

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **A. Penerapan kewenangan pemberian sanksi dan hak membela diri oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Wonosari Gunungkidul terkait peningkatan kinerja pegawai menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Undang-Undang Aparatur Sipil Negara?**

Sanksi teguran lisan berbeda dengan sanksi pidana. Perbedaan antara sanksi teguran lisan dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi teguran lisan ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya dengan cara teguran melalui lisan sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi lisan dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah “*reparatoir*” artinya memulihkan pada keadaan semula.

Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi lisan ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi lisan diterapkan oleh Pejabat Kecamatan setempat tanpa harus melalui prosedur peradilan sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.<sup>1</sup>

Sebelum peneliti membahas mengenai proses pemberian sanksi disiplin PNS di Kecamatan Wonosari, penulis akan membahas mengenai pengaturan disiplin

---

<sup>1</sup> Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Introduction to The Indonesian Administrative Law)*, (Yogyakarta ; Gadjah Mada University Press, 2008), hlm. 247.

PNS di Kecamatan Wonosari terlebih dahulu. Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Peraturan perundang-undangan tersebut sudah menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangannya sebagai Pegawai Negeri Sipil serta cara memperoleh hak-haknya.

Berbagai peraturan Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa aturan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan pegawai. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah merupakan abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat. Secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Wonosari bahwa peraturan disiplin yang digunakan di Kecamatan Wonosari adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pada Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian jo Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.
2. Terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Terdapat pada Peraturan Pemerintah RI Tahun 2015 Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Bila ada pegawai di lingkungan Kecamatan Wonosari yang melakukan pelanggaran seperti yang telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tentu saja harus mendapatkan sanksi yang setimpal dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukannya. Sanksi yang diberikan berupa teguran lisan. Alasan dalam pemberian teguran lisan biasanya karena alasan kelebihan hari cuti, jam masuk kantor yang terlambat atau pulang kantor yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu ada juga mengenai keterlambatan penyampaian berkas. Setelah mendapat teguran lisan tersebut, para pegawai biasanya tidak akan mengulangi perbuatannya tersebut.<sup>2</sup>

Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil sehubungan dengan pemberian penghargaan dari pimpinan sebatas disiplin terhadap jam kerja kantor saja. Berikut hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan seperti di bawah ini.

“Ada sebagai contoh. Teman-teman juga mengikuti supaya berpengaruh terhadap semangat kerja, ada penghargaan dari pimpinan”.<sup>3</sup>

Masalah timbul diantara jam kerja berlangsung. Lemahnya pengawasan sering dimanfaatkan oleh mereka untuk bepergian pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan mulai muncul hanya sebatas mengenai jam masuk dan jam pulang kerja saja. Mengenai kinerja sendiri

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Sekretaris Kecamatan, pada Selasa 18 Juli 2017, Pukul 09.00 WIB.

<sup>3</sup> Wawancara dengan Sekretaris Kecamatan, *Op Cit.*

sepertinya masih harus dipertanyakan. Seperti dari hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan di bawah ini.

“Penetapan jam kerja itu sudah sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan, yaitu pada pukul 07.30 sampai dengan 14.30. Karena lima hari kerja”.<sup>4</sup>

Penghargaan atas kinerja seharusnya mereka harus lebih meningkatkan kualitasnya. Untuk mengatasi masalah tersebut di atas, sebaiknya diberlakukan absensi siang hari pada saat jam istirahat. Meskipun tak ada jaminan keberhasilannya, setidaknya usaha tersebut dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran pada saat jam kantor. Hal tersebut harus diikuti oleh pengawasan dan sanksi yang tegas.

Bila terjadi pelanggaran berat, atasan bisa langsung menghukum bawahan bila bawahan tersebut melakukan kesalahan. Tetapi bila terjadi kesalahan ringan, maka atasan bisa menghukum dengan hukuman peringatan ataupun teguran secara lisan. Namun dalam sistem yang berkembang di sipil harus melalui prosedur yang berlaku sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghukum seseorang.

Hal ini tentu akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memberikan sebuah sanksi administrasi. Ada kalanya ketika Kecamatan Wonosari Yogyakarta membuat laporan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh seorang pegawainya kepada Pengadilan Negeri Yogyakarta, pihak Pengadilan Negeri Yogyakarta lamban atau terlalu lemah dalam menanggapi laporan tersebut. Pemberian sanksi

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Sekretaris Kecamatan, *Op. Cit.*

bagi seorang Pegawai Negeri Sipil sepertinya lebih mengalami kelonggaran dibandingkan dengan Pegawai Swasta.

Seorang Pegawai Swasta bisa langsung dijatuhi hukuman berat ketika dia melakukan kesalahan. Hukuman berat tersebut bisa langsung ke pemecatan. Namun seorang Pegawai Negeri Sipil harus menunggu prosedur yang cukup lama. Seperti hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan di bawah ini mengenai hak pembelaan .

“Ya kuk bisa membela diri. Ya tidak bisa. Soalnya sudah ada peraturan. Sudah ada peraturan resmi, seharusnya sudah tahu kalau pelanggaran tidak masuk kerja selama sekian hari itu sudah tahu. Karena sudah ada aturan yang tegas, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.<sup>5</sup>

Pernyataan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Tahun 2015 tentang Pegawai Negeri Sipil, Pasal 23, Bab 3, huruf a, yang berbunyi: Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena:

a. Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil. Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, dipandang perlu menetapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan disiplin Pegawai Negeri tersebut tentu saja mempunyai konsekuensi yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Sekretaris Kecamatan, *Ibid.*

Pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pelaku pelanggaran tersebut harus menjalani suatu hukuman tertentu, diantaranya adalah sanksi administrasi berupa teguran lisan. Tujuan sanksi administrasi berupa teguran lisan diberikan agar perbuatan pelanggaran tersebut dihentikan. Sebagai contoh adalah seorang Pegawai Negeri Sipil tidak hadir selama beberapa hari tanpa alasan yang jelas. Kemudian oknum Pegawai Negeri Sipil tersebut memperoleh teguran lisan dari atasannya dengan tujuan pegawai tersebut tidak mengulangi kesalahannya.

Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dampak baik bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan yang langsung memperoleh sanksi administrasi tersebut maupun Pegawai Negeri Sipil lainnya. Adanya pemberian sanksi tersebut setidaknya akan memberikan efek kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum Peraturan Pemerintah RI 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.

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Adanya sanksi administrasi yang dijatuhkan kepada seorang

Pegawai Negeri Sipil hendaknya dijadikan pembelajaran bagi pegawai tersebut dan rekannya. Namun yang lebih penting lagi dilakukan adalah adanya pembinaan dan pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran lainnya. Selain itu juga patut dilihat alasan yang melatarbelakangi dilakukannya pelanggaran tersebut.

Pemberian sanksi tentu saja akan mempunyai dampak baik bagi Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Pegawai yang lainnya. Ketika seorang Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama berbulan-bulan tentu membawa dampak sendiri bagi pegawai lainnya.<sup>6</sup> Mereka takut melakukan kesalahan yang serupa karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut secara otomatis mereka akan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tidak semua Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk mengajukan pembelaan diri atau keberatan. Menurut Bab IV Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 mengenai upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Seperti telah diuraikan di atas bahwa disiplin akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, peraturan / tata tertib, dan pengawasan. Jelaslah sudah bahwa pemberian sanksi administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil

---

<sup>6</sup> Gering Supriyadi dan Trio Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2006), hlm. 65.

akan mempunyai dampak yang hebat bila diikuti oleh beberapa faktor di atas. Selama faktor-faktor tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka para pegawai tetap akan berpendapat bahwa penegakan disiplin hanya sebatas absensi semata.

Kecamatan Wonosari Yogyakarta sudah ada peraturan dan sanksi yang diberikan kepada pegawainya. Namun hal tersebut masih kurang karena masih minimnya pembinaan disiplin yang dilakukan. Bentuk pembinaan disiplin yang sesuai untuk diterapkan antara lain adalah komunikasi atasan dan bawahan yang lancar, memberi motivasi kerja, keteladanan dan konsistensi pimpinan dalam bersikap dan berperilaku serta pendistribusian tugas yang merata.

Pengawasan yang efektif akan memperlihatkan dan memelihara, disiplin yang baik maupun moral yang tinggi. Setiap pengawas yang menggunakan berbagai petunjuk dengan sebaik-baiknya, akan memperoleh hasil yang baik dari para pegawainya. Meskipun demikian, mengenai hal ini ada baiknya juga menggunakan teknik-teknik pengawasan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan *management* lainnya yang menurut pengalaman pada umumnya telah menunjukkan keefektifan dalam mendorong dan memelihara semangat kerja pegawai yang baik.

Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh kemauan pimpinan atau pemegang kebijakan untuk mengawasi para pegawainya dan kemauan mereka untuk memberikan sanksi kepada oknum yang bermasalah. Sanksi yang diterapkan dengan benar dapat menekan penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Wonosari dimana akan timbul efek jera bagi para pegawai yang

melakukan kesalahan dan mencegah pegawai lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.<sup>7</sup>

**B. Faktor-faktor penerapan kewenangan pemberian sanksi dan hak membela diri oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Wonosari Gunungkidul terkait peningkatan kinerja pegawai menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Undang-Undang Aparatur Sipil Negara?**

1. Faktor Kendala

Setiap upaya penegakan hukum tentu ada faktor-faktor yang akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam pemberian sanksi administrasi disiplin berupa teguran lisan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pegawai Kecamatan Wonosari Yogyakarta. Setiap pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi.

Pemberian motivasi kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja namun dapat dilakukan juga oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai. Tidak hanya motivasi kerja yang diberikan

---

<sup>7</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit Gaya Media, 2004), hlm 329.

tetapi juga sebaiknya diberikan *reward and punishment*. Reward tidak harus berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai karyawan teladan. Sementara itu bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi. Kendala juga muncul karena sistem yang ada di tubuh Kecamatan Wonosari itu sendiri. Misalnya masih minimnya ahli di bidang ilmu pengetahuan dan komputer. Mengingat para karyawannya sudah berusia tua. Seperti yang disampaikan dalam wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan di bawah ini.

“Petugas jaga malam dan kebersihan hanya satu orang. Sebenarnya kita kesulitan sekali sebab aparat sipil negara yang ada disini juga terbatas. Semuanya sebagian besar angkatan 62 atau 63. Sehingga untuk mengikuti perkembangan Ilmu dan Teknologi itu sangatlah sulit. Sehingga katanya dengan beban kerja yang lain masih banyak. Pernah saya meminta tambahan kepada Kabupaten Gunungkidul supaya dibuka kesempatan karyawan baru. Tetapi tidak ada tanggapan dari pihak Kabupaten Gunungkidul. Bila ada penambahan karyawan kan kita punya kegiatan untuk mengelola yang berkaitan dengan Iptek Kecamatan Wonosari ini”.<sup>8</sup>

Kendala lain dalam hal ini mengenai Sumber Daya Manusianya yang masih kurang memadai. Mengingat jumlah karyawannya yang sangat terbatas. Seperti dalam hasil wawancara dengan Sekretaris Kecamatan di bawah ini.

“Ada. Tiap tahunnya juga dari BKD itu dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, itu juga tiap tahunnya disuruh membikin untuk memenuhi kebutuhan apa yang harus di perbaiki. Biasanya BKD memberikan surat berikut nama-nama yang akan didiklatkan. Hal ini dilakukan untuk menunjang para karyawan supaya mempunyai keterampilan sesuai dengan bidangnya apa yang dibutuhkan. Tetapi karena kendala keterbatasannya karyawan yang berada di Kecamatan,

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Wonosari pada hari Kamis, 20 Juli 2017, Pukul 10.00 WIB.

menjadi repot dalam membagi waktu. Waktu untuk pelayanan warga masyarakat dan waktu untuk pelatihan. Pekerjaan menumpuk”.<sup>9</sup>

Pelatihan-pelatihan juga sangat diperlukan untuk membentuk kepribadian yang matang dan kedisiplinan yang tinggi. Pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh individu tertentu melainkan oleh seluruh pegawai. Misalnya pelatihan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer yang bertujuan untuk membentuk kerja menjadi lebih baik di dalam penguasaan Iptek dan meningkatkan tanggung jawab pribadi. Meskipun terdapat banyak kebutuhan, metode dan program pelatihan yang berlainan, ada prinsip-prinsip pelatihan tertentu yang penerapannya cukup luas.

## 2. Upaya

Suatu permasalahan harus ada upaya untuk mengatasinya. Untuk mengatasi masalah tersebut di atas seharusnya lebih dilakukan komunikasi yang efektif antara Kecamatan dengan BKD agar diklat dapat dilaksanakan tepat waktu. Selain itu bila sering terjadi pekerjaan menumpuk dan warga masyarakat banyak yang belum ditangani dalam kepengurusan surat-surat, dalam hal ini diperlukan perbaikan manajemen waktu agar tidak terjadi tumpang tindih. Seperti dalam hasil wawancara dengan Kepala Kecamatan Wonosari di bawah ini.

“Berdasarkan regulasi yang ada itu datang setiap waktu. Harus menyesuaikan dan mau tidak mau harus mau melaksanakan. Dengan jumlah personil yang sangat terbatas yaitu 23 orang Pegawai Negeri Sipil,

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Wonosari, *Ibid.*

mau tidak mau harus siap dan mau tidak mau harus mengerjakan seperti itu. Secara kedepan dengan keterbatasan personil, mungkin dua tahun lagi kedepan sudah banyak yang pension. Maka dari itu kalau tidak dimulai dari sekarang untuk bisa diisi oleh pegawai yang sesuai dengan kompetensi bidangnya, pasti akan kuwalahan juga.”<sup>10</sup>

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai dimana kita dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dan pemimpin harus melakukan pengawasan. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa mempertanggungjawabkannya. Atasan bisa dianggap gagal melakukan pembinaan dan pengawasan. Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Ia harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar, memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Kepala Kecamatan Wonosari, *Ibid*.

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha atau organisasi pemerintahan. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan.

Faktor kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan para pegawainya. Seorang pimpinan yang cenderung egois dimana seorang pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan bawahannya atau bahkan melakukan tindakan negative maka hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya. Hal ini akan menimbulkan tidak adanya rasa hormat kepada atasan, tindakan indisipliner bahkan membenci atasannya.

Maka dari itu untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa. Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik pembinaan disiplin dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku.

Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk melakukan pembinaan disiplin kepada para pegawai yang ada di

lingkungannya. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korp dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik.

Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang-Undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah.

Sehubungan dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korp dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi

negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Pembinaan pegawai negeri perlu memperhatikan proses kepegawaian yang terdiri dari tahap-tahap atau unsur-unsur :

1. Penerimaan dan pemilihan yang efektif

Unsur pengadaan pegawai yang meliputi usaha mendapatkan pelamar dan memilih calon diantara para pelamar itu harus dapat menjamin tersedianya calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Sistem penggolongan dan pembayaran yang baik.

Satu pengelompokan jabatan diciptakan dengan jalan menganalisa dan menggolong-golongkan jabatan berdasarkan persamaan-persamaan yang terdapat diantara tugas, tanggungjawab dan persyaratan-persyaratan jabatan tersebut. Pengelompokan yang demikian ini akan bermanfaat dalam penentuan skala gaji dan untuk kegiatan-kegiatan kepegawaian termasuk pembinaan pegawai.

3. Penempatan yang tepat.

Hal ini dilakukan agar pegawai dapat menunjukkan ketrampilan, kemampuan kerja, kecerdasan yang dimiliki serta berkesempatan untuk mengembangkan karir dan potensinya.

4. Latihan dan pengembangan yang cocok.

Hal ini dimaksudkan untuk membantu pegawai mengembangkan kecakapan, kecerdasan, pengetahuan, menemukan potensi dan mempersiapkan penugasan yang akan datang.

5. Kenaikan pangkat dan pemindahan yang adil dan memuaskan.

Kenaikan pangkat/promosi dan pemindahan dilaksanakan untuk menaikkan seseorang pegawai dalam arti jabatan atau gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih daripada sebelumnya. Sistem promosi dan pemindahan perlu dilaksanakan dengan adil dan hati-hati agar sejalan dengan pemeliharaan moral pegawai.

6. Hubungan pegawai dan pimpinan yang lancar.

Penciptaan hubungan yang serasi antara. pimpinan dapat ditempuh dengan memberi kesempatan berpartisipasi dalam merumuskan kebijaksanaan dan prosedur kerja.

7. Ketentuan yang tepat baik mengenai pemberhentian maupun pensiun.

Pemutusan dan penghentian ataupun pensiun didasarkan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis,

dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang telah disusun. Pengawasan diperlukan untuk mengukur kemajuan yang telah dicapai, melihat apakah penyimpangan terjadi dan mengambil langkah-langkah perbaikan dalam proses pelaksanaan itu apabila diperlukan. Dengan kata lain pengawasan berusaha mencegah terjadinya penyimpangan arah yang ditempuh oleh organisasi dari arah yang telah ditetapkan untuk ditempuh.