

TUGAS

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SAROLANGUN GOLONGAN III ANGKATAN 2

“TELA’AH STAFF DAN ANALISA KASUS”



NAMA : VILANDARI, S. T.

NIP : 199711032020122014

NDH : 28

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SAROLANGUN KERJA SAMA DENGAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
JAMBI TAHUN 2021**

1. Buatlah telaahan staf dari contoh kasus berikut :

Anda merupakan ASN baru di suatu unit kerja. Suatu ketika anda mendapati tugas baru yang diberi oleh atasan anda. Tugas tersebut bersifat rutinitas dan banyak sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikannya. Dalam mengerjakan tugas tersebut anda merasa bahwa tidak efektif menggunakan metode yang lama, sehingga memerlukan metode pengerjaan yang baru. Beberapa hari kemudian anda mempunyai ide untuk mempermudah mengerjakan tugas tersebut dengan metode yang anda pelajari.

Jawaban :



**PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG**

SEKSI PEMBANGUNAN GEDUNG, PRASARANA DAN PENGAWASAN

JL. H. A. KAMIL

TELAAHAN STAF

Kepada	: Kepala Seksi Pembangunan Gedung, Prasarana dan Pengawasan
Dari	: Staf Pembangunan Gedung, Prasarana dan Pengawasan
Tanggal	: 18 Juni 2021
Nomor	: -
Lampiran	: 1 (satu) berkas
Hal	: Pengoptimalan Data Inventaris Bangunan Gedung

I. Persoalan

Dari hasil pengamatan dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan rutin oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Seksi Pembangunan Gedung, Prasarana dan Pengawasan. Pendataan untuk data inventaris bangunan gedung yang harus di *update* tiap tahunnya, dirasa kurang optimal.

II. Praanggapan

Cara penginputan ke aplikasi dan pengumpulan data dirasa kurang efektif dan efisien, dikarenakan data yang harus di input harus di input banyak yang belum ada.

Sehingga harus dilakukan peninjauan lokasi, yang mana lokasi peninjauan tersebar diseluruh Kabupaten Sarolangun.

III. Fakta-Fakta Yang Mempengaruhi

- a. Belum adanya tim untuk mengumpulkan data inventaris bangunan.
- b. Kendaraan untuk pergi meninjau ke lokasi yang jauh masih minim.
- c. Belum terstrukturnya cara pengumpulan data

IV. Analisis

- a. Untuk terwujudnya pelaksanaan pelayanan optimal maka diperlukan pembentukan tim pengumpulan data inventaris bangunan
- b. Untuk memudahkan peninjauan lokasi atau survey lapangan dibutuhkan fasilitas kendaraan yang memadai agar mobilitas tidak terganggu dan bisa lebih efisien
- c. Perlu diperhatikan peralatan an perlengkapan yang dibutuhkan untuk melakukan survey
- d. Perlu disusun strategi pengumpulan data inventaris bangunan. Seperti; pembagian tugas saat survey; mengelompokkan lokasi yang sama, searah dan dekat dalam satu kelompok pendataan; membuat jadwal dan target pencapaian sebelum memulai kegiatan agar lebih terorganisir;

V. Kesimpulan

Pengoptimalan pendataan data inventaris bangunan dapat dikerjakan dengan lebih efektif dan efisien jika dilakukan dengan terstruktur dan tentunya ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai. Dikarenakan ini merupakan kegiatan yang akan dilakukan tiap tahunnya.

VI. Saran

1. Segera dilakukan pmbentukan tim pendataan inventaris bangunan
2. Pengadaan unit kendaraan untuk survey
3. Pengadaan atau perbaikan peralatan dan perlengkapan survey, seperti; GPS, meteran, dll.

VII. Penutup

Demikian Telaahan Staf ini disampaikan kepada Bapak, dan mohon persetujuan dan arahan Bapak. Terimakasih.

**Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang
Staf Pembangunan Gedung,
Prasarana dan Pengawasan**

VILANDARI, S.T

NIP. 19971103 202012 2 014

2. Buatlah analisa anda terhadap kasus di bawah ini berdasarkan PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS:

Anda saat ini menjabat jabatan eselon IV di unit kerja saat ini dan mempunyai beberapa bawahan. Suatu saat anda mendapati satu orang bawahan anda seorang ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 hari berturut-turut. Apa tindakan yang tepat yang harus anda lakukan sebagai atas.

Jawaban :

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya akan disingkat PNS. Mengacu pada PP 17 Tahun 2020 perubahan atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Setiap PNS wajib menatati segala peraturan yang telah ditetapkan dalam perundang - undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang telah di amanahkan dengan penuh rasa tanggungjawab, berintegritas, disiplin dan lain-lain. Salah satu bentuk rasa tanggungjawab dan disiplin PNS di lingkungan kerja menaati ketentuan jam kerja.

Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah yaitu :

1. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, dikenakan hukuman disiplin teguran lisan.
2. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 – 10 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin teguran tertulis.
3. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 – 15 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pernyataan tidak puas secara tertulis.
4. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 – 20 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
5. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 – 25 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
6. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 – 30 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
7. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 – 35 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin penurunan pangkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
8. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 – 40 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu.

9. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 – 45 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin pembebasan jabatan.
10. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih, dikenakan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Setelah mengetahui dan mencermati peraturan diatas, yang mana saya berperan sebagai atasan dengan jabatan eselon IV di unit kerja saat ini. Mengetahui adanya salah satu dari bawahan saya, yang seorang ASN tetapi beliau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 hari berturut-turut. Maka saya akan memberikan hukuman disiplin berupa teguran lisan dan meminta penjelasan dari beliau, dilanjutkan dengan diberikannya teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis sebagaimana sudah tertuang pada peraturan yang berlaku. Disiplin PNS menurut PP NO. 53 TAHUN 2010 adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yg ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang jika tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Tujuan adanya disiplin PNS menurut PP NO. 11 Tahun 2017, yaitu :

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS
2. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin
3. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin
4. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

PNS yang tidak disiplin harus mendapatkan hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukannya. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin berdasarkan PP 53 Tahun 2010 Pasal 7 yaitu terdiri :

1) Jenis Hukuman Disiplin Ringan :

- a) Teguran Lisan
- b) Teguran Tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2) Jenis Hukuman Disiplin Sedang

- a) Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1(satu) Tahun
- b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) Tahun
- c) Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

3) Jenis Hukuman Disiplin Berat

- a) Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- c) Pembebasan dari jabatan
- d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
- e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS .

Berdasarkan aturan tersebut, maka PNS yang bersangkutan akan mendapatkan hukuman ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis. Jika hukuman ini tidak diindahkan, maka PNS tersebut akan masuk kategori hukuman sedang dengan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat ataupun penurunan pangkat.