

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tindakan yang semula sudah disusun matang-matang dan implementasi dapat dilakukan apabila sudah ada perencanaan yang dianggap siap. Menurut Majone dan Wildavsky pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.¹ Pelaksanaan merupakan kegiatan yang didasari usaha yang dilaksanakan dengan tujuan melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, di mana tempat pelaksanaannya, mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.² Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:³

¹ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 70

² Abdullah Syukur, Kumpulan Makalah “*Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*”, Persadi, Ujung Pandang, 1987, hlm 40

³*Ibid*, hlm 398

1. Komunikasi adalah para pelaksana yang dapat melaksanakan program dengan baik. Sangat diperlukan penyampaian, kejelasan, dan konsistensi informasi yang disampaikan.
2. Resources (sumber daya), meliputi jumlah staf yang memadai dan berkualitas, diperlukan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan atau kewenangan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dan fasilitas yang diperlukan untuk pelaksanaan.
3. Disposisi, pelaksanaan terhadap mereka yang menjadi implementer program berdasarkan sikap dan komitmen dalam pelaksanaan program.
4. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (Standar Operating Pprocedures), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program.

B. Tinjauan Umum Aparatur Sipil Negara

Menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁴ Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa pegawai aparatur sipil negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

⁴ Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁵ Kemudian manajemen aparatur sipil negara adalah pengelolaan aparatur sipil negara untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁶

C. Tinjauan Umum Instansi Pemerintah

Di dalam pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara instansi pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.⁷ Instansi pusat adalah kementerian, lembaga, pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.⁸ Sedangkan instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.⁹

D. Tinjauan Umum Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina

⁵ *Ibid.*, pasal 1 ayat (2)

⁶ *Ibid.*, pasal 1 ayat (5)

⁷ *Ibid.*, pasal 1 ayat (15)

⁸ *Ibid.*, pasal 1 ayat (16)

⁹ *Ibid.*, pasal 1 ayat (17)

kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.¹⁰ Secara stipulatif (penetapan makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam pasal 1 ayat (1) dan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat dalam pasal 1 ayat (1) berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan hukum (administrasi), sedangkan dalam pasal 3 ayat (1) berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan pemerintah, atau mengenal kedudukan pegawai negeri.¹¹ Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 ayat (1): Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1): Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Berdasarkan pengertian stipulatif, bisa kita jabarkan unsur-unsur dari pegawai negeri, yaitu:

- a. Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.

¹⁰ *Ibid.*, pasal 1 ayat (3)

¹¹ Sri Hartini, Setiajeng kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 32

d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa ahli juga memberikan pengertian tentang pegawai negeri. Menurut Kranenburg, pegawai negeri yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.¹²

1. Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditetapkan kewajiban dari Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu:¹³

- a. Setia dan taat pada Pancasila Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹² Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm 13

¹³ Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Op.Cit., pasal 23

- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Hak Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak menerima yaitu¹⁴:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan potensi.

E. Tinjauan Umum Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁵ Dari pengertian tersebut disiplin

¹⁴ *Ibid.*, pasal 21

¹⁵ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm 193

bukan hanya berupa aturan, melainkan membutuhkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi berbagai macam aturan dan norma yang berlaku.

Disiplin menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah: Disiplin pegawai negeri sipil kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹⁶ Berbicara tentang disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan peraturan organisasi.¹⁷ Berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil, pastinya ada aturan yang tidak bisa dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Hal ini diatur di dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya:¹⁸

Setiap PNS 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 lain.
4. Bekerja pada instansi perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat (1). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)

¹⁷ Avin Vadilla Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi UGM, 1996, hlm 34

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Op. Cit., pasal 4

5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung dan tidak langsung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapa pun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.

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

- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

F. Tinjauan Umum Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Penegakan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep yang abstrak, di mana ada usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.¹⁹ Pengertian penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah atau pandangan nilai yang mantap untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.²⁰ Secara umum seperti yang dikemukakan Soerjono Soekanto ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu:

¹⁹ Satjipto Raharjo, *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung, 2009, hlm 15

²⁰ Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Binacipta, Jakarta, 1983, hlm 13

1. Faktor hukumnya sendiri
2. Faktor penegak hukum yaitu pihak-pihak yang membentuk atau yang menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat yaitu di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
5. Faktor kebudayaan sebagai hasil karya cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.²¹

Agar hukum dapat berfungsi dengan baik diperlukan hubungan antara 4 (empat) faktor yaitu:

1. Hukum atau peraturan itu sendiri. Kemungkinannya bahwa terjadi ketidakcocokan dalam peraturan perundangundangan mengenai bidang kehidupan tertentu. Kadangkala ada ketidakserasian antara hukum tercatat dengan hukum kebiasaan, dan seterusnya.
2. Mentalitas petugas yang menegakkan hukum penegak hukum antara lain hakim, polisi, jaksa, pembela, petugas pemasyarakatan. Apabila peraturan perundangundangan sudah baik akan tetapi mental penegak hukum kurang baik, maka kan terjadi gangguan pada sistem penegakan hukum.
3. Jika peraturan perundangundangan sudah baik, tetapi fasilitas kurang memadai maka penegakan hukum tidak berjalan dengan semestinya.
4. Kesadaran hukum, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat.²²

²¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 1983, hlm 4-5

²² Soerjono Soekanto, *Penegakan*, Op.Cit., hlm 15

2. Penegakan Hukum dalam Hukum Administrasi Negara

Menurut P. Nicolai sarana penegakan hukum administrasi negara terdiri atas:

1. Pengawasan bahwa organ pemerintahan dapat melaksanakan ketaatan pada atau berdasarkan undang-undang yang ditetapkan secara tertulis dan pengawasan terhadap keputusan yang meletakkan kewajiban kepada individu.
2. Penerapan kewenangan sanksi pemerintahan

Dalam hal ini pengawasan merupakan langkah preventif untuk memaksakan kepatuhan sedangkan penerapan sanksi merupakan langkah represif untuk memaksakan kepatuhan.²³

Menurut Paulus E. Lotulung pengawasan dalam hukum administrasi negara ditinjau dari segi kedudukan badan yang melaksanakan kontrol itu terhadap badan yang dikontrol dan dibedakan dari segi kontrol intern dan kontrol ekstern. Kontrol intern artinya pengawasan itu dilakukan oleh badan yang secara organisatoris/struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintah sendiri, sedangkan kontrol ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga-lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah.²⁴ Dalam suatu negara hukum, pengawasan terhadap tindakan pemerintah dimaksudkan agar pemerintah dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan norma-norma hukum, sebagai suatu upaya preventif, artinya pengawasan terhadap tindakan pemerintah ini ialah upaya

²³ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm 296

²⁴ Paulus E. Lotulung, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm xv-xviii

yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pemerintah dan juga dimaksudkan untuk mengembalikan pada situasi sebelum terjadinya pelanggaran norma-norma hukum, sebagai suatu upaya represif, maksud dari upaya represif di sini ialah bahwa norma hukum berfungsi sebagai upaya pengendalian setelah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pemerintah. Di samping itu, yang terpenting adalah bahwa pengawasan ini diupayakan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi rakyat.²⁵

Telah disebutkan bahwa sarana penegakan hukum itu disamping pengawasan adalah sanksi.²⁶ Sanksi merupakan bagian penting dalam setiap peraturan perundang-undangan, bahkan J.B.J.M ten Berge menyebutkan bahwa sanksi merupakan inti dari penegakan Hukum Administrasi Negara.²⁷ Sanksi biasanya diletakkan pada bagian akhir setiap peraturan; *in cauda veneum* (secara bahasa berarti di ujung terdapat racun), artinya di ujung kaidah hukum terdapat sanksi. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan Hukum Administrasi Negara.²⁸ Salah satu penegakan disiplin bisa berupa penjatuhan hukuman. Begitu juga dengan PNS yang melanggar setiap aturan dan kewajiban bisa dikenakan hukuman. Pengaturan mengenai jenis hukuman dan tingkatan bagi pegawai negeri sipil diatur di dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya yaitu:²⁹

(1) Tingkat hukuman terdiri dari:

²⁵ Ridwan HR, Op.Cit., hlm 297

²⁶ *Ibid.*, hlm 298

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Op.,Cit, pasal 7

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

G. Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam meningkatkan disiplin kerja upaya yang dapat ditempuh antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan. Dalam organisasi kerja penuh dengan aturan yang harus dipatuhi oleh para pegawai, sampai tingkah laku pegawai harus disesuaikan dengan apa yang dikehendaki organisasi. Untuk itulah perlunya pegawai diikutsertakan dalam suatu sistem pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Dalam lingkungan kerja kesempatan memperoleh ilmu dan keahlian/keterampilan bagi pegawai/pekerja disediakan melalui suatu sistem pendidikan dan latihan. Tujuan penyelenggaraan pendidikan dan atau latihan dalam suatu organisasi ialah:
 - a. Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun pekerjaan baru baik dari segi peralatan maupun metode.
 - b. Menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan kepada mereka.³⁰
2. Menumbuhkan rasa kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya berbuat mengikuti nilai dan norma.
3. Memberikan penghargaan dan motivasi bahwa yang dilakukannya dihargai dan memiliki nilai yang tinggi baik untuk kepentingan maupun akhirat. Dalam hal memberi penghargaan, menghargai usaha atau pekerjaan orang lain yang bukan untuk kepentingan orang tersebut adalah suatu keharusan dari segi kemanusiaan.

³⁰ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hlm 161-162

Apabila hasil usaha atau pekerjaan itu adalah untuk kelompok orang atau organisasi maka wakil kelompok orang atau organisasi wajib memberikan penghargaan atas jerih payah orang itu.³¹ Begitu juga dengan pemberian motivasi. Arti motivasi sendiri ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang.³² Pemberian motivasi kerja pada umumnya bertujuan untuk memberi semangat dan dorongan pada seseorang agar mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai target yang ingin dicapai.

4. Memberikan bimbingan atau konseling berkaitan dengan etos kerja dan motivasi kerja.
5. Mengenakan sanksi baik teguran lisan, tertulis, skoring atau pemberhentian kerja.³³

Cara lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil adalah melalui pembinaan. Pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien.³⁴

Sebuah pembinaan pegawai negeri sipil pastilah memiliki tujuan. Tujuan dari pembinaan pegawai adalah sebagai berikut:³⁵

³¹ *Ibid.*, hlm 192

³² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*, BPFY Yogyakarta, Yogyakarta, 2007, hlm 183

³³ Ermaya Sudardinata, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ramadan, Bandung, 1996, hlm 45

³⁴ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hlm 22

³⁵ *Ibid.*, hlm 16-17

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna baik dalam sector-sektor pemerintahan maupun badan usaha milik negara/swasta.
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan diri kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang lebih bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembabgunan dengan sebaik-baiknya.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu, dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria objektif baik secara individu maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
7. Diarahkan pada pembinaan sistem karier dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk:

- a. Pembinaan tertib administrasi
- b. Pembinaan mutu
- c. Pembinaan kesejahteraan
- d. Pembinaan karier

Dengan tujuh tujuan pembinaan tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

