

# Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Mewujudkan Aparatur Pemerintahan Yang Baik Menurut Pp 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pada Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar)

**Siti Harlina Hamid**

Hukum, Universitas Islam Makassar  
[herlinahamid@gmail.com](mailto:herlinahamid@gmail.com)

**Nurasia Natsir**

Administrasi Publik, STIA YAPPI MAKASSAR  
[nurasianatsir@stiyappimakassar.ac.id](mailto:nurasianatsir@stiyappimakassar.ac.id)

korespondensi penulis: [herlinahamid@gmail.com](mailto:herlinahamid@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the enforcement of civil servant discipline rules based on Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline at the Makassar Forestry Research Institute office. And to find out the application of disciplinary punishment for Civil Servants based on Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Discipline for Civil Servants at the Makassar Forestry Research Institute office. The data collection technique in this study was carried out in the following way: Library Research (Library Research) is research conducted by collecting data through written documents, reports, and laws and regulations that are closely related to this research. Field research is research that aims to obtain data related to research writing. The results of the study show that the enforcement of civil servant disciplinary rules is seen and the ability of employees to comply with obligations is still low, this is caused by a lack of awareness of employees about working hours, there are still a small number of employees who do not complete their work on time, and the services provided are not optimal. The application of sanctions at the Makassar Forestry Research Institute is in accordance with civil servant disciplinary rules, namely Government Regulation Number 53 of 2010, in which sanctions are imposed according to the level of violations committed by employees who violate or are disciplinary.*

**Keywords:** *Law enforcement, service, civil servants*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar. Dan untuk mengetahui penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: Penelitian Pustaka(Library Reseach) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis, laporan-laporan, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Penelitian Lapang Field Research) adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang sehubungan dengan penulisan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dan kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal. Penerapan sanksi di Balai

Penelitian Kehutanan Makassar sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indiscipliner.

**Kata kunci:** Penegakan hukum, pelayanan, pegawai negeri sipil

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu lembaga atau organisasi pemerintah menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor terpenting dalam usaha mencapai keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai Sumber Daya Manusia dituntut untuk memainkan peranan penting dalam kedudukannya sebagai pemikir, perencana dan pelaksana serta pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu alat perlengkapan tata usaha negara yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dimana dalam pelaksanaan tugas-tugasnya tersebut harus berdasarkan pada segala peraturan yang mengaturnya yang telah dibuat dan ditetapkan oleh Negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggungjawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Ada beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin dapat diciptakan kesadaran dan setiap pribadi setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Namun dalam kenyataannya faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sering mendapat sorotan tajam dan masyarakat, karena masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, seperti: tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, tidak mengikuti senam kesehatan jasmani, melanggar ketentuan jam kerja yang menunjukkan kehadiran dan kepulangan pegawai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, hingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Berbicara mengenai pelanggaran disiplin tentu berbicara pula mengenai penegakan disiplin sebagai antisipasi dan pelanggaran tersebut, dimana penegakan disiplin merupakan suatu cara yang digunakan oleh lembaga atau badan pemerintahan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang terbukti melanggar kedisiplinan. Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin PNS adalah atasan, terutama atasan langsungnya.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang tertuang dalam pasal 21 dan pasal 22, peran atasan langsung sangat urgen dalam penegakan disiplin PNS. Ini berarti bahwa,

penegakan disiplin PNS dalam Aparatur Pemerintahan Yang Baik Menurut PP 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pada Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar).

### **B.Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar?
2. Bagaimana penerapan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar?

### **C.Tujuan Penelitian**

Beranjak dari rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar.
2. Untuk mengetahui penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis
  - a. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam Ilmu Pemerintahan yang berkaitan dengan kedisiplinan aparatur negara.
  - b. Sebagai informasi bagi mereka yang mau mengadakan penelitian lanjutan.
2. Secara Praktis

Menjadi input yang berharga bagi Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di atur dalam PP No. 53 Tahun 2010.

## **II.METODE PENELITIAN**

### **A.Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar yaitu di Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar.

### **B.Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai

data yang ada di lapangan tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis**

Jenis data adalah kualitatif, yaitu data yang diperoleh dan Balai Penelitian Kehutanan Makassar yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, struktur organisasi, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

#### **2. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh pengamatan secara langsung serta mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berkompeten.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh berdasarkan studi dokumen yang dihimpun dan buku-buku, arsip, aturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bahan atau sumber lain yang menjadi faktor penunjang dalam penelitian ini.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (Library Reseach) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis, laporan-laporan, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapang (Field Research) adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang sehubungan dengan penulisan proposal ini. Untuk itu maka penulis mengadakan:

##### **a. Observasi.**

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap penegakan aturan disiplin dan penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar

##### **b. Wawancara**

Mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, dengan menggunakan instrument berupa pedoman wawancara tidak terstruktur yang telah disiapkan terlebih dahulu, sehingga pertanyaan yang diajukan dapat mencapai sasaran yang dikehendaki.

### **E. Teknik Analisis Data**

Data-data yang telah diperoleh, baik berupa data primer maupun sekunder lalu dianalisis secara kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

### **III.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Penegakan Aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang dengan adanya disiplin baik, pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Tolak ukur dalam penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Seksi Data, Informasi dan Kerjasama Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar yaitu Ir. Turbani Munda., M.Hut. yang menjadi informan dalam penelitian ini mengatakan "yang saya tahu aturan disiplin itu adalah kehadiran pegawai datang tepat waktu, Senin sampai Kamis masuk jam 7.30, pulang jam 16.00. Pada hari Jumat masuk jam 07.30 pulang jam 16.30. Wita. Melaksanakan tugas dengan baik"

Hal yang sama diungkapkan oleh salah satu pegawai di bagian tata usaha, Bapak Drs. Baharuddin yang juga menjadi informan, mengatakan: "banyak aturan disiplin pegawai, seperti kode etik Pegawai Lingkup Kementerian Kehutanan, aturan jam kerja, mengikuti olah raga pagi setiap hari Jumat, masuk kerja jam 07.30 pulang jam 16.00, melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan, melaksanakan tupoksi dengan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasan" (hasil wawancara).

Lebih lanjut, Bapak Baharuddin juga mengungkapkan tentang aturan disiplin yaitu: "peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, dimana aturan itu terdiri dari disiplin waktu, masuk kerja dan pulang sesuai aturan, pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil dan lain sebagainya, itu yang saya tahu."

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Balai Penelitian Kehutanan Makassar sudah mengetahui aturan disiplin, walaupun tidak menjelaskan secara rinci isi dan aturan tersebut, namun secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai sudah memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat 17 butir kewajiban yang harus ditaati dan 15 butir larangan yang harus dihindari oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil, namun peneliti hanya memilih 3 butir kewajiban dan 3 butir larangan yang dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Adapun kewajiban dan larangan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kewajiban

- 1) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- 2) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- 3) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

b. Larangan

- 1) Menerima hadiah atau pemberian apa saja dan siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
- 2) Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- 3) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.

### **1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

a. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja Disiplin terhadap jam kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin pegawai. Disiplin jam kerja yang dimaksud adalah datang kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Di Balai Penelitian Kehutanan Makassar sendiri memiliki ketentuan jam kerja sebagai berikut: Senin s/d Kamis: Pukul 07.30-16.00 Wita. Jumat (Olah raga): Pukul 07.30-16.30 Wita. istirahat: Pukul 12.00-13.00 (Senin s/d Kamis) Jumat: 11.30-13.00 yaitu dengan melakukan Saat melakukan observasi pengamatan secara langsung, terlihat jelas bahwa ada beberapa pegawai di lingkungan Balai Penelitian Kehutanan Makassar yang datang belum sesuai dengan ketentuan. Keterlambatan pegawai datang ke kantor pun beragam bahkan mulai pada pukul 07.31 sampai 08.30 bahkan ada yang datang hingga pukul 09.00 Wita. Selain datang terlambat, terlihat juga yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Berdasarkan pengamatan pada pukul 10.30 sudah ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor.

b. Mencapai sasaran Kerja Pegawai yang ditetapkan. Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. Sasaran kerja disini mengenai rencana dan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurung waktu yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran kerja ini berhubungan dengan pelaksanaan tugas oleh para pegawai, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sasaran kerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil dan menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan dalam jabatan dan kenaikan pangkat.

Pegawai di lingkungan Balai Penelitian Kehutanan Makassar sendiri menurut bapak Drs. Bahruddin selaku Sub Bagian Tata Usaha menyatakan bahwa: "Staf yang ada di Balai penelitian ini mengacu pada tupoksi yang sudah ada yaitu peraturan Menhut nomor 37 tahun 2011 tentang Struktur organisasi pada Balai Penelitian Kehutanan Makassar. Disitu sudah jelas dikatakan bahwa tiap-tiap pegawai mulai dari staf, kepala seksi, kepala sub bag, Kepala Balai sudah tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga uraian tugas dan pada staf ini sudah harus jelas, apa yang diperbuat pada tiap hari dan apa yang diperbuat setelah akan pulang. Dan mengenai kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai dengan tugasnya itu tupoksinya memang sampai dengan bulan Desember harus sudah dirampungkan, memang sudah kita

sampaikan kepada yang bersangkutan bahwa Oktober, Nopember adalah perampungan dan sebelum 31 Desember sudah harus selesai.

Berkaitan dengan pencapaian sasaran kerja, menurut Ibu Nurhaedah M, SP, M.Si selaku Ketua bagian kelompok jabatan fungsional, menjelaskan bahwa: "para pegawai sudah mengetahui tugasnya, karena sudah ditetapkan sebelumnya apa-apa saja yang harus dikerjakan, tugasnya disusun secara kelompok, dan sasaran kerjanya sudah jelas, dan saya rasa kinerja yang ditunjukkan pegawai sudah cukup bagus yah, sudah mampu merampungkan tugas-tugasnya, penyelesaian tugasnya sudah tepat waktu, kalau misalkan dipersenkan yah rata-rata pencapaian pegawai sekitar 70 sampai 80 persen."

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Mochils, S.Hut, T selaku kepala Seksi Program dan Evaluasi mengatakan bahwa: "pada umumnya pencapaian sasaran kerja pegawai sudah bias dikatakan baik, tapi jika dikatakan maksimal, saya kira belum, karena masih ada satu, dua orang yang kerjanya belum maksimal, tapi secara umum sudah baik. Dilihat dan segi tanggung jawabnya saya rasa sudah cukuplah karena saya juga memang menerapkan hal tersebut, bagaimana yang bersangkutan bertanggung jawab secara penuh, artinya saya memberikan masing-masing pegawai tugas dan dialah bertanggung jawab atas hal itu."

Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Seksi Program dan Evaluasi, Mochlis, S.Hut, T mengatakan: "dalam pencapaian sasaran kerja kita ini termasuk bagus, kita di sini melakukan monitoring evaluasi terhadap kinerja pegawai per bulan, apalagi kita di sini orang program kan, tentu kita harus punya kinerja yang bagus. Cuma yah begitu ada yang kadang pencapaiannya itu tidak sesuai dengan target. Misalnya contoh target kita di triwulan ke dua itu pelaksanaan kegiatannya itu harus 50 persen, ternyata masih ada yang di bawah, tapi ada juga sudah di atas 50 persen. Tapi rata-rata sudah baguslah pencapaiannya, artinya kinerja pegawai di sini sudah cukup Bagus. Kalau penjabaran tugasnya secara kelompok, dimana setiap kelompok itu dirinci masing-masing tugasnya, artinya kelompok A mengerjakan ml, Kelompok B mi, begitu.

Selanjutnya salah satu pegawai dibagian kearsipan Pak Mubin Rahtimsyah, juga mengungkapkan bahwa: "untuk menentukan pencapaian kerja pegawai ada namanya penilaian dan atasan, nah dan penilaian disitu dapat dinilai sudah bagus atau tidak kinerja kita, sebenarnya penilaian ini bersifat rahasia, jadi kita tidak boleh cemburu kalau nilainya teman lebih bagus, disini ada nilainya, 80,85 bahkan ada yang 90, tergantung hasil kerja masing-masing pegawai"

Dari berbagai pernyataan diatas jelas terlihat bahwa para pegawai telah mengetahui rencana kerja dan target kerja yang ditetapkan bersama atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan wawancara tersebut, secara umum penetapan rencana kerja di Balai Penelitian Kehutanan Makassar dilakukan secara berkelompok, yang mana dalam kelompok kerja tersebut menguraikan secara rinci tugas masing-masing pegawai atau anggota dan setiap kelompok kerja.

Namun dengan, berdasarkan penilaian para atasan dan masing-masing bagian, beberapa pegawainya telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan dan telah menyelesaikan tugasnya tepat waktu diterima bagi pegawai yang indisipliner. Seperti yang dijelaskan dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu pada pasal 14

berbunyi:"pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 angka 9 angka 11, dan pasal 10 angka 9 dihitung secara kumulatif serta menunjukkan kinerja yang cukup baik.

Berikut kutipan dengan salah satu pegawai yang menangani data rekapitulasi absen pegawai:"data memang perbulan, data perbulan kita kumpulkan dan kita hitung, tapi kita merekap absensi itu per triwulan dan dibagian kepegawaian ini kerjanya lumayan banyak. Rekapitulasi absensi pegawai setiap bulannya yang jarang diolah, dapat menyulitkan atasan dalam menjatuhkan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin. Rekapitulas absen pegawai seharusnya menjadi salah satu bukti untuk menentukan sanksi yang akan diberikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dan kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal. Dan penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dan kesanggupan pegawai untuk menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang mana pegawai di Balai Penelitian Kehutanan Makassar tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan jabatan maupun pekerjaannya, tidak mempersulit pihak yang dilayani, serta dalam mengusulkan pegawai untuk diangkat jabatannya tetap berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.
2. Penerapan sanksi di Balai Penelitian Kehutanan Makassar sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indisipliner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Faried dan Andi Syamsu Alam. 2012. Studi Kebijakan Pemerintah. Bandung: PT. Refika Aditama
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Juhir, Jusuf dan M. Situmorang. 1994. Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke enam belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marsono. 1974. Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta PT. Ikhtiar Baru.
- Nawawi, Hadari. 1993. Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Negara. Jakarta: Erlangga.

**Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial**

**Volume.1, No.1 Januari 2023**

e-ISSN: 2985-7716; p-ISSN: 2985-6345 Hal 01-08