

TUGAS

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

“TELAAH STAFF DAN ANALISA KASUS”

NAMA : SRI NURNAENI, S.T

NIP : 19941203 202012 2 010

NDH : 30

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SAROLANGUN KERJA SAMA
DENGAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
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.

Silahkan anda buat masukan dan saran anda melalui telaahan staf berdasarkan kasus di atas dengan menggunakan metode yang sesuai dengan pekerjaan dan tupoksi anda di unit kerja saat ini (misalnya guru di sekolah sesuai dengan tupoksi guru atau staf teknis di kantor masing-masing) dengan mempedomani Permendagri 52 Tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas.

Jawaban :



PEMERINTAH KABUPATEN SAROLANGUN
DINAS KOPERASI UMKM PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
SEKSI METROLOGI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN
Kompleks Perkantoran Gunung Kembang No. 01 Telp. (9751)91557
SAROLANGUN

TELAAHAN STAF

Kepada : Kepala Seksi Metrologi dan Perlindungan Konsumen
Dari : Staf Seksi Metrologi dan Perlindungan Konsumen
Tanggal : 25 Juni 2021
Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Pengoptimalan Pelayanan Metrologi

I. Persoalan

Dari hasil pengamatan dan evaluasi pelaksanaan pekerjaan rutin di Seksi Metrologi dan Perlindungan Konsumen, masih kurang efektifnya pelayanan metrologi legal sesuai yang diharapkan.

II. Praanggapan

Kurang efektifnya pelayanan metrologi legal di Seksi Metrologi dan Perlindungan Konsumen diduga karena kurangnya sarana dan prasarana alat kemetrolagian yang ada sehingga menyebabkan pelayanan yang kurang optimal.

III. Fakta-fakta yang Mempengaruhi

- a. Alat standar tera/tera ulang yang masih kurang
- b. Kurangnya sumber daya manusia dalam melakukan peneraan
- c. Ruang lingkup peneraan yang terbatas
- d. Sarana prasarana seperti laboratorium sesuai standar yang belum ada.

IV. Analisis

- a. Untuk terwujudnya pelayanan metrologi legal yang optimal terutama berkaitan dengan tera/tera ulang maka diperlukan penyesuaian alat standar tera/tera ulang yang sesuai dengan kebutuhan untuk mengoptimalkan pelayanan publik berupa tera/tera ulang
- b. Untuk memaksimalkan pelayanan publik maka perlu meningkatkan kompetensi peneranya sehingga dapat melaksanakan peneraan sesuai dengan kebutuhan dan juga memiliki sumber daya manusia yang masih kurang seperti pengawas tera dan reparatir.
- c. Untuk memaksimalkan pelayanan publik maka perlu untuk menambah ruang lingkup tera/tera ulang sehingga seksi metrologi dan perlindungan konsumen dapat melakukan tera/tera ulang terhadap UTTP yang saat ini belum bisa ditera oleh kabupaten sarolangun.
- d. Dalam memaksimalkan pelayanan publik perlu adanya sarana dan prasarana yang mendukung
- e. Perlunya standar operasional prosedur yang baik sehingga segala bentuk pelayanan dapat terlaksana dengan baik.

V. Kesimpulan

Pengoptimalan pelayanan metrologi legal di Seksi metrologi dan Perlindungan Konsumen secara tepat akan mempermudah pekerjaan dan meningkatkan efektifitas proses pelayanan metrologi legal.

VI. Saran

1. Penambahan alat standar tera/tera ulang sangat diperlukan karena dibutuhkan dalam melaksanakan pelayanan publik masyarakat.

2. Penambahan ruang lingkup dan meningkatkan kompetensi penera sangat diperlukan untuk mewujudkan pelayanan metrologi legal yang optimal. Penambahan sumber daya manusia sangat diperlukan demi terwujudnya perlindungan konsumen yang aman, transparan dan melindungi masyarakat dari kecurangan UTTP yang terjadi.
3. Dukungan dari atasan sangat diperlukan dalam melaksanakan pelayanan metrologi legal seperti perlu adanya laboratorium standar untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik.

VII. Penutup

Demikian telaahan staf ini disampaikan kepada Ibu dan mohon persetujuan atau arahan dari Ibu. Terima Kasih

**Dinas Koperasi UMKM,
Perindustrian dan Perdagangan
Staf Metrologi dan PK**



Sri Nurnaeni
19941203 202012 2 010

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 atasan.

Jawaban :

Seorang PNS memiliki tugas, fungsi, kedudukan, hak dan kewajiban yang diatur berdasarkan PP 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Manajemen ASN berazas pada kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, akuntabilitas, keterpaduan, keadilan, keterbukaan, efisien dan efektif. Berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, seorang PNS memiliki kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yg ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yg apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Seorang pns yang yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah akan dijatuhi hukuman disiplin dengan rincian berikut ini :

No	KEWAJIBAN	Tingkat Hukuman/jenis pelanggaran			KET
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2	3	4	5	6
11	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;	<ul style="list-style-type: none"> •5 hari kerja (teguran lisan) •6-10 hari kerja (teguran tertulis) •11-15 hari kerja (pernyataan tidak puas secara tertulis) 	<ul style="list-style-type: none"> •16-20 hari kerja (penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun) •21-25 hari kerja (penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun) •26-30 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun) 	<ul style="list-style-type: none"> • 31-35 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun) • 36-40 hari kerja (pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jab. Struk atau fungs tertentu) • 41-45 hari kerja (pembebasan dari jabatan bagi PNS yg menduduki jab. struk atau fungs tertentu) • 46 hari kerja atau lebih (pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sbg PNS) 	<p>Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ jam dihitung 1 (satu) hari kerja. Berlaku pd Thn yg sdg berjalan. Keppres 68 Th 95 ttg Hari kerja Lemb Pemerintah.</p>

Berdasarkan tabel, tingkat hukuman untuk pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah sebagai berikut :

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.

Berdasarkan uraian diatas, untuk kasus seorang ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 hari berturut-turut akan diberi hukuman disiplin ringan **berupa surat pernyataan tidak puas secara tertulis**. Jika hukuman ini tidak diindahkan, maka PNS tersebut akan masuk kategori hukuman sedang dengan hukuman berupa benundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat ataupun penurunan pangkat. Pemberian hukuman berupa Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Pemberian hukuman tersebut dilakukan sesuai dengan skema berikut ini :

