

**EFEKTIVITAS PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN
KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial Program Pendidikan Strata Satu
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

HELPANITA
NPM. 180411032

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : EFEKTIVITAS PEMBERIAN PUNISHMENT
TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI
LINGKUNGAN KANTOR INSPEKTORAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
NAMA : HELPANITA
NIM : 180411032
UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS : ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING 1



ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

PEMBIMBING 2



DRS. H. SUMARLI, MM
NIDN. 8869490019

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Universitas Islam Kuantan Singingi



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
NIDN. 1002059002

PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Rabu
Tanggal : 27
Bulan : Juli
Tahun : 2022

Tim Penguji

Ketua



DESRIADI, S.Sos., M.Si
NIDN.1022018302

Sekretaris



Drs.H. SUMARLI., MM
NIDN. 8869490019

1. ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
2. EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si
3. SAHRI MUHARAM, S.Sos., M.Si



Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi
Dekan,



RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HELPANITA

NPM : 180411032

Judul Skripsi : EFEKTIVITAS PEMBERIAN PUNISHMENT
TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI
LINGKUNGAN KANTOR INSPEKTORAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan oleh pihak Universitas Islam Kuantan Singingi.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Teluk Kuantan, 7 Juli 2022

Saya membuat pernyataan



MOTTO

Raihlah ketinggian, karena bintang-bintang tersembunyi dalam jiwamu
Bermimpilah dalam-dalam, karena setiap impian mengawali tujuan.

- **Pamela Vaull Starr** –

Berpedomanlah pada harapan dan ketetapan hati.

Berpedomanlah pada cita-cita,

berpedomanlah pada impian dan angan-angan.

– **Soekarno** –

Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar,
Tapi orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih
dan pantang menyerah.

- **Susi Pudjiastuti** –

Sukses terletak pada mereka yang meraih

Sesuatu lebih dari diri mereka sendiri.

@**helvanita24**

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh :

**HEL PANITA
NPM. 180411032**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberian *punishment* terhadap ASN di kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui seberapa efektif penerapan *Punishment* terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengubah perilaku/kinerjanya di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi bisa menjadi lebih baik atau tidak.

Permasalahan penelitian ini yaitu Inspektorat kurang optimal dalam memberikan *Punishment* terhadap ASN yaitu kurangnya jenis atau tingkat hukuman yang diterapkan oleh kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi terhadap para pegawai terutama ASN sehingga kedisiplinan kurang berjalan baik terutama dalam penggunaan waktu pada jam masuk kantor. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang . Penelitian ini menggunakan metode survey dengan tingkat *deskriptif kualitatif* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Triangulasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap ASN di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Efektivitas, Pemberian *Punishment* Terhadap ASN

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF THE PROVISION OF PUNISHMENT ON THE STATE CIVIL SERVICES (ASN) IN THE INSPECTORATE OFFICE OF KUANTAN SINGINGI REGENCY

By :

**HELPANITA
NPM. 180411032**

This research was conducted at the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency. This study aims to determine the effectiveness of giving punishment to ASN at the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency. To find out how effective the application of Punishment to State Civil Apparatus (ASN) is to change their behavior/performance in the Kuantan Singingi Regency Inspectorate Office for the better or not.

The problem of this research is that the Inspectorate is less than optimal in giving Punishment to ASN, namely the lack of the type or level of punishment applied by the Office of the Inspectorate of Kuantan Singingi Regency to employees, especially ASN so that discipline is not going well, especially in the use of time during office hours. As for the informants in this study were as many as 10 people. This study uses a survey method with a qualitative descriptive level using purposive sampling technique. Data collection techniques were carried out using the methods of Observation, Interview, Documentation, Triangulation. The data analysis method used in this research is data reduction, data presentation, conclusion drawing/verification.

Based on the results of research in the field, it can be seen that the Effectiveness of Giving Punishment to ASN in the Inspectorate Office of Kuantan Singingi Regency has been going well.

Keywords: Effectiveness, Giving Punishment to ASN

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi ”**.

Skripsi penelitian ini merupakan salah satu tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1) pada program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M. Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si selaku Ketua Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
3. Bapak Emilia Emharis S.Sos., M.Si selaku Ketua program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Bapak Alsar Andri, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya unruk memberikan bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian Skripsi penelitian ini.
5. Bapak Drs. H. Sumarli, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya unruk memberikan bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian Skripsi penelitian ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman selama kuliah di Fakultas Ilmu Sosial

Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS).

7. Bapak Drs. DARWIN selaku pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.
8. Terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua yang sangat berjasa dalam setiap langkah penulis, Ayahanda Ali Imran dan Ibunda Yusmaini yang selalu memberikan doa, semangat dan pengorbanan yang tiada hentinya sehingga penulis bisa menyelesaikan hingga tahap akhir.
9. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada rekan-rekan seperjuangan Administrasi Negara (S1) angkatan 2018 kelas A sudah menjadi teman yang baik selama perkuliahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Demikian Skripsi penelitian ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi penelitian ini berguna dan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Teluk Kuantan, 20 Desember 2021

Penulis



HEL PANITA
NPM. 180411032

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	6
3. Tujuan Penelitian	6
4. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	8
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Teori / Konsep Administrasi Negara	7
2.1.2. Teori / Konsep Organisasi	10
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4. Teori / Konsep Efektivitas	15
2.1.5. Teori / Konsep Sanksi / Punishment	16
2.2. Kerangka Pemikiran	18
2.3. Defenisi Operasional.....	19
2.4. Operasional Variabel.....	20

BAB III : METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Informan Penelitian	21
3.3. Sumber Data	22
3.3.1. Data Primer	22
3.3.2. Data Sekunder	23
3.4. Fokus Penelitian	23
3.5. Lokasi Penelitian	23
3.6. Metode Pengumpulan Data	23
3.6.1. Observasi	24
3.6.2. <i>Interview</i> (Wawancara)	24
3.6.3. Dokumentasi	24
3.6.4. <i>Triangulasi</i> (Gabungan)	24
3.7. Metode Analisis Data	25
3.8. Jadwal Penelitian	26
BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	27
4.1. Sejarah Kabuapten Kuantan Singingi	27
4.2. Aspek Geografis Kabupaten Kuantan Singingi	28
4.3. Luas dan Batas Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi	28
4.3.1. Peta Administrasi	29
4.3.2. Luas Wilayah dan Jumlah Desa/Kelurahan	30
4.4. Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi	31
4.4.1. Sekretariat Kabupaten Kuantan Singingi	31
4.4.2. Dinas Kabupaten Kuantan Singingi	31
4.4.3. Badan Organisasi Pemerintahan Desa Kabupaten Kuantan Singingi	32
4.4.4. Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	33
4.5. Fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	33

4.6. Pelaksanaan Audit yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.....	34
4.7. Tugas Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.....	37
4.8. Daftar Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.....	43
4.9. Daftar Pegawai Non ASN Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	45
4.10. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	47
4.11. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	47
4.11.1. Struktur Organisasi Inspektorat	51
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	52
5.1. Identitas Informan	52
5.1.1. Informan Menurut Tingkat Umur	52
5.1.1.1. Klasifikasi Menurut Tingkat Umur	52
5.1.2. Informan Menurut Jenis Kelamin	53
5.1.2.1. Klasifikasi Menurut Jenis Kelamin	53
5.1.3. Informan Menurut Tingkat Pendidikan	53
5.1.3.1. Klasifikasi Menurut Tingkat Pendidikan	53
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	54
5.2.1. Indikator Hukuman ringan	54
5.2.2. Indikator Hukuman Sedang	61
5.2.3. Indikator Hukuman Berat	68
5.3. Analisa Pembahasan Penelitian	74
5.4. Hasil Penelitian.....	74
BAB VI : PENUTUP	75
6.1. Kesimpulan	75
6.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Operasional Variabel.....	19
Tabel III.1. Informan Penelitian.....	20
Tabel III.3. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel IV. 1. Luas Wilayah dan Jumlah Desa/Kelurahan Menurut Kecamatan Kabupaten Kuantan Singingi.....	30
Tabel IV.2 Audit Kinerja yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	35
Tabel IV.3. Audit Keuangan yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	35
Tabel IV.4. Audit Pengawas Desa yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	36
Tabel IV.5. Audit Keuangan perkecamatan yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	36
Tabel IV.6. Hasil Reviu yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	37
Tabel IV.4. Hasil Monitoring yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi	37
Tabel V.1. Klasifikasi Menurut Tingkat Umur.....	52
Tabel V.2. Klasifikasi Menurut Jenis Kelamin.....	53
Tabel V.3. Klasifikasi Menurut Pendidikan.....	53

TABEL GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	18
Gambar IV.1. Peta Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi	29
Gambar IV.1. Peta Administrasi	29
Gambar IV.2. Struktur Organisasi Kabupaten Kuantan Singingi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Surat Pelaksanaan Riset	
Lampiran 2 Surat Rekomendasi Pelaksanaan Riset	
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi	
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memotivasi diri secara terus menerus sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang. Motivasi dan kinerja karyawan yang diberikan perusahaan akan sangat berguna untuk karyawan agar semakin percaya diri dan termotivasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (*punishment*) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya.

Punishment adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi adalah vonis dari pengadilan terhadap seseorang yang terbukti bersalah. Secara umum punishment dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena kemampuannya dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan tidak sesuai yang diperintahkan. (Irham Fami, 2016:60).

Punishment yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. (Suryadilaga, et al, 2016:158).

Dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan, sanksi atau punishment merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (yang tidak bersifat pribadi).

Pada prinsipnya Sanksi (*Punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku seseorang dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi

yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum sanksi adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa sanksi adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi yang berikutnya.

Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan sanksi secara efektif, akan melibatkan: 1. Pengertian mengenai dasar-dasar psikologis utama mengenai bagaimana dan kapan menggunakan sanksi secara efektif. 2. Mengembangkan suatu program yang jelas, adil dan tertulis dapat dilaksanakan. 3. Menyediakan pelatihan yang cukup memadai untuk semua level manajemen pada dasar-dasar utama kebijaksanaan sanksi dan perusahaan.

Punishment (hukuman) merupakan salah satu cara untuk mengurangi perilaku yang tidak dikehendaki dengan cara memberikan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap perilaku itu. Untuk menghukum seorang karyawan manajer dapat menolak penghargaan yang bernilai bagi individu tersebut seperti penghargaan lisan atau gaji jasa (*merit pay*), atau manajer dapat memberikan hasil yang tidak menyenangkan, seperti teguran lisan atau pengurangan gaji. Sama halnya seperti penguatan positif, hukuman dapat dilakukan dengan buruk atau dapat dilakukan dengan baik.

Inspektorat merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh inspektur yang didalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektur daerah mempunyai tugas membantu Bupati melakukan pembinaan dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu oleh perangkat daerah.

Adapun fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam urusan pemerintahan daerah yaitu perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, rviu, evaluasi, pemantauan, asistensi dan kegiatan pengawasan lainnya, melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati, penyusunan laporan hasil pengawasan, pelaksanaan administrasi daerah, pelaksanaan tugas lain yang diberikan bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek dan fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian misi dan visi serta program-program pemerintah.

Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. sedangkan dari segi pencapaian Visi, Misi, dan program-program pemerintah, Inspektorat daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam

pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

Punishment dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. *Punishment* yang terjadi pada suatu instansi pemerintah, Instansi dan organisasi lainnya sering juga disebut dengan sanksi pelanggaran kerja sebab pegawai tersebut dianggap telah melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati bersama. Adapun sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. *Punishment* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hukuman yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) khusus dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bahkan Negara ada.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu Instansi akan berhasil dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih berkembang dengan baik dengan diterapkannya punishment disebuah Instansi. Oleh karena itu penulis ingin meneliti dengan judul : **Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas yaitu yaitu Apakah penerapan Punishmet mampu mengubah perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.2 . Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah Untuk mengetahui seberapa efektif penerapan punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk merubah perilaku/kinerjanya dilingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah di atas sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu :

1.4.1. Aspek Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang bagaimana efektivitas punishment terhadap pegawai yang timbul dari penelitian ini khususnya dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4.2. Aspek praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1.4.3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sistem punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) disuatu Instansi dan menjadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan.

1.4.4. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Instansi dalam memberikan punishment terhadap pegawai Khususnya kepada Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.4.5. Bagi penulis

Sebagai bahan untuk menyusun hasil penelitian yang merupakan syarat guna mencapai gelar Sarjana Fakultas Ilmu Sosial di Universitas Islam Kuantan Singingi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori/Konsep Administrasi Negara

Secara etimologi, administrasi berasal dari Bahasa Yunani “ *administrare* ” yang berarti mengendalikan, mengelola, atau menangani urusan-urusan seperti Negara, pemerintahan, rumah tangga ataupun pengelolaan suatu bisnis atau usaha.

Menurut Gie Administrasi adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Siagian, 2014:12)

Menurut William H. Newman menyatakan bahwa Administrasi adalah bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha dan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan bersama. (Nur Yanto, 2015:2).

Pengertian Administrasi ada dua macam yaitu Administrasi dalam arti sempit dan Administrasi dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam satu hubungan satu sama lain. Administrasi dalam arti sempit ini sebenarnya lebih tepat di sebut dengan tata usaha. Sedangkan Administrasi dalam arti luas adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengertian Administrasi dalam arti luas memiliki unsur-unsur

sekelompok orang, kerja sama, pembagian kerja, pembagian tugas secara terstruktur, kegiatan yang runtut dalam proses, tujuan yang akan dicapai, dan pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia. (Syaffie, 2015:15).

Ciri-ciri Administrasi Negara menurut Thoha yang (dalam Anggara 2012:143) adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang diberikan oleh Administrasi Negara bersifat lebih urgent dibanding dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organisasi swasta. Urgensi yang diberikan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat dan jika tidak disegerahkan atau ditangani oleh organisasi lainnya maka tidak akan berjalan.
- b. Pelayanan yang diberikan oleh Administrasi Negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.
- c. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Administrasi Negara dan Administratornya relatif berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari Administrasi Negara tersebut.
- d. Administrasi Negara dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh Administrasi Negara ditentukan oleh ras pengabdian kepada masyarakat umum.
- e. Usaha-usaha yang dilakukan oleh Administrasi Negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

Menurut Dimock Administrasi Negara adalah bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang

mempelajari lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga perserikatan bangsa-bangsa disusun, digerakkan dan dikemudikan. (dalam Anggara, 2012:134)

Menurut Dimock dan Dimock Administrasi Negara adalah ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Oleh sebab itu, ilmu Administrasi Negara tidak hanya mempersoalkan apa yang dilakukan pemerintah tetapi juga bagaimana melakukannya. (dalam Anggara, 2012:144)

2.1.2. Teori/Konsep Organisasi

Secara konseptual ada dua batasan yang perlu dikemukakan di sisni, yakni istilah “*Organization*” sebagai kata benda dan “*organizing*” (pengorganisasian) sebagai kata kerja, menunjukan pada rangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis. Organisasi adalah suatu system perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi daei sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2011:120).

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya organisasi menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan,

rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kamsir, 2015:6).

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. (Stephen P. Robbin, 2010:4).

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran yang terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. (Oliver Sheldon dalam Sutarto, 2002:23).

Dalam suatu organisasi pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan motivasi diri sendiri secara terus menerus sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat kerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang. Dalam suatu organisasi dengan adanya system *punishment* ini Inspektorat sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tanggungjawab dan kinerja yang baik dalam tugas yang di embannya.

Adapun Tata kerja Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi antara lain yaitu :

1. Pasal 14

- a. Untuk pelaksanaan teknis operasional tugas dan fungsi inspektorat dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk uraian tugas masing-masing unit kerja yang diterapkan dengan keputusan inspektur.
- b. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan unit kerja dalam satuan kerja inspektur dan kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam unit kerja masing-masing maupun antar unit kerja inspektur serta Dinas/Badan dan Instansi Vertikal lainnya yang secara fungsional mempunyai tugas saling berkaitan.

2. Pasal 15

- a. Apabila Inspektur berhalangan dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat diwakili oleh sekretaris
- b. Apabila sekretaris berhalangan dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat diwakili oleh Inspektur pembantu dalam Inspektorat dengan memperhatikan senioritas kepangkatan.

3. Pasal 16

- a. Setiap pimpinan unit kerja dalam Inspektorat wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Pasal 17

- a. Setiap pimpinan unit kerja dalam inspektorat bertanggung jawab dalam memimpin dan membina bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.

5. Pasal 18

- a. Setiap pimpinan unit kerja dalam inspektorat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi, wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing dan hasil pelaksanaan tugas dilaporakan tepat dan waktunya.

6. Pasal 19

- a. Inspektur dan pimpinan unit kerja dalam inspektorat wajib mengadakan rapat staf secara berkala dalam rangka pemberian arahan, petunjuk dan bimbingan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

7. Pasal 20

- a. Inspektur dalam melaksanakan tugas, wajib menyampaikan laporan kepada Bupati dan tembusan laporan disampaikan kepada perangkat daerah dan instansi lainnya yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

2.1.3. Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak kecil, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. (Handoko, 2018:8).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengaur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Yani, 2012:1).

Menurut Rivai dan Sagala Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. (dalam Priansa, 2014:21)

Menurut Flippo mengatakakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat. (dalam Priansa, 2014:21).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai

kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi agar efektif dan efisien.

2.1.4. Teori/Konsep Efektivitas

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan. (Beni, 2016:69).

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. (Mardiasmo, 2017:134).

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. (Mahmudi, 2010:143).

2.1.5. Teori/Konsep Sanksi (*Punishment*)

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan menandatangani perjanjian kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (Surat Keputusan) yang digariskan tersebut.

Menurut Mangkunegara *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.(dalam Kentjana, 2018:977)

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. (Irham Fahmi, 2016:60).

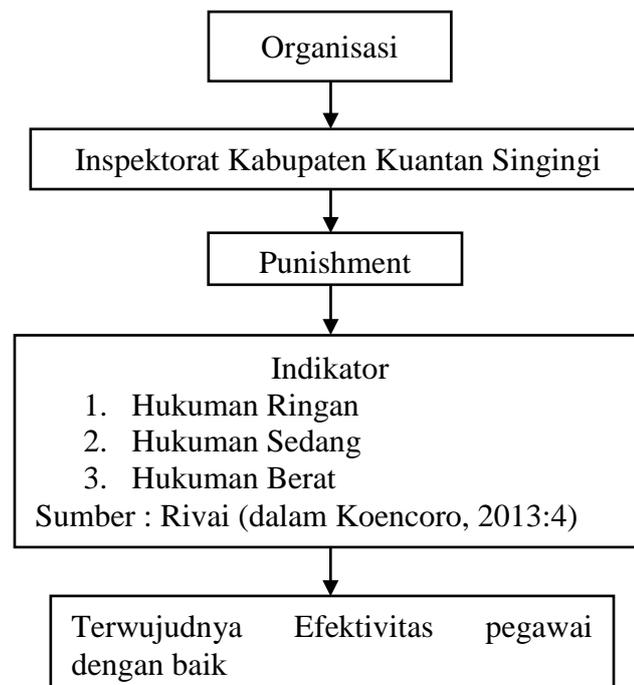
Menurut Rivai dan Sagala, 2011:450 jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- a. Hukuman ringan berupa teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan dan teguran tertulis. Adapun jenis hukuman ringan antara lain:
 1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 2. Teguran tertulis
 3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- b. Hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Adapun jenis hukuman sedang antara lain:
 1. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lain
 2. Penundaan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 3. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- c. Hukuman berat, berupa penurunan pangkat atau demosi, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan. Adapun jenis hukuman berat antara lain:
 1. Penurunan pangkat atau demosi
 2. Pembebasan dari jabatan
 3. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 4. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai model faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. (dalam Sugiyono, 2017:65).

Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.



Sumber : Modifikasi Penelitian Tahun 2021

2.3. Defenisi Operasional

2.4.1. Hukuman Ringan

Hukuman Ringan adalah berupa teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan dan teguran tertulis

2.4.2. Hukuman Sedang

Hukuman Sedang berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.

2.4.3. Hukuman Berat

Hukuman Berat berupa penurunan pangkat atau demosi, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

2.4. Operasional Variabel

Tabel II. 1 : Operasional variabel Penelitian Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Efektivitas	<i>Punishment</i>	1. Hukuman Ringan	a. Teguran tertulis seperti adanya Surat Teguran (SK)	Sangat Baik
			b. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan	Baik
			c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis	Baik
		2. Hukuman Sedang	a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lain	Baik
			b. Tidak diberikan bonus	Kurang Baik
			c. Adanya Surat Peringatan (SP)	Kurang Baik
		3. Hukuman Berat	a. Penurunan pangkat atau demosi	Kurang Baik

			b. Pemberhentian kerja Secara terhormat sebagai pegawai	Kurang Baik	
			c. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan (PHK)	Kurang Baik	
Sumber	:	Modifikasi	Penelitian	Tahun	2021

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan tingkat deskriptif atas fenomena yang ada dengan menggunakan analisa data kualitatif.

Penelitian kualitatif salah satu metode penelitian yang bertujuan menangkap arti secara mendalam pada suatu peristiwa, atau masalah bukan untuk membuktikan adanya hubungan atau sebab akibat dari suatu peristiwa/masalah. (Cresswel, 2017:164).

3.2. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda maupun lembaga organisasi/instansi yang sifat keadaannya diteliti. Sukandarumidi, 2002:65.

Adapun yang menjadi Informan dalam Penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1: Tabel Informan Penelitian Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

No.	Unsur Informan	Jumlah	Presentase %
		Key Informan	
1.	Kepala pimpinan Inspektorat kabupaten kuantan singingi	1	55%
2.	Auditor Muda	1	5%
3.	Auditor Ahli Pertama	1	5%

4.	PPUPD Muda	1	5%
5.	Jabatan Fungsional	1	5 %
6.	PPUPD Ahli Muda	1	5 %
7.	Auditor Ahli Pertama	1	5 %
8.	Auditor Kepegawaian Ahli Muda	1	5 %
9.	PPUPD Ahli Muda	1	5 %
10.	Auditor Muda	1	5 %
Jumlah		10	100 %

Sumber : Modifikasi Penelitian 2021

Dalam penelitian kualitatif adanya informan. Penelitian memperoleh informan penelitian dengan *purposive sampling*. Pada penelitian ini penentuan informan dipilih secara *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah sumber data atau orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan. (Sugiyono, 2017:96).

3.3. Sumber Data

Sumber Data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. (Arikunto, 2012:107). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yakni data primer dan data sekunder :

3.3.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil langsung dikumpulkan di lapangan oleh peneliti tanpa melalui media perantara. Dan pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan dibahas didalam hal ini adalah dari Pemberian penerapan *punishment* yang ada dikantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.3.2. Data sekunder

Data Sekunder Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (melalui media perantara) seperti literatur yang berupa buku-buku dan dokumentasi.

3.4. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini penentuan fokus masalah dimulai dari pengumpulan informasi atas permasalahan yang akan diteliti, yaitu informasi mengenai pemberian punishment terhadap pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi di JL. Komplek Perkantoran Kabupaten Kuantan Singingi. Telepon (0760) -561850 FAX (0760) -561851 KODE POS 29362 Teluk Kuantan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. (Sugiyono, 2012:224).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

3.6.1. Observasi (Pengamatan)

Merupakan metode pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti

melakukan pengamatan langsung untuk menentukan fakta-fakta di lapangan. (Sugiyono, 2012:166).

3.6.2. Interview (wawancara)

Adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan dua orang, pewawancara sebagai yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban. Teknik wawancara yang digunakan yaitu jenis wawancara terstruktur. Teknik wawancara ini biasanya dilakukan oleh peneliti dengan lebih dahulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara tersebut. (Moleong, 2007:186).

3.6.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengelolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Dokumen ini di ambil untuk memperoleh data dan foto, serta dokumen pendukung lainnya. (Burhan, 2008:122).

3.6.4. Triangulasi (Gabungan)

Teknik Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang data yang sama. Teknik pengumpulan data yang dimaksud berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk data yang sama secara serentak. (Sugiyono, 2012:372).

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengkoordinasikan data dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang mana yang dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 202:335).

Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah :

3.7.1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan rangkuman, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mudah mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2012:338).

3.7.2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori *flowchart* dan sejenisnya. (Sugiyono, 2007:95).

3.7.3. *Penarikan Kesimpulan/Verifikasi*

Penarikan Kesimpulan merupakan hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan akhir yang kredibel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Kabupaten Kuantan Singingi

Bila diteliti bermula asal kata “Kuantan” berasal dari empat kemungkinan yaitu :

Pertama, sejarah asal mula Kuantan berasal dari kata *Aku* dan *Antan*. *Aku* berarti pancang batas daerah ini dengan *Alu (Antan)*.

Kedua, nama Kuantan bermula dari *Kuak* tambah *Tuk Atan*. *Kuak* berarti rintisan, *Tuk Atan* adalah nama orang. Jadi Kuantan berarti daerah rintisan yang dilakukan oleh *Tuk Atan*.

Ketiga, sejarah nama itu berawal dari *Akuan+Sultan* yang lama-lama menjadi Kuantan.

Keempat, asal mulanya ialah, Kuantan berasal dari bahasa Parsi yang berarti ‘*Banyak Air-air*’.

Dari keempat kemungkinan itulah yang sampai saat ini diyakini sebagai asal mula nama "Kuantan". Orang Kuantan menggunakan ‘Bahasa Melayu Dialek Kuantan’ sebagai bahasa perhubungan. Mereka sangat fanatik dalam mempergunakan bahasa daerahnya. Orang Kuantan yang berada di luar daerahnya jika bertemu dengan sesama, akan mempergunakan bahasa melayu dialek Kuantan itu yang masih erat hubungannya dengan bahasa-bahasa melayu di wilayah Provinsi Riau lainnya.

Kabupaten Kuantan Singingi adalah salah satu Kabupaten yang terdapat di Provinsi Riau. Kabupaten Kuansing disebut pula dengan *Rantau Kuantan*.

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan sebuah Kabupaten Pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam, dengan Ibu Kota Teluk Kuantan.

4.2. Aspek Geografis Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada posisi 0°00'-1°00' Lintang Selatan dan 101°02'-101°55' Bujur Timur. Kabupaten Kuantan Singingi memiliki posisi geostrategis karena berada pada jalur lalu lintas ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Kampar serta Provinsi Sumatra Barat.

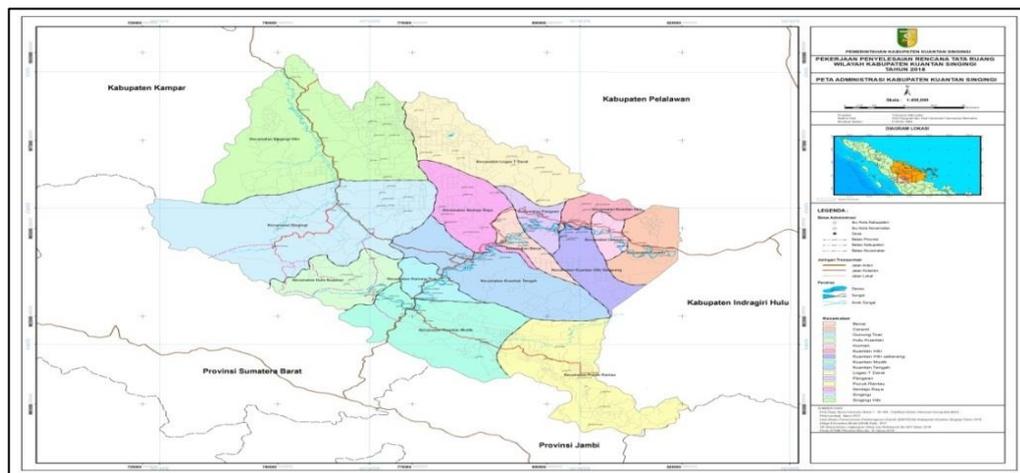
4.3. Luas dan Batas Wilayah Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi terletak pada posisi 0°00'-1°00' Lintang Selatan dan 101°02'-101°55' Bujur Timur, dengan luas wilayah berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah tiga kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008, luas wilayah Kabupaten Kuantan Singingi 7.656,03 KM²;

Jarak antara Ibukota Kabupaten Kuantan Singingi Teluk Kuantan dengan Kota Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau Pekanbaru adalah ± 160 km. Batas wilayah administrasi Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelalawan Provinsi Riau;
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi;
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat;
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Gambar IV.1. Peta Administrasi Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber : Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021

Kabupaten Kuantan Singingi berbatasan langsung wilayah Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat. Secara administrasi Kabupaten Kuantan Singingi dibagi 15 Kecamatan, 11 kelurahan dan 218 desa. Kecamatan dengan jumlah desa terbanyak adalah Kecamatan Kuantan Mudik dengan jumlah desa sebanyak 23 desa dan paling sedikit terdapat di Kecamatan Pucuk Rantau dengan jumlah desa sebanyak 10 desa. Kecamatan dengan wilayah terluas adalah Kecamatan Singingi

Hilir seluas 981,31 km² atau 18,61% dan yang kecil adalah Kecamatan Inuman 66,45 km² atau 1,26% Luas wilayah, desa dan kelurahan per kecamatan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel IV.1 : Luas Wilayah dan Jumlah Desa/Kelurahan Menurut Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020

No	Kecamatan	Ibu kota	Luas Wilayah		Desa/Kelurahan		Total
			(km ²)	(%)	Desa	Kelurahan	
1	Kuantan Mudik	Lubuk Jambi	506,97	7,37	23	1	24
2	Hulu Kuantan	Lubuk Ambacang	240,91	5,02	12	-	12
3	Gunung Toar	Kampung baru	104,86	2,16	14	-	14
4	Singingi	Muara Lembu	974,50	25,52	13	1	14
5	Singingi Hilir	Kota Baru	981,31	20,00	12	-	12
6	Kuantan Tengah	Teluk Kuantan	472,04	3,54	20	3	23
7	Benai	Benai	98,96	1,63	15	1	16
8	Kuantan Hilir	Baserah	89,33	1,94	14	2	16
9	Pangean	Pangean	104,24	1,90	17	-	17
10	Logas Tanah Darat	Perhentian Luas	461,23	4,97	15	-	15
11	Cerenti	Cerenti	209,68	5,96	11	2	13
12	Inuman	Inuman	66,45	5,88	14	-	14
13	Sentajo Raya	Kampung Baru	260,24	1,90	14	1	15
14	Kuantan Hilir Seberang	KotoRajo	171,89	1,49	14	-	14
15	Pucuk Rantau	Pangkalan	529,90	10,73	10	-	10
Total			5.272,24	100,00	218	11	229

Sumber : - Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kuantan Singingi, 2021
- Perda RTRW Provinsi Riau Tahun 2018-2038

4.4. Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri/PAN. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan

Pemerintahan. Terdiri dari beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu sebagai berikut :

4.4.1. Sekretariat Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai dua(2) sekretariat yaitu:

- 4.4.1. Sekretariat Daerah (SETDA)
- 4.4.2. Sekretariat Dewan (SETWAN)

4.4.3. Dinas-Dinas Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai beberapa dinas yang mana mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut dinas-dinas yang ada di Kuantan Singingi antara lain :

- 4.4.4. Dinas Pendidikan
- 4.4.5. Dinas Kesehatan
- 4.4.6. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
- 4.4.7. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- 4.4.8. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
- 4.4.9. Dinas Lingkungan Hidup
- 4.4.10. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
- 4.4.11. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA)
- 4.4.12. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
- 4.4.13. Dinas Perhubungan
- 4.4.14. Dinas Perikanan
- 4.4.15. Dinas Pertanian

4.4.16. Dinas Koperasi,UKM, Perdagangan dan Perindustrian

4.4.17. Diskominfor, Statistik dan Persandian

4.4.18. Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

4.4.19. Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Pemberdayaan Perempuan

4.4.20. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

4.4.21. Dinas Perkebunan

4.4.22. SATPOL PP

4.4.3. Badan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai beberapa badan organisasi yaitunya antara lain sebagai berikut :

4.4.4. BAPPEDALITBANG

4.4.5. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)

4.4.6. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL)

4.4.7. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

4.4.8. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)

4.4.9. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

4.4.10. Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Inspektorat merupakan unsur pengawas Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang didalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektur daerah mempunyai tugas membantu Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu oleh perangkat daerah.

Sebagai Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek dan fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian Visi dan Misi serta program-program pemerintah.

Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. sedangkan dari segi pencapaian Visi, Misi, dan program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

4.5. Fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun fungsi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu antara lain :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, asistensi dan kegiatan pengawasan lainnya.
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati.
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
- e. Pelaksanaan Administrasi Inspektorat Daerah.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.6. Pelaksanaan Audit Yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Inspektorat dalam melakukan tugasnya sebagai Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, asistensi dan kegiatan pengawasan lainnya. Adapun jenis/macam-macam audit yang dilaksanakan oleh kantor Inspektorat dalam bidang pengawasan yaitunya Audit Kinerja sebanyak Enam Dinas, Audit Keuangan sebanyak Enam Dinas, Audit Pengawasan Desa sebanyak Delapan Desa, Audit Keuangan sebanyak Empat perkecamatan, Audit Reuiu sebanyak Delapan Reuiu, Monitoring sebanyak Empat kali, Audit Tujuan Tertentu sebanyak Delapan Belas kali, Dan Audit Kepegawaian sebanyak Delapan kali Audit.

Berikut merupakan hasil penjabaran masing- masing audit yang telah di lakukan oleh Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2021 antara lain :

1. Audit Kinerja

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pelaksanaan pengawasan, Inspektorat dalam Audit Kinerja melaksanakan pengawasan sebanyak Enam Dinas yang ada diKabupaten Kuantan Singingi di antaranya :

Tabel IV.II : Audit Kinerja yang di lakukan Inspektorat di Lima Dinas yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi

No	DINAS	AUDIT
1	RSUD	AUDIT KINERJA
2	DINAS KESEHATAN	AUDIT KINERJA
3	DINAS PENDIDIKAN & OLARAGA	AUDIT KINERJA
4	SEKRETARIAT DAERAH	AUDIT KINERJA
5	DINAS PEKERJAAN UMUM	AUDIT KINERJA

6	DINAS PERPUSTAKAAN & KEARSIPAN	AUDIT KINERJA
---	--------------------------------	---------------

Sumber : Data Inspektorat Tahun 2022

2. Audit Keuangan

Berdasarkan jabaran di atas dalam Audit Kinerja terdapat 6 (enam) dinas di kuantan singingi yang menjadi pelaksanaan pengawasannya. Sama halnya dalam pelaksanaan Audit Keuangan juga terdapat 6 (enam) dinas yang menjadi audit keuangan, diantaranya sebagai berikut :

Tabel IV.III : Audit Keuangan yang di lakukan Inspektorat di Lima Dinas yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi

No	DINAS	AUDIT
1	SEKWAN	AUDIT KEUANGAN
2	DISDUKCAPIL	AUDIT KEUANGAN
3	DINAS PARIWISATA	AUDIT KEUANGAN
4	KOMINFO	AUDIT KEUANGAN
5	DINAS KOPERASI	AUDIT KEUANGAN
6	KESBANGPOL	AUDIT KEUANGAN

Sumber : Data Inspektorat tahun 2022

3. Audit Pengawas Desa

Dalam Audit Pengawas Desa, Inspektorat melakukan audit pengawasan sebanyak Delapan Desa yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun audit pengawasannya di antara lain :

Tabel IV.IV : Audit Pengawas Desa yang di lakukan Inspektorat di Delapan Desa yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi

No	DESA	AUDIT	JUMLAH DESA
1	CIRENTI	PENGAWAS DESA	5 DESA
2	KUANTAN HILIR	PENGAWAS DESA	5 DESA
3	KUANTAN TENGAH	PENGAWAS DESA	5 DESA
4	BENAI	PENGAWAS DESA	5 DESA
5	KUANTAN HILIR SEBERANG	PENGAWAS DESA	5 DESA
6	HULU KUANTAN	PENGAWAS DESA	5 DESA
7	SINGINGI	PENGAWAS DESA	5 DESA
8	LOGAS	PENGAWAS DESA	5 DESA
JUMLAH			40 DESA

Sumber : Data Inspektorat tahun 2022

4. Audit Keuangan Kecamatan

Dalam pelaksanaan Pengawasan, Inspektorat melakukan Audit Keuangan di Empat Kecamatan Yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi. Diantaranya sebagai berikut :

Tabel IV.V : Audit Keuangan yang di lakukan Inspektorat di Empat Kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi

No	KECAMATAN	AUDIT	JUMLAH
1	KUANTAN HILIR SEBRANG	AUDIT KEUANGAN	1
2	GUNUNG TOAR	AUDIT KEUANGAN	1
3	HULU KUANTAN	AUDIT KEUANGAN	1
4	CIRENTI	AUDIT KEUANGAN	1
JUMLAH			4

Sumber : Data Inspektorat tahun 2022

5. Audit Reviu

Inspektorat dalam melakukan pengawasan terhadap Audit Reviu, ada sebanyak Sembilan Audit Reviu yaitu:

Tabel IV.IV : Hasil Reviu yang dilakukan oleh kantor Inspektrat Kabupaten Kuantan Singingi

No	REVIU	JUMLAH REVIU
1	LKJIP	1 REVIU
2	LPJMD	1 REVIU
3	RENSTRA	1 REVIU
4	RKPD	1 REVIU
5	LPPD / LKPJ	1 REVIU
6	DAK	1 REVIU
7	PBJ	1 REVIU
8	LAPORAN KEUANGAN	1 REVIU
9	TUNDA BAYAR	1 REVIU
JUMLAH		9 REVIU

Sumber : Data Inspektorat tahun 2021

6. Monitoring

Dalam melakukan penagwasan dan Audit, Inspektorat melakukan Empat hasil Monitoring di antaranya sebagai berikut :

Tabel IV.V : Hasil Monitoring yang dilaksanakan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

No	MONITORING
1	HASIL TINDAK LANJUT PENGAWASAN
2	UNIT PENGENDALIAN GRATIFASI (UPG)
3	SISTEM PENGENDALIAN INTEREN PEMERINTAHAN (SPIP)
4	HASIL PENGAWASAN BERKALA

Sumber : Data Inspektorat 2022

4.7. Tugas Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas yaitu sebagai berikut :

1. Inspektur

Adapun tugas Inspektur yaitu :

- a. Inspektur mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.
- b. Inspektur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi yaitu: 1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitas pengawasan, 2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, 3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati, 4. Penyusunan laporan hasil pengawasan, 5. Pelaksanaan Administrasi Inspektorat.
- c. Inspektur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh Sekretaris dan Inspektur pembantu.

d. Inspektur pembantu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari :

1. Inspektur Pembantu I
2. Inspektur Pembantu II
3. Inspektur Pembantu III
4. Inspektur Pembantu IV

2. Sekretaris

a. Sekretaris dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Inspektur.

b. Sekretaris mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengelolaan data, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, dan pengendalian serta evaluasi ketatausahaan kepegawaian, sarana dan prasarana penyelenggaraan rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan, keprotokolan, program dan keuangan.

c. Sekretaris dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan tugas :

1. Pengelolaan data
2. Penyusunan program dan anggaran bidang umum, program dan keuangan
3. Pengkoordinasian penyusunan program dan anggaran Inspektorat
4. Penyelenggaraan ketatausahaan
5. Pembinaan pengawasan

3. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan

Adapun tugas dari sub bagian dan pelaporan antara lain :

- a. Menyediakan bahan pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan, dan pengendalian di bidang pengawasan
- b. Menyiapkan bahan pengkoordinasian monitoring, evaluasi, dan pelaporan
- c. Menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja program Inspektorat
- d. Menyiapkan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan sub bagian evaluasi dan pelaporan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Auditor Pelaksana

- a. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam audit kinerja
- b. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam audit untuk tujuan tertentu
- c. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
- d. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam kegiatan evaluasi
- e. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam kegiatan reuiu

- f. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam kegiatan pemantauan
 - g. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam kegiatan pengawasan lain
 - h. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam rangka membantu melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
5. Auditor Pelaksanaan Lanjutan
- a. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja
 - b. Melakukan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit atas sapek keuangan tertentu
 - c. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit untuk tujuan tertentu
 - d. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah audit khusus investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
6. Auditor Penyelia
- a. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit kinerja
 - b. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit atas aspek keuangan tertentu
 - c. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit untuk tujuan tertentu

- d. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit khusus/investigasi tindak pidana korupsi
- e. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan evaluasi
- f. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan reviu

7. Auditor Pertama

- a. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit kinerja
- b. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit atas aspek keuangan tertentu
- c. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit tujuan tertentu
- d. Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit khusus/ investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
- e. Mendampingi /memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan atau peradilan kasus hasil pengawasan

8. Auditor Muda

- a. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja
- b. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit atas aspek keuangan tertentu
- c. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit untuk tujuan tertentu

- d. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit khusus investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
- e. Mendampingi memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan atau peradilan kasus hasil pengawasan
- f. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan evaluasi
- g. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan reviu
- h. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pemantauan
- i. Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pengawasan lain

4.8. Daftar Pegawai Inspektorat Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berikut daftar hadir Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Kabupaten

Kuantan Singingi pada tahun 2022 yaitu :

Hari/Tanggal : Jumat/ 29 Juli 2022

No	NAMA / NIP	PANGKAT /GOL RUANG	PAGI		KET
			MASUK	KELUAR	
1	DRS, DARWIN 196412311994011014	IV/b	7.30	11.30	S E K R E T A
2	IWAN SUSANDRA, S.SOS 197107282000121001	IV/b	7.30	11.30	
3	HERMAN SUSILO,M.Si 19810212005010004	IV/b	7.30	11.30	
4	DEFRIAN, S.Pi 197202272000121002	IV/a	7.30	11.30	
5	ELVIS ARDI,S.Sos 197707042003121006	IV/a	7.30	11.30	
6	NELLY DESNI ANGGRAINI, SE,M.SI / 197712032006042002	IV/a	7.30	11.30	
7	YESI HARTATI, SE /198305182007012003	III/c	7.30	11.30	
8	YENDRA EFRIZA, SE /198302232008012009	III/c	7.30	11.30	
9	HERMANSYAH, SE / 1982211122012121003	III/b	7.30	11.30	
10	INDRA JAYA TRISNADI 197012162007011005	II/d	7.30	11.30	
11	WINI WIRAWATI ,A.Md	II/b	7.30	11.30	

	198411132014072002				R
12	SELAMAT 19751106201212100	II/b	7.30	11.30	I A T
13	DRS, IRKHAS HELMI 196803151988111001	IV/b	7.30	11.30	I R B A N I
14	DR., KHAIRUL FITHRAH ,SE, M.Sc 197808312006041004	IV/b	7.30	11.30	
15	DRS, PULKANIS 196411172007011006	III/d	7.30	11.30	
16	NURHAMIDAH ,SE 197412232005012004	III/d	7.30	11.30	
17	GUSNET NAJUWITA, S.SOS 197710282007012025	III/d	7.30	11.30	
18	ELFA ELITA ,ST 197009212006042002	III/d	7.30	11.30	
19	APRIWAN SUSILO, ,SH 198204172010011021	III/c	7.30	11.30	
20	FAIZAL AMRI ,SE 198102282007011003	III/d	7.30	11.30	
21	NURPADLI ,S.IP 198502222019031001	III/a	7.30	11.30	
22	DRS, PRIMADIAN 196602121993011002	IV/b	7.30	11.30	I R B A N II
23	JON HENDRI. L, S.SOS 196904211991031003	IV/b	7.30	11.30	
24	WAHDANI,S.KOM /197406211993011002	III/d	7.30	11.30	
25	TETI YENI ,SE.Ak 197712082010012007	III/c	7.30	11.30	
26	YULIA ISFIANTI ,SE 197807122007012006	III/c	7.30	11.30	
27	MAHANDES ARROZI ,ST 197905222010011002	III/c	7.30	11.30	
28	ARNI NELVIANA, S.PSI 198312082011022001	III/c	7.30	11.30	
29	BENNY LISNA ,SE 198403142011021001	III/c	7.30	11.30	
30	DELVI AULIA NINGSIH ,S.Pd 199411052019032003	III/a	7.30	11.30	
31	SYAMBAKRI ,S.PD 196304101984101002	IV/b	7.30	11.30	
32	NAS EVA SUSANTI, S.TP 197509102005012007	III/d	7.30	11.30	

33	BEDRI YURIS, ,SH 197708292005011003	III/d	7.30	11.30	R B A N N III
34	SRIWATY ,S,STP 198109051999122001	III/d	7.30	11.30	
35	ENDANG SUSILAWATI, S.KOM 197810012005012007	III/d	7.30	11.30	
36	DONI SEPRITA ,SE 198409012010012020	III/c	7.30	11.30	
37	YETTI DARNIANSI ,SE 197812152000122003	III/b	7.30	11.30	
38	DEDDY YUDHA ASMARA ,ST 198412112015031003	III/b	7.30	11.30	
39	YUSNETI 198002222007012003	II/d	7.30	11.30	
40	Dra, RITA HAYATI ,SH 196606271995032001	IV/a	7.30	11.30	I R B A N IV
41	MISRE, ,SH 197404072006042014	IV/a	7.30	11.30	
42	REIMOND ,ST 197210292005011006	III/d	7.30	11.30	
43	MHD. YUSUF ,SE 197904152005011013	III/c	7.30	11.30	
44	ADANG MAHYUDIN, ,S.IP 197809192011021002	III/c	7.30	11.30	
45	SUTAN ABIDIN ,SE 198108062007011004	III/d	7.30	11.30	
46	ANDIKA RAHAYU SUSANTI, ,SH., MH 198704222010012009	III/c	7.30	11.30	
47	WIWIK SANDRA WITA ,ST 197912272000122001	III/b	7.30	11.30	

Sumber : Data Inspektorat Tahun 2022

4.9. Daftar Pegawai Inspektorat Non ASN

Daftar hadir pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada Inspektorat

Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2021

No	NAMA	TUGAS	SIANG		KET
			MASUK	KELUAR	
1	ANDRIAN KASPARI, S.KOM	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
2	EMELIA NANDA SARI, S.Pd	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	

3	IMRON ROSYADI, S.IP	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
4	MESRI ALATAS, S.Pt	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
5	ROMANSYAH OLIPIO, S.Sos	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
6	YULIANETA LOVENDA, SE	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
7	YUDI PUTRA, S.Pd	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
8	ADITIA WILANTARA, SP	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
9	DELA YEPI DESTARI, Amd.Keb	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
10	RESTU CAHYA INDRA	Tenaga Administrasi	07.00	12.00	
11	CANDRA PRATAMA	CS	07.00	12.00	
12	SRI RAHAYU	CS	07.00	12.00	
13	WIRA WULANDARI	CS	07.00	12.00	
14	PRAYODE MARTHA	Penjaga Malam	06.00	07.30	
15	ARDIUS	Penjaga Malam	06.00	07.30	

Sumber : Inspektorat Tahun 2022

4.10. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan hasil uraian di atas, Inpektorat dalam bidang pengawasan mempunyai Visi dan Misi. Adapun Visi dan Misi Inspektorat sebagai berikut. Visi merupakan cita-cita atau impian yang ingin diwujudkan menjadi nyata. Secara umum visi suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi yang ingin dicapai di tahun yang akan datang. Maka dari itu Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi menetapkan visi yaitu : ” **Terwujudnya Kepemerintahan yang Baik Melalui Pengawasan**

Profesional “. Untuk memenuhi visi tersebut Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi menjabarkan kedalam misi. Misi merupakan pernyataan yang menjabarkan sebuah mimpi, tujuan, dan sasaran dalam suatu organisasi yang ingin dicapai. Adapun Misi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebagai berikut : **1. Mendorong Penciptaan Manajemen Pemerintahan Daerah yang Baik, Handal, Bersih dan Bebas dari KKN. 2. Meningkatkan Profesionalisme Pemeriksa dalam Pelaksanaan Tugas-Tugas Melalui Optimalisasi Sumber Daya Pegawai.**

4.11. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Susunan struktur organisasi dan tugas Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi terdiri atas :

1. Inspektur mempunyai tugas membantu bupati ,membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.
2. Sekretaris mempunyai tugas membantu Inspektur dalam melaksanakan pengelolaan data, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, dan pengendalian serta evaluasi ketatausahaan, kepegawaian, sarana dan prasarana, penyelenggaraan rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan, keprotokolan, program dan keuangan.
3. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan mempunya tugas yaitu :a. Menyediakan bahan pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan, dan pengendalian dibidang pengawasan. b. Menyiapkan

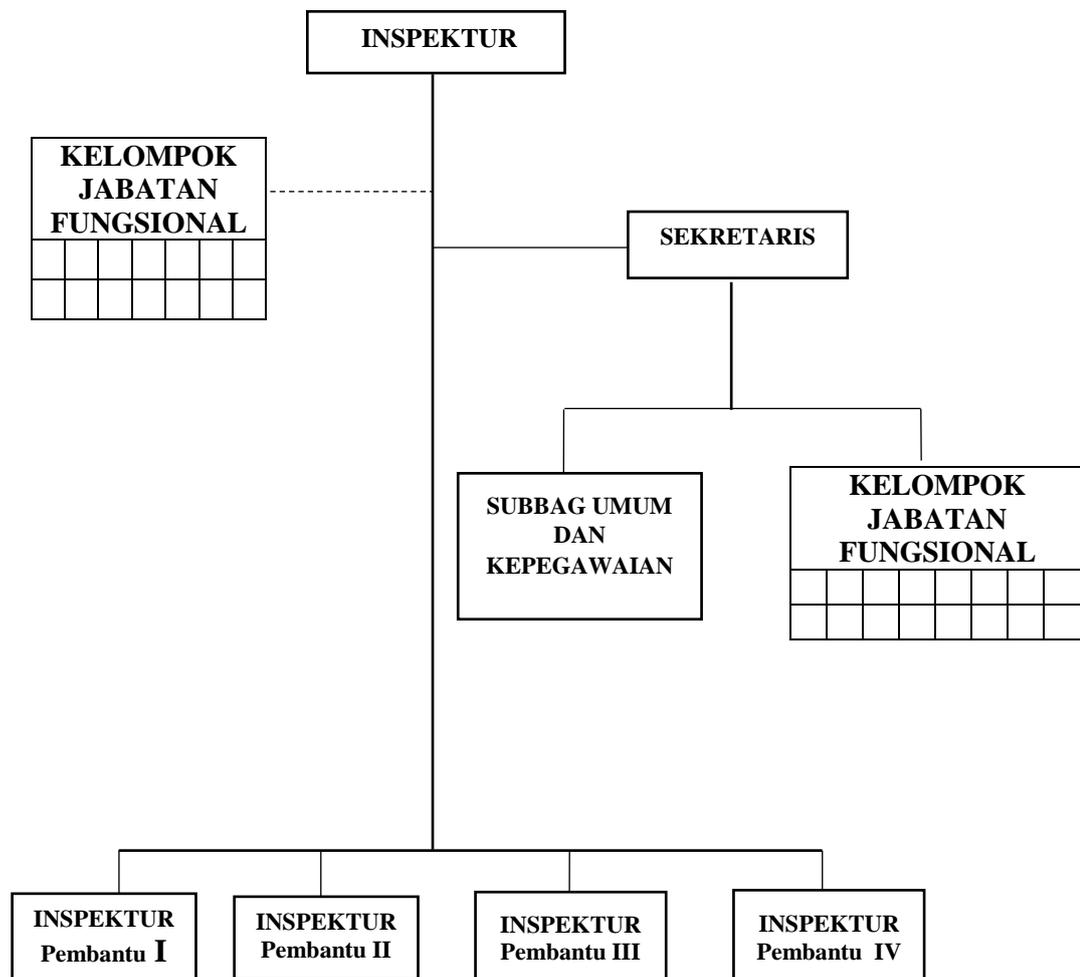
bahan pengkoordinasian monitoring, evaluasi dan pelaporan.c.

Menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja program Inspektorat.

4. Inspektur Pembantu mempunyai tugas membantu Inspektur membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.
5. Auditor Pelaksana mempunya tugas melaksanakan tugas-tugas pengawasan sederhana dalam audit kinerja, khusus/berindikasi tindak pidana korupsi, melaksanakan tuga-tugas pengawasan sederhana dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan.
6. Auditor Pelaksana Lanjutan mempunyai tugas melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja, melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja atas aspek keuangan tertentu, melaksanakan tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja dalam kegiatan pemantauan.
7. Auditor Penyelia mempunyai tugas melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit kinerja, melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi, melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan reuiu.

8. Auditor Pertama mempunyai tugas melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit kinerja, melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit atas aspek keuangan tertentu, melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pengawasan.
9. Auditor Muda mempunyai tugas memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja, memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja atas aspek keuangan tertentu, mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyelidikan/ peradilan kasus hasil pengawasan, memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pengawasan.
10. Auditor Madya mempunyai tugas mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan/atau peradilan kasus hasil pengawasan, melaksanakan kegiatan pengorganisasian pengawasan, dan membantu melaksanakan kegiatan perencanaan dan evaluasi kegiatan.

Gambar IV. 2 : Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber : Data Inspektorat, 31 Desember 2021

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

5.1. Identitas Informan

Informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi, Auditor Muda, Auditor Ahli Pertama, PPUPD Muda, Jabatan Fungsional, PPUPD Ahli Muda, Auditor Ahli Pertama, Auditor Kepegawaian Ahli Muda, PPUPD Ahli Muda, Auditor Muda. Adapun semua data yang diberikan oleh informan kemudian dikumpulkan dan di deskripsikan berdasarkan temuan yang telah didapatkan.

5.1.1. Informan Menurut Tingkat Umur

Informan menurut tingkat umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel V.1. Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Umur

Kelompok Umur	Jumlah	
	Orang	Presentase %
18 s/d 28	1	10 %
29 s/d 40	2	20 %
41 s/d 50	4	40 %
51 s/d 60	3	30 %
Jumlah	10	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2022

Berdasarkan tabel V.1 diatas dapat dijelaskan bahwa klasifikasi umur informan dapat dikategorikan diantaranya yang berumur 18 s/d 28 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 10 %, informan yang berumur 29 s/d 40 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 20 %, informan yang berumur 41 s/d 50 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 40 %, dan informan yang berumur 51 s/d 60 tahun

berjumlah 3 orang atau sebesar 30 %. Dapat disimpulkan bahwa informan yang paling banyak yaitu berumur 41 s/d 50 tahun berjumlah 4 orang sebesar 40 % .

5.1.2. Informan Menurut Jenis Kelamin

Informan menurut jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut :

Tabel V.2. Klasifikasi Informan Menurut Jenis Kelamin

Kelompok Umur	Jumlah	
	Orang	Presentase %
Laki-Laki	7	70 %
Perempuan	3	30 %
Jumlah	10	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa informan yang paling banyak laki-laki, dengan jumlah informan sebanyak 7 informan atau sebesar 70 %. Dan informan perempuan dengan jumlah informan sebanyak 3 informan atau sebesar 30 %.

5.1.3. Informan Menurut Tingkat Pendidikan

Informan menurut tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

Tabel V.3. Klasifikasi Informan Menurut Tingkat Pendidikan

Kelompok Pendidikan	Jumlah	
	Orang	Presentase %
SMP	-	0 %
SMA/SMK	-	0 %
S1	8	80 %
S2	2	20 %
Jumlah	10	100 %

Sumber : Data Olahan Lapangan Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pendidikan informan pada penelitian ini yaitu Strata Satu (S1), dengan rincian pendidikan berjumlah 8 orang atau sebesar 80 %. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas informan berpendidikan Strata Satu (S1).

5.2. Pembahasan dan Hasil Penelitian Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan telah diperoleh berbagai informasi dari berbagai informan mengenai efektivitas pemberian punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun indikator yang diteliti yakni mengenai hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Item tersebut dapat dijabarkan dari hasil wawancara berikut :

5.2.1. Indikator Hukuman Ringan

Hukuman Ringan adalah berupa teguran lisan dan teguran tertulis kepada pegawai yang bersangkutan. Adapun bentuk dari hukuman ringan ini adalah berupa teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, Teguran Tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerjatanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja, Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) hari sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Bentuk pelanggaran kewajiban sebagai pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin ringan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal 8

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5.2.1.1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Punishment terhadap pegawai di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah bapak selaku pimpinan menerapkan pemberian hukuman kepada para pegawai yang ada dikantor ini.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Iya, saya selaku pimpinan di inspektorat juga menerapkan hukuman kepada para pegawai yang terbukti belakukan kesalahan“. (Drs. Darwin wawancara langsung Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.1.2. Untuk mengetahui seperti apa tingkat hukuman yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai di Lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Seperti apa tingkat hukuman yang bapak berikan terhadap para pegawai di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Tingkat hukuman yang diberikan dilihat dari kesalahan yang mereka buat, jadi tidak bisa sembarangan memberikan hukuman tersebut“. (Drs. Darwin wawancara langsung Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.1.3. Untuk mengetahui seberapa sering hukuman ini diberikan kepada ASN di Lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Apakah bapak selaku pimpinan sering memberikan berupa teguran lisan kepada pegawai yang melakukan kesalahan yang mereka perbuat dilingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Selama saya menjabat diinspektorat memberikan hukuman lisan itu ada seperti teguran,tapi tidak sering cuma ada beberapa kali sesuai dengan kejadian“. (Drs. Darwin wawancara langsung Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan para ASN Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

5.2.1.4. Untuk mengetahui apa saja jenis hukuman ringan yang diberikan pimpinan kepada ASN di Lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Bentuk hukuman apa saja yang biasa diberikan pimpinan terhadap jenis hukuman ringan di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Seingat saya di kantor inspektorat hukuman disiplin hanya teguran saja“. (Adang Wahyudin wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Teguran lisan bagi yang melanggar hukuman disiplin ringan sesuai dengan PP 53 Tahun 2010“. (Apriwan Susilo wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Berupa teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas”. (Primadian wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku BPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Teguran Lisan, Teguran Tertulis, dan pernyataan tidak puas”. (Faizal Amri wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Hanya berupa teguran lisan dan tertulis”. (Delvi Aulia Ningsih wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya hanya berupa teguran lisan dan tertulis”. (Deddy Yudha Asmara wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Teguran lisan dan tertulis”. (Wahidin wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya seperti Teguran lisan”. (Sultan Abidin wawancara tertulis rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Berupa Teguran lisan dan tertulis”. (Rita Hayati wawancara tertulis rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.1.1.5. Untuk mengetahui bagaimana hukuman ringan ini berpengaruh terhadap ASN di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Apakah dalam bentuk teguran secara tertulis atau tidak tertulis bisa membuat para pegawai menyadari dengan kesalahan yang dilakukan.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

”Tergantung pada pribadi pegawai masing-masing biasanya kalau baru di tegur mereka akan patuh dengan aturan”. (Apriwan Susilo wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Bisa iya bisa tidak tergantung kepada individu masing-masing pegawai itu sendiri menyikapi atas teguran diberikan kepada yang bersangkutan”. (Primadian wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku BPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Secara administrasi yang bersangkutan sudah terpenuhi bawasannya pimpinannya sudah menegur bawasannya menjalankan fungsi sebagai pimpinan”. (Faizal Amri wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kadang bisa kadang tidak, tergantung pribadi/individu karakter masing-masing orang“. (Wahidin wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Teguran tertulis dapat membuat para pegawai menyadari kesalahan“. (Sultan Abidin wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Bisa membuat para pegawai menyadari dengan kesalahannya“. (Rita Hayati wawancara tertulis Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.2.1.6. Untuk mengetahui apa saja bentuk hukuman yang diberikan pimpinan terhadap pegawai di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Seperti apa hukuman yang berupa teguran lisan bagi pegawai yang biasanya diberikan pimpinan.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya ditegur saja“. (Wawancara tertulis Adang wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dipanggil untuk menghadap kepada pimpinan untuk di nasehati bagi pegawai yang melanggar“. (Wawancara tertulis Apriwan Susilo Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“PNS/ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) tahun”.(Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku BPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Menasehati agar pegawai tersebut bisa menjalankan tugas seperti biasa. Dan memecahkan permasalahan secara bersama-sama”. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Biasanya memanggil dan menegur/menyampaikan kesalahan pegawai serta menyarankan untuk memperbaiki kesalahan tersebut”. (Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Teguran lisan dengan cara dipanggil ke ruangan dan diberikan arahan”.(Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dipanggil menghadap pimpinan keruangannya untuk klarifikasi/introgasi permasalahan”. (Wawancara tertulis Wahidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Berupa teguran disiplin pegawai”. (Wawancara tertulis Sultan Abidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kesalahan ringan seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu“.
(Wawancara tertulis Rita Hayati Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berdasarkan hasil Observasi lapangan mengenai dalam pemberian indikator hukuman Ringan ini Inspektorat Cukup baik. Karena para ASN dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kinerja mereka cukup tegas dan hasil yang mereka berikan terhadap kantor cukup baik dan hasil yang memuaskan.

5.2.2. Indikator Hukuman Sedang

Hukuman Sedang ialah berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Adapun tingkat hukuman sedang yaitunya Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai 20 (dua puluh) hari kerja, penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai 25 (dua puluh lima) hari kerja, dan dan penurunan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai 30 (tiga puluh) hari kerja.

5.2.2.1. Untuk mengetahui bagaimana pimpinan memberikan jenis hukuman ini terhadap pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Menurut bapak apakah dengan memberikan hukuman berupa Surat Peringatan (SP) kepada para pegawai bisa memberikan efek jera terhadap kesalahan yang dilakukan di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

“Dilihat dulu dari kesalahan apa yang pegawai buat. Jika kesalahan itu bisa di toleran ya tidak sampai memberikan surat SP”. (Wawancara langsung Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.2.2. Untuk mengetahui bagaimana proses pemberian hukum berupa penundaan gaji bagi pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Apakah bapak memberikan hukuman seperti penundaan gaji bagi pegawai yang melakukan/melanggar hukuman sedang di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Dilihat lagi dari kesalahan yang mereka buat. Tapi di Inspektorat tidak diberlakukan hukuman sedang ini dan yang melanggar hukuman sedang ini juga tidak ada. Kami yang melaksanakan pemeriksaan yang di laporkan dari dinas lain setelah itu kami melaporkan kepada bupati dengan pemeriksaan khusus untuk memutuskan apakah hukuman sedang atau berat yang diterima, setelah bupati menyetujui baru kita berikan kepada dinas lain“. (Wawancara langsung Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.2.3. Untuk mengetahui pengaruh/dampak dari adanya hukuman ini terhadap pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak dengan adanya hukuman sedang ini berupa penundaan pemberian bonus bagi pegawai akan berdampak terhadap kinerja dan tanggungjawabnya di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kalau kami di Inspektorat bonus itu bagi ASN tidak ada, tapi kalau di dinas lain mungkin ada”. (Wawancara langsung Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

Adapun kutipan wawancara penulis dengan para pegawai Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

5.2.2.4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari hukuman ini bagi para pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak/ibu dengan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji bagi pegawai yang melakukan kesalahan baik itu di sengaja atau tidak disengaja di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Selama saya di Inspektorat kuansing tidak ada pegawai yang mendapatkan hukuman tersebut”. (Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“ Saya sangat setuju dengan hal ini, karena ini salah satu hukuman disiplin PNS yang sesuai dengan PP 53 Tahun 2010 dan sebagai efek jera bagi PNS yang melanggar”. (Wawancara tertulis Apriwan Susilo Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju, apabila ASN benar-benar tidak mentaati atau melanggar kewajiban dan larangan berdasar PP 94 Tahun 2021”. (Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“ Untuk tahap awal sangat setuju”. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju asalkan penerapannya sesuai dengan aturan yang berlaku”. (Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sesuai dengan peraturan yang berlaku”.(Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Jika pegawai tersebut sudah tidak bisa merubah sikap yang dinyatakan salah tersebut”.(Wawancara tertulis Wahidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sesuai dengan peraturan , harus dilaksanakan”. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sesuai dengan peraturan yang berlaku”. (Wawancara tertulis Rita Hayati Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.2.2.5. Untuk mengetahui bagaimana dampak dengan adanya hukuman ini bagi para pegawai di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak/ibu dengan adanya hukuman berupa tidak diberikannya bonus bagi pegawai karena kesalahan yang dilakukan di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Selama saya di Inspektorat kuansing tidak ada pegawai yang mendapatkan hukuman tersebut”. (Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Kurang setuju, karena bonus bukan merupakan hukuman disiplin yang di tetapkan PP 53 Tahun 2010, dan rata-rata pegawai yang lain juga tidak mendapatkan bonus“. (Wawancara tertulis Apriwan Susilo Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“ASN tidak ada dierikan bonus“. (Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan penulis dengan Bapak Faizal Amri selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setahu saya PNS tidak ada bonus“. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pegawai/PNS tidak ada menerima bonus“. (Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Selama saya bertugas sejak tahun 1994-sampai sekarang yang namanya bonus di lingkungan ASN tidak ada“. (Wawancara tertulis Wahidin.Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya. sudah mengaju kepada peraturan“. (Wawancara tertulis Rita Hayati. Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.2.2.6.Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dengan diterapkannya hukuman sedang ini di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut Bapak/ibu dengan diterapkannya hukuman sedang ini di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Saya sangat setuju“. (Wawancara tertulis Apriwan Susilo Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju apabila ASN tidak mentaati ketentuan PP 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai“. (Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sangat setuju biar ada efek jeranya“. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju apabila dengan hukuman ringan tidak ada perubahan“. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin Asmara selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Boleh-boleh saja, jika memang pegawainya tidak bisa kearah yang lebih baik“. (Wawancara tertulis Wahidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Hukuman ini perlu diterapkan karena pegawai perlu diberikan efek jera bagi yang melanggar“. (Wawancara tertulis Sultan Abidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Rita Hayati selaku PPUPD di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya saya setuju dengan hukuman ini“. (Wawancara tertulis Rita Hayati Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Selama saja di Inspektorat Kuansing tidak ada yang mendapatkan hukuman tersebut“. (Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berdasarkan hasil Observasi lapangan mengenai indikator hukuman sedang, Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi belum

menerapkan/melaksanakan hukuman sedang ini terhadap para Aparatut Sipil Negara (ASN) dikarenakan dalam pemberian hukuman para ASN sudah terbilang cukup baik . dengan diberikannya hukuman ringan seperti teguran lisan saja para ASN sudah jera dan mengerti akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

5.2.3. Indikator Hukuman Berat

Hukuman Berat adalah hukuman yang berupa penurunan pangkat/demosi, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahan tersebut. Hukuman disiplin tingkat berat yakni penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

5.2.3.1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai (ASN) dengan diterapkannya hukuman ini di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak/ibu dengan hukuman berupa penurunan pangkat ini bisa merubah kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Jika kesalahan yang di buat itu sudah fatal atau sudah merugikan kantor/instansi apa boleh buat bisa saja kita memberikan hukuman tersebut“. (Wawancara tertulis Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.3.2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap adanya hukuman tersebut terhadap pegawai (ASN) di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Apakah bapak pernah memberikan hukuman berupa penundaan pemberian bonus bagi pegawai yang terbukti melakukan kesalahan atau tidak mengerjakan yang seharusnya menjadi tugasnya.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pemberian bonus bagi ASN itu tidak ada“. (Wawancara tertulis Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

5.2.3.3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap hukuman berat ini terhadap pegawai (ASN) di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak dengan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) diberikan bagi pegawai yang sering melakukan kesalahan bahkan bisa merugikan instansi tersebut.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Drs. Darwin selaku kepala pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Jika kesalahan yang dilakukan telah melewati batas dan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah solusinya, ya kita harus berikan kepada pegawai tersebut“. (Wawancara tertulis Drs. Darwin Rabu, 06 April 2022 pukul 15.45 WIB)

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan para pegawai Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi:

5.2.3.4. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh dengan adanya hukuman berat ini terhadap pegawai (ASN) di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Bagaimana menurut bapak/ibu dengan adanya jenis hukuman berat berupa penurunan pangkat.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya jika memang terbukti melanggar kesalahan di eksekusi saja“.
(Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Bapak Apriwan Susilo selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Saya sangat setuju karena sudah sesuai dengan PP 53 Tahun 2010“.
(Wawancara tertulis Apriwan Susilo Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sangat tepat sekali diberikan kepada ASN yang benar-benar tidak mentaati atau melanggar kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan“.
(Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Sangat setuju agar ada efek jera“. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Jika memang kesalahan yang dilakukan merupakan kesalahan yang berdasarkan aturan harus dikenakan hukuman berat, saya setuju“.
(Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju asalkan telah dilakukan tahapan-tahapan dalam pemeriksaan pegawai“. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin Asmara selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Boleh saja diberlakukan“. (Wawancara tertulis Wahidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya kalau sesuai dengan aturan harus dilaksanakan“. (Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.2.3.5. Untuk mengetahui bagaimana respon para pegawai (ASN) dengan diterapkannya hukuman ini

Adapun pertanyaannya Bagaimana tanggapan bapak/ibu tentang hukuman berupa pemberhentian pegawai secara terhormat di perusahaan.

Berikut kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pada prinsipnya ASN dapat diberhentikan dengan hormat sebagai ASN, permintaan tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1(satu) tahun apabila kepentingan dinas yang mendesak“. (Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku BPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Hukuman ini apabila pegawai itu memang benar-benar telah berbuat suatu kesalahan tetapi bisa di toleransi atau ada sesuai hal di instansi tersebut dan harus memberhenti pegawai tersebut tetapi secara terhormat“. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Pemberhentian ini bisa jadi dalam perusahaan tersebut tidak lagi/belebihnya jabatan yang perusahaan miliki“. (Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju asalkan dilakukan sesuai tahapan dan memenuhi syarat“. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Wahidin selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setahu saya pemberhentian pegawai merupakan punishment atas kesalahan yang telah diperbuat pegawai tersebut“. (Wawancara tertulis Wahidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju, sesuai dengan tata cara pemberhentian karena sudah diatur dalam Undang-Undang“. (Wawancara tertulis Sultan Abidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Ya karena kesalahan yang mereka lakukan dan harus diberhentikan tetapi dengan cara terhormat“. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Adang Wahyudin selaku Auditor Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Bisa saja dengan cara itu untuk mengurangi jumlah pegawai di perusahaan tersebut”. (Wawancara tertulis Adang Wahyudin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

5.2.3.6. Untuk mengetahui bagaimana bentuk hukuman ini di berikan kepada pegawai (ASN) yang ada di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun pertanyaannya Menurut bapak/ibu apakah hukuman seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan diluar batas.

Berikut adalah kutipan wawancara penulis dengan bapak Primadian selaku Jabatan Fungsional di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Setuju, apabila ASN sudah diproses sesuai tingkatan/kategori berat ketentuan hukuman disiplin pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. (Wawancara tertulis Primadian Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Faizal Amri selaku PPUPD Ahli Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Benar. Seperti narkoba, hukuman diatas 2 tahun korupsi”. (Wawancara tertulis Faizal Amri Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan Ibu Delvi Aulia Ningsih selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Tidak, karena terkadang PHK terjadi karena untuk pengurangan pegawai”. (Wawancara tertulis Delvi Aulia Ningsih Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara dengan bapak Deddy Yudha Asmara selaku Auditor Ahli Pertama di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Iya, PHK diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan diluar batas”. (Wawancara tertulis Deddy Yudha Asmara Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Selanjutnya kutipan wawancara penulis dengan bapak Sultan Abidin selaku PPUPD Muda di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi :

“Iya, PHK diberikan kepada pegawai yang sudah melanggar aturan diluar batas“. (Wawancara tertulis Sultan Abidin Rabu, 06 April 2022 pukul 10.45 WIB)

Berdasarkan hasil Observasi dilapangan mengenai indikator hukuman berat, Inspektorat sebagai salah satu unsur pengawasan yang memberikan/ yang menjalankan hukuman kepada dinas-dinas terkait. Dalam hal ini dalam pemberian punishment kepada Inspektorat sendiri kantor tersebut belum menjalankan/menerapkan jenis hukuman berat ini dikarenakan dalam pemberian hukuman ringan dalam bentuk teguran lisan kepada ASN sudah terbilang cukup baik. Meskipun dalam segi waktu/kehadiran sebagian masih belum disiplin. Akan tetapi Inspektorat sudah membuktikan dalam indikator ringan saja sudah bisa membuat para ASN bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diembannya masing-masing.

5.3. Analisa Pembahasan penelitian Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

5.3.1. Indikator Hukuman Ringan

Berdasarkan analisa penulis dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dalam penerapan hukuman ringan ini, pimpinan hanya menerapkan beberapa jenis hukuman saja yakni berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara

tertulis. Akan tetapi dalam pemberian hukuman ringan ini sudah mampu merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik.

5.3.2. Indikator Hukuman Sedang

Berdasarkan analisa penulis dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi belum menerapkan jenis hukuman ini bagi para ASN karena dalam indikator ringan sudah bisa membuat para ASN jera. Akan tetapi jika jenis hukuman ini diterapkan, akan tetapi jika diterapkannya jenis hukuman Sedang maupun Berat sebagian besar pegawai tersebut setuju, dikarenakan bisa membuat para ASN lebih disiplin lagi dalam bekerja dan bisa membuat para pegawai jera dengan kesalahan yang mereka buat, juga hukuman ini adalah salah satu hukuman disiplin pegawai.

5.3.3. Indikator Hukuman Berat

Berdasarkan analisa penulis dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa penerapan jenis hukuman berat ini belum diterapkan di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Karena dengan adanya hukuman ringan sebagai salah satu jenis hukuman yang ada di Inspektorat sudah mampu membuat para pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cukup baik meskipun ada keterlambatan dalam melakukan pekerjaan maupun dalam segi waktu kehadiran yang sebagian masih bermasalah. Akan tetapi dari keseluruhannya cukup baik terutama dalam tanggung jawab dalam pekerjaannya.

5.4. Hasil Penelitian Tentang Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dilapangan mengenai Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dengan membahas 3 Indikator penting yaitu Indikator Hukuman Hingan, Indikator Hukuman Sedang, dan Indikator Hukuman Berat . Dari hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Inspektorat dalam memberikan *punishment* terhadap ASN berjalan dengan baik. Meskipun Inspektorat hanya menerapkan 1 jenis hukuman saja yaitu Hukuman Ringan. Akan tetapi dengan adanya hukuman ringan ini Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi sudah mampu mengubah perilaku/kinerja para ASN menjadi lebih baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai efektivitas pemberian punishment terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dilingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi dapat diketahui bahwa pemberian punishment terhadap ASN di Inspektorat berjalan dengan baik.

6.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

6.2.1. Bagi Pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

6.2.1.1. Diharapkan pimpinan mampu dan selalu mengawasi terhadap kinerja para pegawai supaya visi dan misi instansi dapat terwujud dan terlaksana.

6.2.1.1. Diharapkan instansi bisa menambah jenis punishment lagi dan tidak hanya sekedar hukuman ringan saja

6.2.2. Bagi Para Pegawai

Diharapkan bagi para pegawai agar lebih bisa menerapkan kedisiplinan dalam berkerja dan disiplin waktu terutama pada saat jam masuk kerja dan pada saat jam istirahat. Karena kedisiplinan waktu akan berpengaruh terhadap instansi dan pencapaian visi dan misi perusahaan.

6.2.3. Bagi Peneliti

Untuk dimasa yang akan datang diharapkan kepada peneliti supaya lebih memahami secara mendalam mengenai pemberian punishment terhadap ASN di lingkungan kantor Inspektorat kabupaten kuantan singingi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abidillah, Candra, S.Pd., M.Pd. 2019. Metode Penelitian. Pamulang :UNPAM PRESS
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anggara, Sahya. 2012. Ilmu Administrasi Negara. Bandung: cv Pustaka
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dr. Kamsir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafinda Persada.
- Drs. H. Inu Kencana Syafiee, M. Si, 2013. Sistem Administrasi Negara. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Drs.H. M. Yani, SH. 2012. Manajemen Suber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fahmi, Irham.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta cv.
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. 2018. Manajemen. Yogyakarta: BPEE
- Moleong, L. J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo
- Mardiasmo. 2017. Efisiensi dan Efektivitas. Jakarta: Andy.
- Nur Yanto. 2015. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Sephen P & Judges, Imoy A. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakara: Salemba Empat.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi

Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Riau dan Daerah Kabupaten/Kota

C. Dokumentasi

<http://library.binus.manajemen sumber daya manusia.ac.id>

<https://gramedia.com>

<http://eprints.unpam.ac.id>

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7157>



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl.Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
NOMOR: 109/Kpts/FIS/UNIKS/IX/2021
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA (S1) ADMINISTRASI NEGARA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Sarjana (S1) Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian skripsi, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2013 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Menteri Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional PendidikanTinggi.
5. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor : 012/UNIKS/Kpts/III/2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Struktural Dilingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Menetapkan : 1. **MEMUTUSKAN**
a. Nama : Alsar Andri, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing I
b. Nama : Drs. H. Sumarli, MM sebagai pembimbing II

Untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa :

- Nama : Helpanita
NPM : 180411032
Judul Skripsi : Mekanisme Pemberian Punishment Terhadap Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Tugas-tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Sarjana (S1) Administrasi Negara dalam penulisan skripsi.
3. Dalam Pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan skripsi sesuai dengan Buku Panduan Program Sarjana (S1) Administrasi Negara.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.
5. Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali

KUTIPAN : *Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui.*



DITETAPKAN DI : TELUK KUANTAN
PADA TANGGAL : 16 SEPTEMBER 2021
Dekan,


Zul Ammar, SE., ME
NIDN. 1020088401

- Tembusan :
1. Ketua Program Studi Administrasi Negara
 2. Mahasiswa
 3. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562
Email : dpmptsptk@kuansing.go.id, Website : <https://dpmptsptk.kuansing.go.id>
TELUK KUANTAN

REKOMENDASI

Nomor : 30/DPMPTSPTK-PTSP/1.04.02.01/2022

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI Nomor:064/FIS/UIKS/II/2022 Tanggal 07 FEBRUARI 2022.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **HELPANITA**
NIM : 130411032
Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
Jenjang Pendidikan : S1
Alamat : TELUK KUANTAN
Judul Penelitian : "EFEKTIFITAS PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR INSPEKTORAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI"
Untuk melakukan Penelitian di : **KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah dite*apkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
Pada Tanggal : 14 Februari 2022

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :

**Pt. Kepala Dinas Penanaman Modal
Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kuantan Singingi,**

MARDANSYAH S, Sos. MM
Pembina Tk. I. IV/b
NIP 19750806 200012 1 001



Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KAUNTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM. 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655, e-mail. Unikskuantan@gmail.com

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : HELPANITA
NIM : 180411032
Judul Proposal : Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Pegawai
Dilingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi
Pembimbing 1 : Aisar Andri, Sos., M.Si
Pembimbing 2 : Drs. H. Sumarli, MM
Mulai Bimbingan :

No	Tanggal	Materi	Paraf Pembimbing	
			1	2
1	19/10 2021	Lengkapi Penulisan Proposal ini		f
2		dengan hal-hal yang harus ada		f
3		dalam Proposal		
4		Pedomani Tuntunan !		
5	2/11 2021	Baca Petunjuk !		f
6		Buat daftar Pustaka		f
7		Tambahkan Landasan Teori		
8		dengan : * kepemimpinan		
9		* MSDM		
10		* Pengertian Adm. Negara		
11		* Adm. Perkantoran		
12		ACC Pembimbing II		

13	17/11 2021	- Lengkapi Penulisan Proposal	Ay	
14		ini dengan hal-hal berikut :		
15		- Ukuran Font	Ay	
16		- Semua kata asing garis		
17		Miring	Ay	
18		- Pakai catatan Badan		
19		- Juduc disetiap Bab huruf	Ay	
20		tebal.		
21		- Penomoran disejajarkan dengan	Ay	
22		alinea baru		
23	1/12 2021	- Antar enter 2 spasi	Ay	
24		- Penulisan judul pada latar		
25		belakang hanya awalan	Ay	
26		saaja yang huruf besar		
27		- Tabel operasional Variabel	Ay	
28		- Sumber Modivitas		
29		- Tabel Jadwal Penelitian	Ay	
30		- Penulisan daftar pustaka		
31	3/12 2021	- Penulisan Abstrak dengan	Ay	
32		kata asing Miring		
33		- Pengaturan Margin		
34				

35	8/12 2021	ACC Pembimbing I		
36		Lanjut SEMPRO	Ay	
37				
38				

Bimbingan dinyatakan selesai

Teluk kuantan,

<p>Pembimbing I Ditandatangani Ketika Proposal Tuntas</p>  <p><u>Alsar Andri, S.Sos., M.Si</u> NIDN. 1605108901</p>	<p>Pembimbing II Ditandatangani Ketika Proposal Tuntas</p>  <p><u>Drs. H. Sumarli, Mm</u> NIDN. 88690019</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KAUNTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM. 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655, e-mail. Uniksquantan@gmail.com

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

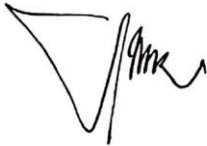
Nama : HELPANITA
NIM : 180411032
Judul Proposal : Efektivitas Pemberian Punishment Terhadap Pegawai Dilingkungan Kantor Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi
Pembimbing 1 : Alsar Andri, Sos., M.Si
Pembimbing 2 : Drs. H. Sumarli, MM
Mulai Bimbingan :

No	Tanggal	Materi	Paraf Pembimbing	
			1	2
1	6/16-2022	- Perbaiki Format/ tulisan sebelum di coret dan bertulis ulang kutipan di M.		
2		- Ace		
3	Senin, 13/06-22	- Perbaiki penulisan kutipan wawancara - Tambahkan analisa pembahasan		
4		- Perbaiki kesimpulan dan saran		
5	Rabu 15/6/22	- tambahkan Analisa		
6		- jadwal wawancara di buatkan		
7	Rabu 15/6/22	Ace layout endas Ekspor		

8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

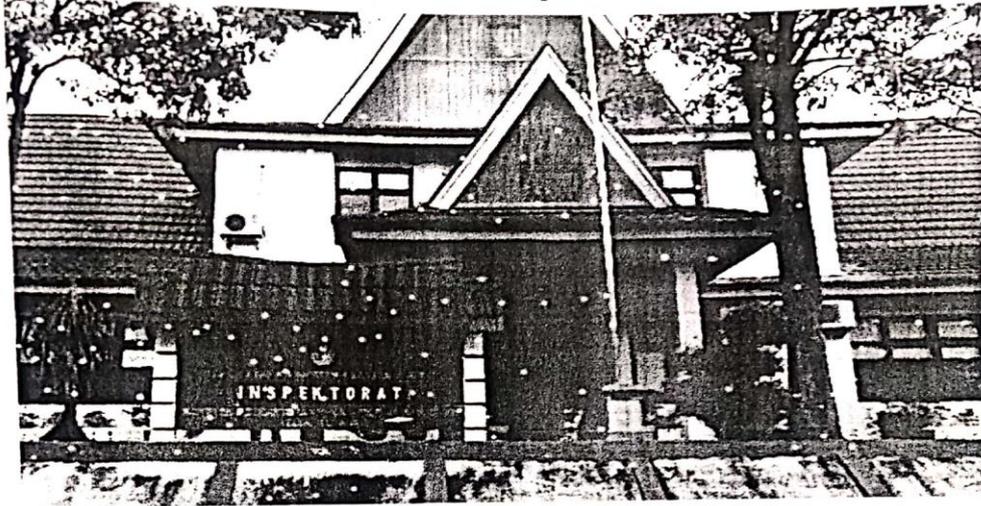
Bimbingan dinyatakan selesai

Teluk kuantan,

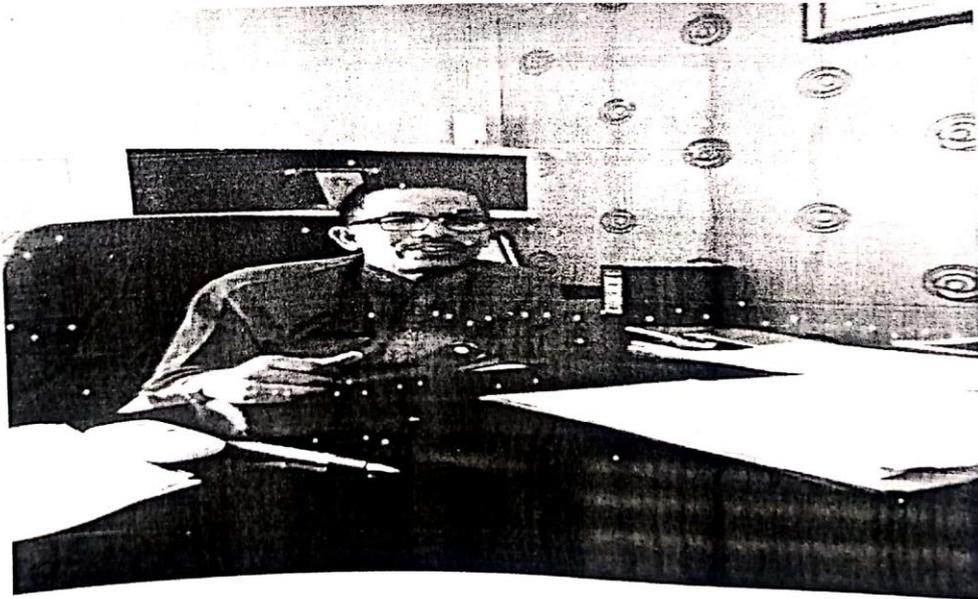
<p>Pembimbing I Ditandatangani Ketika Skripsi Tuntas</p>  <p><u>Alsar Andri, S.Sos., M.Si</u> NIDN. 1005108901</p>	<p>Pembimbing II Ditandatangani Ketika Skripsi Tuntas</p>  <p><u>Drs. H. Sumarli, MM</u> NIDN. 88690019</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DOKUMENTASI

Gambaran Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi



Pimpinan Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi
(Bapak Drs. Darwin)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : HELPANITA
Tempat/ Tanggal Lahir : Bukit Kauman, 24 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Kawin
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun Teratak RT.5 RW.3 Desa Bukit Kauman,
Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan
Singingi Provinsi Riau
Pendidikan : 1. Sekolah Dasar (SD) di SD 012 menjadi SD 010
Bukit Kauman (Tahun 2006-2012)
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di SMPN 2
Bukit Kauman (Tahun 2012-2015)
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMKN 2
Teluk Kuantan (Tahun 2015-2018)



Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan yang sebenarnya untuk dapat di
pergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 24 Juni 2022

Penulis,



HELPANITA
NPM. 180411032

