potensi daerah yang berwawasan lingkungan.
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing.

- 4) Membangun tata kelola pemerintahan yang baik dengan menetapkan kaidah-kaidah “*Good Governance and Clean Government*”.
- 5) Membangun masyarakat religius, berbudaya, tentram dan harmonis.



Gambar 1. Peta Wilayah Kabupaten Pringsewu

Sumber: Peneliti, tahun 2016

3. Wilayah Administratif

Berdasarkan Undang-undang Nomor 48 tahun 2008 tentang pembentukan Kabupaten Pringsewu di Provinsi Lampung, maka wilayah administrasi Pemerintahan Kabupaten Pringsewu terdiri atas 131 kelurahan, yang tersebar di sembilan kecamatan.

Tabel 2
Daftar Kelurahan dan Kecamatan di Kabupaten Pringsewu

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan
1	Pringsewu	15 kelurahan
2	Gading Rejo	23 kelurahan
3	Pagelaran	22 kelurahan
4	Sukoharjo	16 kelurahan
5	Banyumas	11 kelurahan
6	Pardasuka	14 kelurahan
7	Adiluwih	12 kelurahan
8	Ambarawa	8 kelurahan
9	Pagelaran Utara	10 kelurahan
JUMLAH		131 kelurahan

Sumber: Peneliti tahun 2016

**B. Gambaran Umum Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
Perempuan (BKBPP) Kabupaten Pringsewu**



**Gambar 2. Foto Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan
Kabupaten Pringsewu**

Sumber: Peneliti, tahun 2016

Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu daerah otonomi baru (DOB) yang berdiri secara resmi melalui Undang-undang Nomor 48 Tahun 2008. Sebagai

daerah otonomi baru, Kabupaten Pringsewu perlu melaksanakan peletakan landasan bagi pembangunan berkelanjutan di masa mendatang, diantaranya adalah melalui penguatan perangkat daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 09 Tahun 2009, terdapat 22 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Pringsewu, terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 12 Dinas, Inspektorat, 3 Badan, 2 Kantor, dan Satuan Pol PP, serta Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Salah satu badan SKPD Kabupaten Pringsewu adalah Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

Dalam Undang-undang Nomor 10 Tahun 1992, tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, yang telah dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 dan 27 Tahun 1994, dimana penyelenggaraan Program Keluarga Berencana Nasional era baru didasarkan pada ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku agar dapat memenuhi kepastian hukum dan asas keadilan, transparansi, demokratis, dan akuntabilitas. Kemudian dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Nomor : P.01/MENEGPP/V/2005, yang tertuang dalam Peraturan Kepala BKKBN Nomor : 28/HK-010/B5/2007, Tentang Visi, Misi dan Grand Strategi BKKBN, bahwa Program KB Nasional merupakan upaya pokok dalam mengendalikan jumlah penduduk dan meningkatkan kesejahteraan keluarga sebagai integral Pembangunan Nasional.

C. Profil Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP)

Kabupaten Pringsewu

Mengacu pada Visi Kabupaten Pringsewu yaitu terwujudnya sumber daya manusia Kabupaten Pringsewu yang berkualitas menuju masyarakat yang sejahtera. Untuk mendukung visi Kabupaten Pringsewu, dan penggalakan kegiatan ekonomi produktif masyarakat dan penciptaan lapangan pekerjaan. Maka program Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Pringsewu menempati posisi yang strategis disamping sektor-sektor pembangunan lainnya.

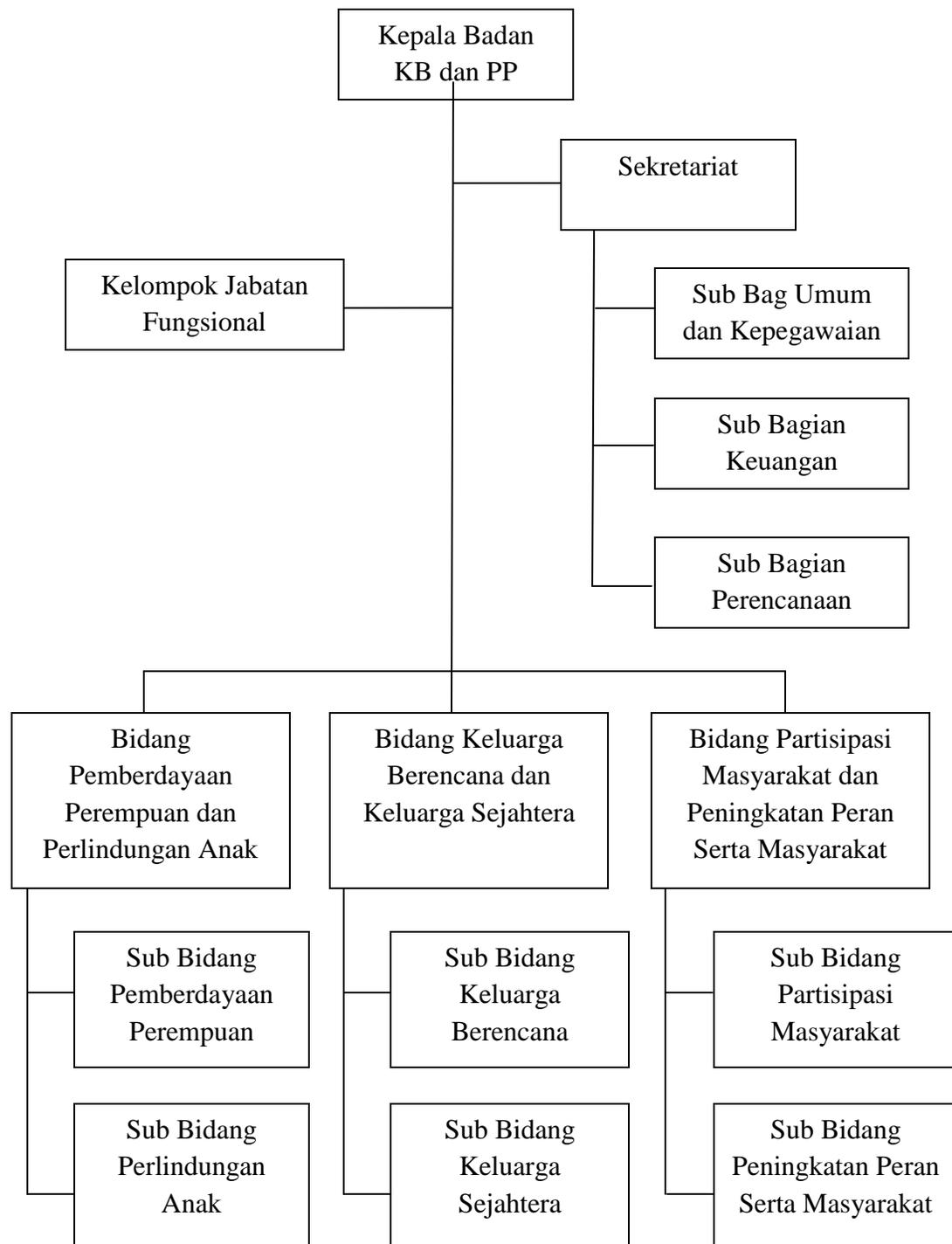
Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 32 Tahun 2010 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Pringsewu, BAB V tentang Struktur Organisasi, Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dalam pasal 57 telah mengatur mengenai Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu.

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Pringsewu berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2009 Tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas daerah Kabupaten Pringsewu pasal 57 tentang struktur organisasi, maka struktur organisasi Badan

Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Pringsewu adalah :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - 2) Sub Bagian Keuangan.
 - 3) Sub Bagian Perencanaan.
- c. Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Keluarga Berencana (KB).
 - 2) Sub Bagian Keluarga Sejahtera (KS).
- d. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Pemberdayaan Perempuan.
 - 2) Sub Bidang Perlindungan Anak.
- e. Bidang Partisipasi Masyarakat, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Partisipasi Masyarakat.
 - 2) Sub Bidang Peningkatan Peran Serta Perempuan.



Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu

Sumber: Peneliti, tahun 2016

2. Susunan Kepegawaian

Susunan kepegawaian yang ada di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Pringsewu secara garis besar dibagi menjadi 2 bagian, yang meliputi :

a. Pegawai Struktural :

- 1) 14 (empat belas) Pejabat struktural.
- 2) 2 (dua) Staf.
- 3) 4 (empat) Tenaga Kerja Sementara (TKS).

b. Pegawai Fungsional : 34 Penyuluh KB.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan urusan pemerintah di bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan, berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 32 Tahun 2010 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas daerah Kabupaten Pringsewu, BAB V tentang struktur organisasi, rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dalam pasal 57 telah mengatur mengenai rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan yang meliputi :

- 1) Meningkatkan usaha-usaha pemberdayaan perempuan dan gender.
- 2) Pemberdayaan keluarga, terutama keluarga miskin.
- 3) Meningkatkan pemahaman tentang kesehatan reproduksi remaja.
- 4) Meningkatkan ketahanan keluarga.
- 5) Penguatan kelembagaan dan jaringan KB.
- 6) Kesehatan dan reroduksi.
- 7) Pendewasaan usia perkawinan (PUP).

b. Fungsi

Fungsi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu adalah :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan.
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan.
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan.

D. Visi dan Misi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan

1. Visi

Mengacu kepada visi Kabupaten Pringsewu serta memperhatikan berbagai perkembangan, permasalahan dan tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang, maka dirumuskan suatu visi organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan yang berorientasi kepada upaya mendukung terwujudnya visi Kabupaten Pringsewu.

Adapun visi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu, yaitu :

- a. mewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang.
- b. mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.
- c. mewujudkan kesejahteraan dan perlindungan anak dalam kehidupan keluarga dan bermasyarakat.

Berdasarkan visi tersebut, arah pembangunan kependudukan dan keluarga berencana adalah terwujudnya tertib administrasi kependudukan dan terciptanya keluarga berkualitas, yaitu keluarga yang sejahtera, sehat, memiliki jumlah anak yang ideal, berwawasan kedepan, bertanggung jawab, harmonis dan serta terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Misi

Mengacu pada visi yang telah ditetapkan dan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan organisasi, seperti tugas pokok dan fungsi, kewenangan, sumber daya serta lingkungan strategis yang ada baik internal maupun eksternal, maka ditetapkan misi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera.
- b. Mewujudkan keserasian, keselarasan dan keseimbangan kebijakan kependudukan guna mendorong terlaksananya pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan kependudukan.
- c. Mewujudkan penduduk tumbuh seimbang melalui pelebagaan keluarga kecil bahagia sejahtera.
- d. Meningkatkan kualitas hidup perempuan.
- e. Memajukan tingkat keterlibatan perempuan dalam proses politik dan jabatan politik serta jabatan publik.
- f. menghapuskan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan.
- g. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan anak.
- h. Meningkatkan pelaksanaan dan memperkuat kelembagaan pengarusutamaan gender.
- i. Meningkatkan partisipasi masyarakat.

Dari pernyataan misi tersebut terkandung makna bahwa pemerintah sebagai regulator lebih berperan sebagai pelayan, penggerak dan motivator pembangunan, perlu menciptakan suasana kondusif agar masyarakat semakin memiliki kepedulian yang tinggi dan semakin kuat berperan dalam upaya-upaya pengaturan kelahiran melalui program Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, peningkatan kesejahteraan keluarga, ketahanan keluarga, kemandirian keluarga dan terciptanya tertib administrasi kependudukan serta terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, kesejahteraan dan perlindungan anak dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat.

E. Uraian Tugas Unsur

Berdasarkan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 38 Tahun 2012 tentang Rician Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pringsewu, secara jelas ditegaskan bahwa struktur organisasi dan tata kerja Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu terdiri dari :

1. Kepala Badan

Kepala Badan merupakan pembuat kewenangan pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala BKBPP mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam pelayanan bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Sekrearis BKBPP mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan dan peanaan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan BKBPP dan melakukan perencanaan dan penyusunan program, evaluasi serta pelaporan.

3. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan bidang pemberdayaan perempuan yang meliputi peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak, pemberdayaan kelembagaan masyarakat dan penyetaraan gender.

4. Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera

Bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKBPP dalam menyiapkan bahan perumusan, menyusun dan mengelola pelaksanaan kebijakan teknis serta menyelenggarakan dan mengendalikan urusan penyusunan program di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
 - b. Melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
 - c. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.
5. Bidang Partisipasi Masyarakat

Bidang partisipasi masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKBPP di dalam menyiapkan badan perumusan, menyusun dan mengelola pelaksanaan kebijakan teknis serta menyelenggarakan dan mengendalikan urusan penyusunan program di bidang partisipasi masyarakat dalam rangka meningkatkan pembangunan keluarga berencana, keluarga sejahtera, peningkatan kualitas hidup perempuan, perlindungan perempuan, perlindungan anak dan pembangunan yang berwawasan gender dan peningkatan peran perempuan.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada Bab ini peneliti akan menguraikan kesimpulan dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu belum terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang belum terlaksana dengan baik seperti:

- a. Pemberian peringatan

Pemberian peringatan di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu sudah berjalan sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 meskipun pelaksanaannya belum baik karena tidak selalu pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin diberikan teguran baik secara lisan maupun dengan pemberian surat peringatan.

- b. Pemberian sanksi harus segera

Pemberian sanksi di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu belum berjalan dengan baik karena penjatuhan sanksi tidak segera dilakukan seketika ada pegawai yang melakukan pelanggaran. Padahal seharusnya pemberian sanksi diberikan

dengan segera mungkin agar semua pegawai merasa jera dan enggan untuk mengulangi kesalahannya lagi.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pelaksanaan pemberian sanksi di Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu belum dilaksanakan secara konsisten karena masih belum memenuhi indikator konsisten yaitu sesuatu yang tetap, taat asas, selaras dan sesuai. Masih lemahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai juga mengakibatkan pemberian sanksi yang tidak konsisten terhadap pelanggaran disiplin di Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pelaksanaan pemberian sanksi secara impersonal atau adil di badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu belum dilaksanakan dengan baik, Karena belum sesuai dengan makna impersonal yaitu adil, merata dan tidak membeda-bedakan. Masih lemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, menyebabkan banyak pegawai yang tidak mendapatkan sanksi apapun setelah melakukan pelanggaran disiplin.

2. Faktor penghambat pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin di Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Pringsewu.

Faktor penghambat proses pemberian sanksi di Badan KB dan PP adalah belum adanya peraturan khusus dari internal badan yang mengatur tentang pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar ketentuan disiplin. Kemudian masih lemahnya pengawasan dari atasan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran disiplin.

B. Saran

1. Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu perlu membuat regulasi khusus sejenis peraturan badan atau peraturan kepala badan tidak hanya kesepakatan bersama yang mengatur tentang pemberian *reward* dan *punishment* bagi pegawai. *Reward* dan *Punishment* tersebut berlaku untuk seluruh pegawai di lingkup Badan KB dan PP yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin para pegawai.
2. Dalam hal pemberian sanksi, seharusnya Badan KB dan PP Kabupaten Pringsewu bisa lebih tegas dan konsisten dalam menerapkan aturan yang berlaku dan memberikan sanksi sesegera mungkin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Memperkuat pengawasan dan komitmen bersama antara atasan dan bawahan dengan cara melakukan pendekatan interpersonal dari atasan kepada bawahan. Seorang pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik kepada bawahannya agar para bawahannya bisa termotivasi dan berkomitmen pada diri mereka masing-masing untuk bekerja secara disiplin sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, dan Abdullah. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalim. 1993. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya.
- Siagian, Sondang. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet.1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Impikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, Prof. Dr., 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*, Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Timpe, A Dale. 1999. *Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja"*. Jakarta: Gramedia Asri Media.

Sumber lain:

Nurmiyati, Eny. 2011. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi Jurusan Muamalat Perbankan Syariah Fakultas Syariat dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2010. Bandung: Fokusmedia

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU RI NO.5 Tahun 2014). 2014. Jakarta: Sinar Grafika

Levine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (online). Tersedia: http://www.academia.edu/5704970/Pengertian_Disiplin_Kerja_Makalah_Menurut_Para_Ahli. diakses pada 05 November 2015 20.30 WIB