40243.pdf
40243.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR : 30 TAHUN 1980 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKAYANG

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik

Disusun oleh :
Bernard Puna. S.Pd.
NIM. 014707941

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2009

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul " Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutib maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penyiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Pontianak, September 2009
Yang menyatakan

Bernard Puna, S.Pd
NIM 014 470941

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : BERNARD PUNA, S.Pd.

NIM : 014707941

Program Studi : Megister Administrasi Publik

Judul Tesis : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka Pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 15 November 2008.

W a k t u : 08.00 – 10.15 WIB.

Telah dinyatakan Lulus dengan nilai : 3,0 (tiga koma nol).

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :Ir. Edward Zubir, MM.

.....

Sekretaris Komisi :Dra. Susanti, M.Si.

.....

Penguji Ahli :Dr. Roy V. Salomo.

.....

Pembimbing I : DR. ZULKARNAEN
NIP.131801425

.....

Pembimbing II : Durri Andriani, Ph

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

Nama : BERNARD PUNA, S.Pd.
NIM : 014707941
Program Studi : Megister Administrasi Publik
Hari / Tanggal :.....

Menyetujui :

Pembimbing II,	Pembimbing I,
DURRI ANDRIANI, Ph.D	DR.ZULKARNAEN
NIP. 131 569 965	NIP.131 801 425

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka,

Prof. Dr Udin S. Winataputra, MA
NIP. 130 367 151

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan penyusun panjatkan, karena atas berkat, rahmat dan karuniaNya penyusun dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulisan tesis ini berjudul " Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang" dimaksud untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh derajat kesarjanaan S2 pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai sejauh mana penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Pemerintah Kabupaten Bengkayang pada umumnya dalam rangka untuk meningkatkan disiplin dan kualitas Sumber Daya Manusia yang lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Pada penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan, sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penyusun ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Zulkarnaen selaku pembimbing pertama dan Ibu Durri Andriani, Ph.D selaku pembimbing kedua, Ketua Pengelola Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka bersama Staf, juga kepada seluruh Dosen dan Tim Tutorial yang telah memberikan perkuliahan dalam tatap muka dan perkuliahan on line serta rekan-rekan dan sahabat terutama kelas angkatan 1 (pertama) yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada istriku tercinta Endangwati dan anak-anakku

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

tersayang atas kesetiaan mendampingi dan memberikan kesediaan waktu, dorongan, perhatian yang paling dalam, serta orang tua dan mertua atas do'anya untuk menuntut ilmu hingga selesai.

Pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada Bupati Bengkayang dan para Pejabat Pemerintahan yang terkait dalam memfasilitasi program belajar ini serta memberikan kesempatan dan dukungan berupa *financial* dan *nonfinancial* untuk mengikuti pendidikan strata 2 (S2) pada program Studi Magister Administrasi Publik di Universitas Terbuka. Terima kasih pula saya sampaikan kepada Kepala Bappeda beserta staf, Badan Kepagawaian Daerah dan Instansi lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dalam memberikan dukungan dalam penyediaan waktu dan data yang diperlukan. Semoga Tuhan membalas budi baik semua pihak.

Saya sangat menyadari dalam penulisan tesis ini terdapat banyak kekurangan yang dikarenakan keterbatasan kemampuan penyusun, karena itu kritik dan saran konstruktif yang disampaikan akan penyusun terima dengan senang hati. Demikian mudah-mudahan tesis ini berguna bagi penyusun, Pemerintah Kabupaten Bengkayang dan pembaca. Akhirnya semoga Tuhan memberkati kita semua . Amin.

Bengkayang, September 2008

Penyusun

ttd.

Bernard Puna, S.Pd.
NIM. 014707941

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL		i
PERNYATAAN		ii
HALAMAN PENGESAHAN		iii
LEMBAR PERSETUJUAN		iv
KATA PENGANTAR		v
DAFTAR ISI		vi
DAFTAR TABEL		viii
DAFTAR LAMPIRAN		ix
INTISARI		x
ABSTRACT		xii
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	3
	C. Tujuan Penelitian	5
	D. Manfaat Penelitian	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Disiplin Pegawai	6
	B. Implementasi Kebijakan	8
	C. PP Nomor 30 Tahun 1980	11
	D. Kerangka Berfikir	14
	E. Definisi Operasional	18
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	23
	B. Lokasi Penelitian	24
	C. Penentuan Responden	24
	D. Prosedur Pengumpulan Data	26
	E. Metode Analisis	28

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten Bengkayang… 29

B. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang dalam rangka Menerapkan PP 30 Tahun 1980.. …… 49

C. Pelanggaran Disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil Dalam Menjalankan Hak dan Kewajibannya Sebagai Unsur Aparatur Negara ……..... 53

D. Ketaatan PNS di Lingkungan Pemerintahan Daerah. Kabupaten Bengkayang terhadap PP30 Tahun 1980 ……. 63

E. Menggambarkan Bentuk Hukuman Disiplin apa yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang terhadap PNS yang melanggar Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri …… 67

F. Konsistensi Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam Menerapkan PP 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil..... 78

G. Menganalisis Kendala-kendala yang dihadapi dalam menerapkan PP30 tahun1980 oleh pemerintah Kabupaten Bengkayang…….. 93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan……..

B. Saran…… 97

DAFTAR PUSTAKA ……... 98

LAMPIRAN : 1…….. 101

LAMPIRAN : 2…… 104

LAMPIRAN : 3 ……... 105

107

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data Responden yang berhubungan langsung dengan urusan kepegawaian sebagai sampling 25

Tabel 3.2. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman.....25

Tabel 3.3. Staf/Pegawai yang melakukan pelanggaran berdasarkan jenis pelanggaran 26

Tabel 4.1. Data PNS Menurut Jenis Kelamin 30

Tabel 42. Data PNS Menurut Golongan 31

Tabel 4.3. Jumlah PNS Menurut Tingkat Pendidikan 32

Tabel 4.4. Data PNS Menurut Pendidikan Berjenjang atau Diklat Struktural..... 33

Tabel 4.5. Formasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil 34

Tabel 4.6. Struktur Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang..... 39

Tabel 4.7. Data Pelanggaran Terhadap PP 30 Tahun 1980..... 57

Tabel 4.8. Jenis Pelanggaran Terhadap PP 30 Tahun 1980..... 74

Tabel 4.9. Peraturan Bupati Bengkayang No. 05 tahun 2007..... 86

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Panduan Wawancara Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang..... 104

Lampiran 2 : Panduan Wawancara Kepada Pejabat yang Menangani Penjatuhan Hukuman di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.....105

Lampiran 3 : Transkrip Wawancara Kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat yang menangani Penjatuhan Hukuman di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang...107

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang

Bernard Puna, S.Pd.

Universitas Terbuka

puna@yahoo.com

Kata kunci : Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota,sebagai subsistem Pemerintahan Negara, setiap daerah diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kabupaten Bengkayang yang relatif masih berusia muda delapan tahun memerlukan sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehubungan dengan itu berbagai usaha telah dilakukan, dan yang paling mencolok salah satunya investasi di bidang pendidikan (lebih kurang 12 % dari APBD Kabupaten Bengkayang). Setelah berjalan delapan tahun kebijakan ini telah berhasil meningkatkan jumlah pegawai. Di sisi lain, peningkatan jumlah pegawai diikuti dengan peningkatan pelanggaran terhadap disiplin kepegawaian.

Penelitian ini menelaah penerapan Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan PP Nomor 30 Tahun 1980 pada Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang sejauhmana ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap peraturan tersebut untuk menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja dengan terciptanya disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Penelitian dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu studi literatur dan wawancara. Wawancara dilakukan langsung dengan pegawai yang melakukan kegiatan sehari-hari, dan pegawai yang ada hubungannya dengan kewenangan dalam menjatuhkan hukuman serta yang pernah melakukan pelanggaran. Hasil wawancara dan didukung oleh data primer dan data sekunder yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang telah melaksanakan PP Nomor 30 Tahun 1980. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Sekretariat Kabupaten Bengkayang telah melaksanakan Peraturan tersebut dan tidak satupun Pegawai Negeri Sipil menyatakan menolak melaksanakannya namun pelanggaran yang dilakukan merupakan ketidak pahaman terhadap peraturan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, dan beberapa pelanggar disiplin telah menerima hukuman yang telah dijatuhkan kepadanya dengan sukarela dan tidak merasa terpaksa. Kesadaran akan kesalahan yang mereka lakukan erat hubungannya dengan sikap dan perilaku individu yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

kurang disiplin disamping ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi, seperti lemahnya pembinaan, tingkat kesejahteraan yang kurang memadai, jarak tempuh dari rumah ke kantor cukup jauh, fasilitas kerja pendukung terbatas, PP30 Tahun 1980 belum disosialisasikan kepada pegawai yang baru dan masih banyak faktor lainnya.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang tidak menolak PP Nomor 30 Tahun 1980 dan melaksanakan kebijakan tersebut sebagaimana peraturan yang berlaku.

Sebagai sebuah Kabupaten yang berusia delapan tahun dengan pegawai yang masih sangat terbatas, Pemerintah Kabupaten Bengkayang masih dalam tahap pembinaan secara persuasif dan lebih banyak memberikan toleransi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran melalui berbagai pertimbangan.

Secara umum, PP Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam kurun waktu dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang namun pelanggaran terhadap peraturan tersebut masih tetap terjadi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

ABSTRACTS

The performance of Government Regulation No. 30 of 1980 about Civil Servant Discipline in the Secretariat of Bengkayang Regency Government

Bernard Puna, S.Pd.

Universitas Terbuka

puna@yahoo.com

Keyword : Civil servant discipline in the Secretariat of Bengkayang Regency Government

In the performance of the governance in Regency and Mayoral Town, as the subsystems of state, the regional Government should be increasing governmental activities in giving services to its people effectively and efficiently.

Bengkayang, as an-eight-year-old regency, needs a lot of professional human resources not only in quality but also in quantity. Some efforts have been done for this aim, and the most apparent development in human resources is that big fund to invest in the field of education some 12 % of regional budget of Bengkayang Regency. Concerning with this-eight-years-policy, the amount employee more and more increases and indiscipline of employee is increased also.

This research study is about the Government Role No. 30 of 1980 of performance of civil servant discipline in the Secretariat of Government of Bengkayang Regency. The research aim is to know the performance of Governmental Role No. 30 of 1980 in the secretariat of the government of Bengkayang Regency and how far the obedience of civil servant to follow the regulation to create conducive working atmosphere until reaching a high discipline condition in working.

This study research is carried out in two tendency ways, that are study literature and dialogs. Dialog is directly done with employee doing everyday activities and the civil servants who have authority in giving punishment to the breakers. The result of the dialog supported by primer and secondary data concerning with the case research.

By the result of this research study will show and give the description that The Secretariat of the Government of Bengkayang Regency has carried out the regulation No. 30 of 1980 about discipline of civil servant. The civil servant has performed the rules well and nobody refuses to undertake it. Some breaking rules accepted punishment over them. They never felt compelled and performed the regulation voluntarily. Employee realized what wrong thing done in discipline is correlation with individual behavior and attitude of indiscipline although there are some other factors influencing like the weakness of character building, lack of financial effect, the father of their home to office, lack of working facilities, socialization of regulation No. 30 of 1980 to employee and still more some other factors.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

Civil Servants in the Secretariat of The Government of Bengkayang Regency never refuse the regulation No. 30 of 1980 and perform the policy according to the rules.

As an–eight-year-old regency with its amount limited employee, the Government of Bengkayang Regency is in the condition of establishment. The Government persuasively do character building and give some tolerant action to regulation breakers and consider to apply punishment to employee that violate the law.

Generally, the regulation of No. 30 of 1980, about civil servant's disciplinary in time series from 2002 until 2006 have been carried out well by the Government of Bengkayang Regency yet there are still some breaking it.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai subsistem pemerintahan negara dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi peyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Di Era Reformasi, pembentukan sistem kepemerintahan pusat dan daerah otonom bagi manajemen kepemerintahan salah satunya diatur melalui UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU Nomor 33 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah. Penerapan peraturan tersebut dapat dilihat dari akuntabilitas dan transparansi disegala bidang baik keuangan , akuntansi maupun birokrasi kepemerintahan. Hal ini sebagai ujud dari bentuk disiplin pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggungjawab.

PNS dituntut untuk mampu disiplin dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Untuk mengatur disiplin PNS dikeluarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 1980 tentang Perturan Disiplin PNS yang pada dasarnya ditetapkan untuk membangun kepatuhan PNS terhadap semua peraturan. Dalam PP tersebut dituangkan peraturan PNS sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat untuk memiliki karakteristik setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 serta Negara dan Pemerintah. Disiplin itu dibuat untuk bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

bermutu tinggi, sadar akan tanggungjawab yang strategis untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, PNS diharuskan memiliki disiplin tinggi khususnya dalam mentaati tata tertib dan norma-norma yang diwujudkan dari masuk dan pulang kerja tepat waktu, bekerja dan memberikan pelayanan secara baik, memuaskan, berstandar, transparan dan terbuka serta setia dan tidak melanggar hukum.

Sesungguhnya PP Nomor 30 Tahun 1980 telah diberlakukan selama 26 tahun , sementara itu Kabupaten Bengkayang yang usia baru 8 tahun juga dituntut untuk menerapkan PP tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan di Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, pada tahun 2000 terjadi tiga pelanggaran yaitu pemakaian Ijasah Palsu satu kasus dan mangkir kerja selama 3 minggu dua kasus; pada tahun 2001 terjadi pelanggaran perselingkuhan dua kasus dan cerai lima kasus; tahun 2004 kasus selingkuh dan mangkir kerja masing-masing satu kasus; pada tahun 2006 kawin dan mangkir dari tugas enam kasus dan terlibat dalam kepengurusan Partai Politik enam kasus dan pada tahun 2007 terjadi kasus perselingkuhan satu kasus dan mangkir kerja dua kasus. Dengan demikian selama delapan tahun telah terjadi pelanggaran 27 kasus di jajaran Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Masih banyak kasus-kasus lain yang tidak terpantau seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, main *game* pada saat jam kerja, serta masuk kerja, pulang kerja tidak tepat waktu, ngobrol, membaca koran pada saat jam kerja dan berpangku tangan . Kondisi ini mencerminkan masalah disiplin di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Di sisi lain walaupun Kabupaten Bengkayang baru dalam usia delapan tahun, masih cukup muda, perkembangan pegawai secara kuantitas cukup pesat: dari 2664 pegawai pada tahun 2004 menjadi 3337 pegawai pada tahun 2006 yang berarti rata-rata pertumbuhan lebih kurang 200 pegawai setiap tahun, tidak termasuk pindah ke daerah lain *(Data Bagian kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2006)*. Pertumbuhan pegawai diikuti dengan pelanggaran PNS. Berkenaan dengan keadaan tersebut peneliti melakukan penelitian terhadap Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Hal ini dimaksudkan agar dampak negatif terhadap kondisi kinerja dapat diminimalisasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Perumusan Masalah

PP 30 tahun 1980, telah diundangkan dalam Lembaran Negara lebih dari 27 tahun yang lalu diharuskan PNS sudah mengetahui atau paling tidak pernah mendengar tentang PP tersebut baik melalui membaca peraturan, mendapat materi prajabatan bagi CPNS, maupun melalui sosialisasi baik secara *formal* ataupun *nonformal*.

Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang telah melakukan sosialisasi PP 30 tahun 1980 melalui prajabatan CPNS pada setiap tahun penerimaan pegawai yang sifatnya tidak terlalu fokus pada topik permasalahan. Artinya perhatian Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang dalam memasyarakatkan PP 30 tahun 1980 kepada pegawai belum secara khusus atau baru dalam bentuk materi tambahan sehingga kurang memberikan dampak maksimal terhadap implementasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

peraturan itu dan akhirnya berdampak terhadap kondisi disiplin dan standar kinerja yang diinginkan.

Beberapa langkah yang sudah dilakukan Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam melakukan pembinaan pendisiplinan pegawai melalui acara pengarahan, himbauan, evaluasi kehadiran, Surat Edaran dan kegiatan pendisiplinan lainnya.

Namun dalam organisasi pemerintahan disiplin masih merupakan permasalahan yang cukup rumit dan luas. Sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, PNS adalah aktor yang menjalankan kebijakan publik di segala bidang pemerintahan. Meskipun demikian, karena lingkup disiplin cukup luas maka masalah penelitian dibatasi. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pemerintahan adalah Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dan yang dimaksud dengan PNS adalah PNS yang bertugas pada unit kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkayang di luar instansi vertikal.

Masalah yang mendasari dilakukan penelitian ini adalah bagaimana implementasi PP Nomor 30 tahun 1980 pada unit kerja di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

Memperhatikan betapa pentingnya disiplin PNS dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan kendali PP 30 tahun 1980, diharapkan layanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan sekaligus menjawab pertanyaan "Bagaimana Pemerintah Kabupaten Bengkayang melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka meningkatkan disiplin PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang selama ini

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang penyusunan penelitian ini dan beberapa permasalahan dengan bentuk dan variasi serta yang lebih menonjol untuk disikapi telah dikemukakan, maka peneliti menjadikan tujuan dari penelitian ini secara khusus adalah ingin mendiskripsikan implementasi PP Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pemerintahan khususnya PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dari segi keilmuan dan dari segi praktis. Untuk itu harapan kami hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Dari segi keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi secara ilmiah dan dapat memperkuat teori mengenai implementasi kebijakan pemerintah dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin PNS yang efektif sehingga akhirnya dapat memperkaya khasanah ilmu sosial.
2. Segi praktis, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam bentuk implementasi kebijakan (*policy implementation*) pemerintahan mengenai peraturan disiplin PNS, sehingga dapat dijadikan acuan dalam melakukan pembinaan sikap disiplin PNS di Kabupaten Bengkayang pada khususnya dan di tingkat nasional pada umumya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai sangat erat hubungannya dengan menangani keluhan pegawai. Keluhan pegawai yang paling dominan berkisar antara kesejahteraan yang belum memadai, pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, lingkungan yang tidak mendukung, pimpinan yang kurang bijak dan masalah organisasional lainnya. Namun kenyataan ini belum lengkap jika kita hanya terjebak dengan kondisi sementara secara kasat mata untuk sekarang ini. Hal ini masih merupakan masalah *intern* dan *ekstern* organisasi yang harus segera dipecahkan. Apabila karyawan/pegawai memiliki keluhan terhadap organisasi atau manajemen, dia sewajarnya menggunakan prosedur untuk menyelesaikan masalah tersebut yang artinya ada sesuatu yang masih belum dapat memberi kepuasan pada individu karyawan dan harus dipenuhi oleh organisasi. Beberapa organisasi memiliki prosedur pendisiplinan pegawai dan prosedur penanganan keluhan pegawai yang sangat formal termasuk hal-hal lain yang kurang formal sementara ada pula organisasi yang tidak memiliki prosedur secara jelas.

Sesuai dengan rumusan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi sehingga belum maksimal dilaksanakan PP 30 tahun 1980 disebabkan ada variable-variabel yang belum terpenuhi dan berfungsi sebagaimana yang diharapkan. Dalam implementasi peraturan tersebut seperti halnya kurangnya sumberdaya, komunikasi yang belum komunikatif, organisasi berubah, peraturan sering berubah, informasi belum berfungsi dengan baik, disposisi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

yang ngambang sehingga mempengaruhi tujuan akhir dari kebijakan tersebut. Keterbatasan sumberdaya seperti dana, sumber daya manusia, fasilitas kerja, kenyamanan kerja, lingkungan kerja yang dimiliki oleh pemerintah dan faktor lainnya dalam operasional sebuah kebijakan dapat membuat jalannya kegiatan terseok-seok dan bahkan bisa saja tidak dapat berjalan. Komunikasi kurang baik, informasi yang disampaikan keliru, administrasi kurang prosedural dan disposisi tidak tepat sulit untuk membuat keputusan yang tepat pula. Kesemuannya ini menghambat jalannya implementasi sebuah kebijakan yang disebut peraturan tersebut.

Untuk menjalankan sebuah peraturan dengan baik tentunya oganisasi sudah siap dengan kebutuhan operasional dan sumberdaya yang dapat mendukung kegiatan dalam menjalankan kebijakan tersebut sehingga variable yang dibutuhkan seperti sumberdaya, informasi, komunikasi dan manajemen dapat saling melengkapi dan mengisi sesuai dengan fungsinya.

Harus disadari bahwa sekecil apapun sebuah organisasi apabila ingin tetap eksis perlu didukung oleh sumberdaya yang mencukupi pula baik secara *financial* ataupun *nonfinancial*. Kedua elemen tersebut merupakan perangkat utama yang saling melengkapi dalam operasional kegiatan organisasi tersebut namun bagaimanapun juga kita tidak melupakan teori Hubungan Kemanusiaan dan Teori Perilaku Organisasi dengan berpandangan bahwa manusia adalah sebagai motor penggerak dan memiliki peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Artinya manusia adalah segalanya yang dalam melaksanakan kegiatannya harus didukung oleh sumberdaya yang memadai, pelaksanaan komunikasi yang benar, disposisi yang jelas dan struktur

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

birokrasi yang baik. Dengan demikian sebuah kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik apabila didukung oleh beberapa variabel seperti komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi yang dilaksanakan secara efektif dan efesien di lapangan.

Sebaliknya, walaupun sumberdaya mencukupi dan memenuhi standar kebutuhan sedangkan Sumber Daya Manusia tidak memenuhi *profesional standard* maka sulit bagi kita untuk menjadikan ukuran kegiatan atau organisasi itu akan berhasil mencapai target tujuan organisasi yang diharapkan. Sumber Daya Manusia adalah sangat menentukan untuk segala keberhasilan sebuah kegiatan. Manusia sebagai subjek yang mengelola seluruh sumberdaya termasuk manusia lainnya yang ada didalam organisasi. Itulah maka keterkaitan seluruh sumberdaya yang saling mendukung dan melengkapi tak dapat dipungkiri dan manusia bukanlah *absolute* untuk itu semua dan tergantung pada sumberdaya lainnya. Manusia tidak dapat bekerja apabila tidak didukung oleh sumberdaya kebutuhan dalam setiap operasional.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Implementasi Kebijakan

Edward III (dalam Widodo), mengajukan empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Empat faktor tadi antara lain meliputi variabel atau faktor *Communication, resources, dispositions* dan *bureaucratic structure.* Empat faktor atau variabel itu berinteraksi satu dengan lainnya. Disamping itu terdapat pula pengaruh tidak langsung diantara variabel tersebut, yaitu melalui dampak satu sama lain. Variabel komunikasi misalnya pengarahan, sosialisasi, atau himbauan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

disampaikan kepada pelaku saat kegiatan tidak jelas, tidak akurat atau tidak konsisten dapat menyebabkan timbulnya kebingungan diantara para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang tidak didukung oleh komunikasi yang lancar dapat mengakibatkan peran disposisi kerena disposisi akan berpengaruh kuat pada para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan. Komunikasi yang kurang lancar juga akan mengarahkan para pelaksana pada rutinitas yang telah mapan dalam melaksanakan kebijakan. Sungguhpun demikian, kalau komunikasi terlalu berlebihan (mendetail), dapat merendahkan moral dan kebebasan para pelaksana, mempengaruhi perubahan tujuan (*goal displacement*), dan pemborosan sumberdaya yang bernilai seperti kecerdasan, kreativitas, dan daya adaptasi staf. Jadi komunikasi dapat berdampak secara langsung dan tak langsung melalui hubungan sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Demikian pula, sumber daya (*resources)* juga mempengaruhi secara tidak langsung pada implementasi dalam berbagai bentuk interaksi komunikasi. Staf pelaksana yang terbatas akan mempengaruhi pencapaian apa yang menjadi tujuan dan arah kebijakan. Jika sumber daya cukup yang tersedia cukup banyak individu dan organisasi yang terlibat dalam implementasi merasa tidak perlu bersaing dan mereka hanya menjaga kepentingan pribadi dan organisasinya. Kendatipun demikian, sumber daya yang berlimpah akan menyebabkan para agen pelaksana mudah dalam menggeser prioritasnya dalam memenuhi tuntutan kebijakan baru yang ada di lingkungannya. Dengan terbatasnya kewenangan dan staf yang ada lebih berpotensi kehilangan peluang para pejabat pelaksana pada satu tingkat untuk mengontrol secara efektif pelaksana (pejabat) lain pada *level* yang lebih

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

rendah, yang dapat dilakukan melalui monitoring perilaku, pemberian insentif atau pemberian sanksi disposisi para pelaksana akan mempengaruhi penafsiran komunikasi kebijakan yang mereka terima, apa dan bagaimana mereka menjelaskan dan menyampaikannya lebih lanjut pada rangkaian komando yang lebih rendah. Disposisi juga mempengaruhi kemauan para pejabat pelaksana dalam melaksanakan kewenangan yang ada pada dirinya dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Pada kondisi yang tidak begitu kondusif atau konflik ditubuh para agen pelaksana, suatu program disodorkan maka implementasi program tadi akan cendrung terganggu. Disamping itu disposisi sebagai penyebab utama terjadinya perpecahan sebuah birokrasi sebagai unit organisasi yang berjuang untuk suatu sumberdaya dan otonomi yang berdampak pada pemborosan sumberdaya dalam proses implementasi. Struktur birokrasi yang merupakan frakmentasi dapat menyebabkan gagalnya komunikasi. Orang-orang yang menerima instruksi dalam proses implementasi memiliki banyak kesempatan untuk melakukan distorsi terhadap berita yang disampaikan. Frakmentasi membatasi kemampuan para pejabat puncak untuk mengkoordinasikan semua sumberdaya yang relevan tersedia yang nantinya menimbulkan inefesiensi dan pemborosan sumberdaya langka. Disisi lain frakmentasi struktur birokrasi mempengaruhi disposisi dalam proses implementasi. Para pelaksana kebijakan terutama agen yang telah mapan dengan tanggungjawab sempit, menyebabkan sikap yang kurang mendukung diantara para birokrat. Hal ini mengarah pada persaingan birokrat yang akibatnya menimbulkan kurang kerjasama di antara mereka dan yang pada gilirannya akan mempengaruhi implementasi kebijakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Melalui penjelasan dan gambaran tersebut dapat diidentifikasikan variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam implementasi kebijakan, antara lain, standar dan tujuan, sumberdaya, komunikasi, disposisi, struktur birokrasi, dan kondisi politik, sosial, ekonomi.

C. PP Nomor 30 Tahun 1980

Peraturan Disiplin PP 30 tahun 1980 adalah sarana peraturan yang digunakan oleh pemerintah untuk membina PNS dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Penerapan Peraturan Disiplin di lingkungan PNS adalah sebuah kebijakan pemerintah yang dimaksudkan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kehidupan sebuah organisasi kepemerintahan yang sehat. Peraturan tersebut memuat kewajiban dan larangan serta sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Di sisi lain, PP 30 tahun 1980 merupakan sebuah kebijakan yang diambil oleh Pemerintah untuk mengendalikan perilaku agar PNS lebih konsisten terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.

Pemberlakukan PP 30 tahun 1980 bukanlah tanpa maksud dan tujuan. Ini adalah sebuah kebijakan publik diimplementasikan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah merosotnya disiplin yang ada dalam tubuh PNS itu sendiri. Masalah tersebut berkenaan dengan disiplin PNS termasuk di dalamnya hak dan kewajibannya selama menjadi PNS dan merupakan masalah publik yang berdampak luas terhadap kondisi sosial, budaya, politik dan ekonomi masyarakat kita jika diabaikan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Tentunya kebijakan publik yang berupa Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, dapat memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh PNS khususnya kemunduran disiplin dalam tubuh PNS dengan memanfaatkan segala bentuk variabel yang tersedia secara efektif dan efesien dalam setiap kegiatan.

Dari hasil penelitian ini nantinya dapat membantu mendefinisikan atau memformulasikan persoalan pelanggaran disiplin pada tubuh pegawai negeri sipil secara umum setelah dilakukan melalui sebuah proses hingga tahap eveluasi. Namun dalam pelaksanaannya di lapangan berbagai variabel harus secara *relevan* saling kait mengkait untuk suksesnya implementasi sebuah kebijakan. Apabila salah satu tidak terpenuhi akan berdampak pada kualitas kebijakan itu sendiri. Artinya dalam penegakan disiplin perlu didukung oleh sumberdaya yang dapat menunjang penerapan peraturan itu sendiri baik secara *financia*l maupun *nonfinci*al termasuk variabel lainnya. Sebaliknya apabila PP 30 tahun 1980 tidak dilaksanakan dengan baik membawa dampak yang besar terhadap kinerja PNS dan berpengaruh pula terhadap kehidupan sosial, budaya dan ekonomi masyarakat.

Sebagai pelaksana kebijakan pemerintahan di bidang administrasi dan politik melalui pemberian pelayanan publik kepada masyarakat dengan tujuan untuk kesejahteraan rakyat PP 30 tahun 1980 adalah kebijakan publik yang memiliki jangkauan luas bersekala nasional dan diberlakukan untuk mengatur dan mengendalikan serta menjamin tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Kita dapat membayangkan begitu besar dampak yang harus diterima apabila pegawai memiliki rasa tanggungjawab

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

yang rendah, kinerja rendah, disiplin kurang dan kualitas rendah maka kita akan menuai kebangkrutan didalam berbagai sektor kehidupan sosial, ekonomi, politik dan budaya masyarakat.

Disiplin rendah maka kinerja yang dicapai rendah pula dan produk yang dihasilkan memiliki kualitas dan kuantitas rendah. Kita sulit untuk bersaing guna mendapatkan kehidupan yang sejahtera karena dibatasi oleh kultur dan peradaban kerja yang rendah kualitasnya. Secara moril hidup kurang tenang, selalu gelisah, kesehatan terganggu, lingkungan yang kurang bersahabat, tidak diakui oleh masyarakat dan dianggap seorang yang malas, kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban. Secara meteriil kehidupan sulit berkembang/statis, tidak kreatif, tidak memiliki kehidupan yang pasti kedepan, hidup pasrah dan kurang bersemangat.

Di sektor ekonomi, kehidupan secara ekonomi tidak dapat berkembang, selalu kalah dalam bersaing, di pihak yang dirugikan, produk yang dihasilkan memiliki kualitas rendah, pemerintah mendapat kesulitan untuk menaikan pendapatan karena produktivitas kurang standar, kurang memanfaatkan peluang yang ada, lamban dan kurang tanggap terhadap perkembangan.

Sektor politik, tidak diakui oleh masyarakat karena kinerja rendah, tidak mampu bersaing, dalam organisasi tidak memilki kredibilitas dan akhirnya kurang percaya diri.

Namun ditegaskan oleh Mcgregor, dalam Teori X dan Teori Y-nya melalui asumsi atau tidak sadar bahwa manusia itu kontradiksi terbagi dua antara yang kreatif dan tidak kreatif atau rajin dan malas. Apabila diterapkan dalam kegiatan-kegiatan dan dilaksanakan sepenuhnya akan mempunyai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

konsekuensi *self full filling prophcy* atau ramalan yang terpenuhi. PNS adalah manusia yang bisa saja termasuk dalam teori di atas apakah secara sadar atau tidak apalagi pengaruh variabel satu dengan lainnya terutama sumberdaya manusia yang tidak berkualitas tidak memberikan dukungan yang posistif terhadap pelaksanaan kebijakan di lapangan sebagaimana yang diinginkan.

PNS melakukan kesalahan dapat dilakukan secara sadar ataupun tidak disadari. Secara sadar PNS melakukannya karena karena desakan atau tuntutan keadaan dan teknologi yang semakin menantang sehingga pelanggaran dilakukan dengan harapan perbuatannya tidak diketahui orang lain atau spekulasi. Secara tidak sadar dilakukannya kesalahan yang sama sekali si pelaku tidak mengetahui dan menyadari apa yang dilakukannya bahwa dia telah melakukan pelanggaran peraturan

UNIVERSITAS TERBUKA

D. Kerangka Berpikir

Dalam bekerja, PNS memiliki sebuah sistem yang telah disepakati dan diatur dalam peraturan perundang-undangan. Salah satunya peraturan untuk mengendalikan PNS agar dapat bekerja berdasarkan standar disiplin kepegawaian yang diinginkan sesuai dengan apa yang tertuang dalam PP 30 tahun 1980. Walaupun PP 30 tahun 1980 bukan satu-satunya peraturan pendisiplinan PNS, kewajiban, hak dan larangan telah diatur dengan baik dan jelas.

Dalam penelitian ini secara impirik dikemukakan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah memiliki kewajiban, larangan dan sanksi dalam mencapai tujuannya namun kenyataan di lapangan, pelaksanaannya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

banyak menghadapi kendala sehingga belum begitu efektif apalagi untuk dikatakan berhasil. Ketaatan terhadap peraturan masih diselingi dengan pelanggaran pula. Kenyataan ini menggambarkan bahwa implementasi PP tersebut belum begitu memasyarakat dalam tubuh setiap PNS. Sementara PNS sendiri merupakan salah satu unsur variabel yang mengendalikan unsur lainnya dalam variabel kebijakan yang dilaksanakan. Dengan kata lain manusia adalah faktor penting dalam melakukan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan implementasi PP 30 tahun 1980 tersebut. Manusia di sini selain membuat kebijakan, melaksanakan, mengatur juga mengoperasionalkan mesin dan sumber daya lainnya. Kegagalan dan keberhasilan ada pada manusia tersebut. PNS adalah manusia yang melaksanakan dan mengendalikan aktivitas yang berhubungan dengan suksesnya pelaksanaan PP 30/1980 itu. Apabila salah satu dari ke empat veriabel (Edward III) tidak berfungsi dan berjalan dengan efektif maka akan menjadi kendala dalam implementasi kebijakan tersebut. Keterkaitan satu dengan lainnya sangat erat dan saling mempengaruhi sehingga berdampak pada keberhasilan dan kegagalan sebuah kegiatan. Hal ini perlu mendapat perhatian secara serius, jika tidak dapat merupakan hambatan yang berarti dalam implementasi peraturan tersebut dimasa-masa mendatang.

Kesederhanaan rumusan sebuah kebijakan, tidak berarti bahwa implementasi kebijaksanaan dapat dilakukan dengan mudah (Widodo, 2001:191). Kata-kata dan selogan-selogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarnya, namun lebih sulit lagi untuk dilaksanakan secara memuaskan dan dapat memuaskan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

orang lain atau mereka yang dianggap klien. Kalau kita simpulkan apa yang diungkapkan oleh Jones tersebut memang benar. Peraturan itu memang mudah dibuat namun sulit untuk diterapkan atau diimplementasikan dengan baik sehubungan masih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kebijakan tersebut baik yang bersifat individual maupun kelompok atau institusi, komunikasi, disposisi, sumberdaya dan struktur birokrasi (Edward III).

Harus disadari bahwa sekecil apapun sebuah organisasi apabila ingin tetap beropersi perlu didukung oleh sumberdaya yang mencukupi pula baik secara *financial* ataupun *nonfinancial*. Kedua elemen tersebut merupakan kedua sisi mata uang yang saling melengkapi dalam operasional kegiatan organisasi tersebut namun bagaimanapun juga kita tidak melupakan teori Hubungan Kemanusiaan dan Teori Perilaku Organisasi dengan berpandangan bahwa manusia adalah sebagai motor penggerak utama dan memiliki peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Artinya manusia adalah segalanya yang dalam melaksanakan kegiatannya harus didukung oleh sumberdaya yang memadai, pelaksanaan komunikasi yang benar, disposisi yang jelas dan struktur birokrasi yang baik. Dengan demikian sebuah kebijakan dapat diimplementasikan dengan baik apabila didukung oleh beberapa variabel seperti komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi yang dilaksanakan secara efektif dan efesien di lapangan.

Namun peran manusia berbeda dengan fungsi sumberdaya lainnya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam mendukung operasional sebuah orgnisasi. Semakin lengkap sumberdaya yang diperlukan sebagai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

material maka akan semakin baik jalannya kegiatan tersebut sehingga kebijakan yang direncanakan mencapai target. Peran manusia sebagai orang yang mempunyai *skill* dalam mengelola sumberdaya yang ada sangatlah utama. Kualitas hasil pekerjaan tergantung pada kemampuan seorang manajer dalam mengelola seluruh sumberdaya yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk mendapatkan seorang manajer yang berkualitas tentunya dapat didukung melalui tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman di organisasi. Pendidikan memberikan pengetahuan/ilmu kepada seorang manajer untuk dikembangkan secara berkelanjutan sehingga memiliki perkembangan selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara berkelanjutan. Keterampilan diperlukan untuk melengkapi diri dalam kerja seperti halnya bahasa Inggeris, komputer, akuntansi dan keterampilan lainnya sesuai dengan bidang kerjanya. Pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman dimiliki seseorang melalui lama tidaknya orang itu bekerja disebuah tempat kerja baik di instansi pemerintah yang terbagi sektor-sektornya ataupun perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di berbagai bidang masing-masing. Seseorang yang memiliki *skill* yang baik dan pengalaman tentu mampu menghadapi tantangan kerja di bidang apa saja. Dimana ditempatkan, orang tersebut dapat bekerja dengan baik dan memiliki disiplin yang tinggi serta profesional di segala bidang. Kualitas tentunya dapat diciptakan melalui disiplin diri dalam bekerja dan mampu menerapkan dan mengelola segala sumberdaya potensial yang ada pada dirinya. Kemampuan ini menciptakan kemudahan dan profesionalisme.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

E. Definisi Operasional

Sebagaimana kita ketahui PNS merupakan unsur aparatur negara yang memiliki tanggungjawab yang cukup berat terhadap bangsa dan negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, PNS perlu memiliki kualitas dan profesionalisasi yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara berkesinambungan. Di sisi lain tuntutan masyarakat terhadap PNS dalam memberikan pelayanan semakin hari semakin tinggi diiringi dengan kebutuhan masyarakat terhadap perkembangan teknologi dan persaingan global. Untuk membina PNS yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar megingat PNS merupakan sumber daya yang sangat sentral dalam kehidupan ornaisasi organisasi. Untuk menggerakkan segala fasilitas operasional dan sumberdaya lainnya yang tersedia didalam organisasi diperlukan PNS yang memiliki tanggungjawab tugas-tugasnya. Tidak hanya itu, PNS memiliki tugas utama di bidang pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Untuk itulah maka PNS sangat diharapkan memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Adapun yang dimaksud dengan :

a. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara yang memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

b. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis ataupun ketaatan terhadap semua aturan yang berlaku.

c. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Melalui penetapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS harus mematuhi dan menghindari larangan yang ditujukan kepadanya untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas (PP30/1980).

   Melalui pemberlakukan PP 30 tahun 1980 secara optimal diharapkan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik sehingga dapat mengurangi pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Sebaliknya sebagai acuan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja dan karier pegawai itu sendiri.

d. Adapun yang dimaksud dengan Pelanggaran Disiplin dalam peraturan ini adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. PNS diharapkan dan wajib dalam bertutur kata yang dapat diterima orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telephone, televisi, radio rekaman dan alat komunikasi lainnya. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Singkatnya melakukan perbuatan yang tidak bertentangan dengan larangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

dan wajib melakukan kewajibannya memperhatikan etika dan sopan santun sebagai Pegawai Negeri Sipil (PP 30/1980).

Pelanggaran yang dilakukan tidak hanya berkutat pada efektivitas peraturan yang diterapkan tetapi bisa saja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, situasi dan kondisi PNS itu sendiri dan dimana mereka berada. Kestabilan kondisi seorang PNS akan mempengaruhi perilaku dan tingkat emosional PNS itu sendiri secara spontanitas.

e. Ketaatan berasal dari kata 'taat', yang artinya 'patuh', 'tidak berlaku curang' atau 'setia'. Ketaatan didefinisikan kesetiaan atau kepatuhan. Dalam pengertian hukum berarti fungsi untuk tidak membahayakan atau mengganggu kedamaian atau keadilan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, Depdikbud:1992).

Sedangkan menurut Kamus Besar Yus Badudu-Zain (2001), ketaatan diartikan dengan kepatuhan atau kesalehan.

Menurut *Longman dictionary of contemporary English, Paul Procter* (1978), "ketaatan" diartikan '*obedience*' adalah merupakan kata benda. Kata dasarnya adalah '*obey*,' artinya '*what one is asked or ordered to do'. Obey the law/orders/your teacher or you will be punished.* (Apa yang diperintahkan oleh seseorang untuk dilakukan. Mentaati peraturan / perintah / gurumu atau jika tidak kamu dihukum). *Obedience* dalam pengertiannya adalah *'doing what one is ordered to do atau willing to obey'* (ketaatan, atau melaksanakan apa yang diperintahan untuk dilakukan atau berkeinginan untuk melakukannya).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

f. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil akan diberi hukuman apabila melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dan sebaliknya akan menerima *reward* jika bekerja sesuai dengan arahan peraturan (PP 30/1980).

g. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disipiln Pegawai Negeri Sipil. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum (PP30/1980). Artinya tidak semua pegawai dapat memberikan/menjatuhkan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Dalam menjatuhkan hukuman diperlukan tahapan-tahapan seiring dengan tujuan pembinaan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

h. Perintah kedinasan adalah perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan dan sedangkan peraturan kedinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

i. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan, termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap perbuatan memperbanyak, mengedarkan mempercontohkan, menempelkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk melanggar kewajiban dan larangan (PP 30/1980).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

j. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah yang diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus dihindari oleh setiap PNS. Dalam Peraturan tersebut dimuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi. Selain dari pada itu dalam Peraturan Pemerintah diatur pula tentang tata cara pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila PNS yang diatur hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman yang dijatuhkan kepadanya. Adapun tujuan hukuman disiplin ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa terlebih dahulu dengan seksama PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan (PP 30/1980).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BAB III

METHODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif tanpa melakukan perbandingan dan pengujian berdasarkan angka-angka yang ada namun memaparkan data komulatif berdasarkan hasil temuan di lapangan. Untuk pengumpulan data penelitian dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Observasi

   Observasi dilakukan dengan pengambilan gambaran dan data secara faktual serta interaksi peristiwa dan proses di lapangan.

2. Wawancara

   Wawancara dilakukan dengan responden pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman kepada pelanggar, pegawai secara umum yang menangani urusan kepegawaian dan kepada pegawai yang telah pernah mendapatkan hukuman akibat melakukan pelanggaran atau PNS yang melakukan pelanggaran sebagai konstruksi realitas makna sosial dan budaya.

3. Isian secara tertulis

   Mengumpulkan data dengan menyertakan isian tertulis, diisi oleh PNS bagi mereka yang berhubungan langsung dengan kegiatan pendisiplinan di sekretariat untuk mendapatkan bahan masukan dalam melakukan analisis yang memilki keterkaitan dalam implementasi di lapangan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

4. Pengumpulan literatur dan informasi kontekstual

   Pengumpulan data, literatur dan informasi kontekstual bermakna pada bagian kepegawaian Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang yang berkenaan dengan pembinaan disiplin PNS yang berhubungan dengan penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Dasar pertimbangan mengambil lokasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kabupaten Bengkayang merupakan kabupaten yang masih berusia muda memerlukan pembinaan secara intensif agar hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan dalam mendukung upaya untuk meningkatkan kinerja PNS.
2. Peningkatan jumlah PNS di Kabupaten Bengkayang dikaitkan dengan peningkatan pelanggaran disiplin.
3.. Belum pernah dilakukan penelitian tentang penerapan PP 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang sebelumnya.

C. Prosedur Penentuan Responden

1. Subjek penelitian

   Pegawai Negeri Sipil yang peneliti masukan kedalam subjek penelitian ini yaitu :

   a. Pejabat yang berwenang memberikan hukuman terhadap pelanggar Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

b. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan Pelanggaran disiplin.

c. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan pelanggaran disiplin.

2. Penentuan Responden

Penentuan responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling. Sampel PNS yang dipilih atau ditunjuk bersentuhan langsung dengan urusan disiplin kepegawaian melalui pengklasifikasian PNS dari berbagai bagian kerja di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang sebagai berikut :

a. Responden yang berhubungan langsung dengan urusan kepegawaian sebagai berdasarkan pangkat dirinci untuk sejumlah karyawan.

Tabel 3.1

NO	PANGKAT	JUMLAH (N)	N (20 %)
1.	Golongan II	53	10
2.	Golongan III	45	9
3.	Golongan IV	9	2
	JUMLAH	107	21

UNIVERSITAS TERBUKA

b. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

NO	ESELONISASI	JUMLAH (N)	N (20%)
1.	Eselon II-a/b	4	1
2.	Eselon III-a	6	2
3.	Eselon IV-a	24	5
.	Jumlah	34	8

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

c. Staf / pegawai yang melakukan pelanggaran diklasifikasikan berdasarkan jenis pelanggaran dijadikan dalam 5 kelompok jenis pelanggaran.

d. Dari 5 jenis pelanggaran dengan jumlah pelanggar dipilih secara random.

Tabel 3.3.

NO	Kelompok Pelanggaran	Jumlah (N)	N (20%)
1.	Ijasah Palsu	1	0
2.	Terlambat masuk kerja/Mangkir kerja	21	4
3.	Perselingkuhan/cerai/poligami/Pelecehan		
.	Seksual	20	4
4.	Terlibat Kepartaian	7	1
5.	Terlambat penyelesaian SPJ	13	3
	JUMLAH PELANGGARAN =	62	12

UNIVERSITAS TERBUKA

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan observasi, wawancara dan mengumpulkan informsi kontekstual yang berhubungan dengan maksud penelitian. Peneliti mengatur secara sistematis transkrip *interview* atau wawancara, daftar isian tertulis dan catatan di lapangan, serta bahan-bahan lain yang didapatkan.

Dalam pelaksanaan secara lebih terperinci observasi dilakukan dengan mengamati setiap saat jika ada moment-moment yang bisa diambil sebagai bahan dalam penelitian ini. Percakapan dilakukan oleh dua orang atau empat mata antara *interviewer* (pewawancara) dan *interviewee* (yang diwawancarai).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Wawancara dilakukan terhadap objek dan subjek penelitian atau terhadap pejabat yang menangani permasyalahan disiplin pegawai dan pelaksana disiplin atau PNS secara keseluruhan yang berbentuk uraian didukung oleh panduan wawancara kepada masing-masing responden. Pengamatan dilakukan secara netral dan objektif terhadap *fenomena* yang ditelitinya, walaupun peneliti ikut berpartisipasi pada kegiatan dalam konteks masyarakat yang ditelitinya namun netralitas dan objektivitas tetap terjaga yang dalam hal ini disebut *participant observer*. Dalam pengambilan data peneliti bertumpu pada pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Disamping itu peneliti tetap juga menggunakan teknik pengumpulan data lain yang *relevan*. Dalam penelitian melakukan observasi dengan cara memperhatikan PNS bertindak sehari-hari dalam bekerja secara formal ataupun insidental. Dalam penelitian ini, peneliti secara langsung mengamati subjek dan objek penelitian dan karena peneliti adalah seorang PNS yang ikut serta dalam aktivitas mereka dapat merasakan langsung apa yang terjadi di lapangan, namun tetap menjaga netralitas dan objektivitas yang diteliti.

Dalam melakukan penelitian kepustakaan (*library research*) peneliti mengambil data dari kepustakaan yang berupa buku, dokumen, laporan, artikel dan bahan tercetak lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini peneliti mencatat dokumen-dokumen mengenai segala sesuatunya yang berkaitan dengan disiplin PNS yang peneliti ambil di Pemerintah Kabupaten Bengkayang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

E. Metode Analisis

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang mengarah kepada penjelasan kondisi/gambaran di lapangan yang sebenarnya dan data hasil wawancara. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer langsung dari responden melalui wawancara dan data sekunder yang meliputi data jumlah PNS di Kabupaten Bengkayang, kondisi kepegawaian, data pelanggaran dan kondisi Pemerintah Kabupaten Bengkayang dan informasi tercetak lain yang menyangkut dengan masalah penelitian.

Peneliti melakukan penafsiran data secara deskripsi analitik dan substantif permasalahan. Sebagaimana penjelasan di atas, penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif yang dirancang secara organisasional menurut uraian dari satuan data yang ada untuk ditemukan hubungan antara data dimaksud. Hubungan data tersebut dianalisis dengan mengacu pada teori yang ada sebagai pendukung analisis sehingga ditemukan keadan yang sebenarnya, faktor penyebab dan pendukung permasalahan yang ada sehingga menghasilkan *output* penelitian yang diinginkan. Untuk langkah berikutnya barulah peneliti mencarikan solusi terhadap permasalahan yang ada dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, menghubungkan faktor penyebab, faktor pendukung dan mengambil kesimpulan serta memberikan saran untuk menghasilkan sebuah karya penelitian yang dapat memberikan kejelasan karya ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pemerintahan Kabupaten Bengkayang

1. Geografi

Kabupaten Bengkayang adalah sebuah Kabupaten baru, dibentuk berdasarkan UU Nomor. 10 tahun 1999, dengan luas wilayah 5.396,30 Km2 atau 539,630 Ha dan berbatasan langsung dengan negara tetangga Malaysia. Sebagai sebuah kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Sambas, Kabupaten Bengkayang membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki komitmen untuk membangun daerah yang terdiri atas17 Kecamatan yang seluruhnya merupakan katagori daerah tertinggal.

Sejalan dengan tugas dan fungsi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, Pemerintah Kabupaten Bengkayang menuangkannya dalam sebuah Visi "Terwujutnya Masyarakat Kabupaten Bengkayang yang Sejahtera, Demokratis dan Berkeadilan menuju Masyarakat Madani yang Berwawasan Lingkungan"

Secara geografis Kabupaten Bengkayang terletak pada 0°33'00" Lintang Utara sampai 1°30'00" Lintang Utara serta diantara 108°39´00" Bujur Timur sampai dengan 110°10'00" Bujur Timur. Secara administrasi Kabupaten Bengkayang memiliki batas-batas administrasi sebagai berikut :

- Utara: Berbatasan dengan Kec. Selakau, Tebas, Sambas, Sejangkung dan Sajingan Besar (Kabupaten Sambas).
- Timur: Berbatasan dengan Serawak Malaysia Timur (Negara Malaysia) dan Kec. Sekayam (Kab. Sanggau).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

- Selatan: Berbatasan dengan Kec. Sungai Kunyit, Toho (Kab. Pontianak), serta Kec. Menjalin, Mempawah Hulu, Manyuke dan Air Besar (Kab. Landak).
- Barat: Berbatasan dengan Laut Natuna dan Pemerintahan Kota Singkawang.

Berdasarkan hasil proyeksi BPS Kabupaten Bengkayang, jumlah penduduk Kabupaten Bengkayang pada tahun 2006 adalah sebesar 211.883 jiwa yang tersebar di 17 Kecamatan 106.104 jiwa laki-laki dan 99.773 jiwa perempuan.

2. Pemerintahan

a. Pegawai Negeri Sipil

PNS di Kabupaten Bengkayang pada tahun 2006 adalah 3337 orang. PNS berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

PNS Kabupaten Bengkayang Berdasarkan Jenis Kelamin

Kondisi Pegawai	Fungsional		Struktural	
Jenis kelamin	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Jumlah	1033	794	1373	931

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Setda Kab. Bengkayang Tahun 2006.

Dari Tabel 4.1 diatas, menunjukan bahwa Pegawai laki-laki lebih besar jumlahnya dari pegawai perempuan.

Perkembangan sementara PNS berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Tabel. 4. 2.

Data PNS Menurut Golongan

Golongan	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	-	140	144	20	21	34	38	47
II	-	150	1622	1499	1300	725	762	1194
III	-	2000	2846	6301	710	1193	1350	1730
IV	-	105	115	44	60	90	250	366
Jumlah	-	2395	4727	2664	2091	2042	2410	3337

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2006.

Kalau kita lihat tabel 4.2 terdapat penurunan jumlah data pegawai di lingkungan Kabupaten Bengkayang pada tahun 2002 disebabkan oleh adanya pemekaran Kota Singkawang, sejumlah pegawai berbagi/pindah ke Kota Singkawang. Adapun jumlah PNS di lingkungan Kabupaten Bengkayang pada tahun 2006 Golongan II dan III masing-masing 1194 Orang (35,78%) dan 1730 (61,84%) dan sisanya adalah golongan IV dan Golongan I. Dari segi kesejahteraan PNS di lingkungan Kabupaten Bengkayang masih dikatakan relatif sejahtera.

Dari tingkat pendidikan formal data PNS sangat bervariasi jumlahnya. Jumlah yang menduduki tingkat paling besar adalah Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari lulusan SLTA mencapai 85,16 % kemudian lulusan D III dan Strata I yang masing-masing 25,03 % dan atau 14,23 % serta yang selebihnya adalah SLTP berjumlah 79 orang dan Strata II berjumlah 24 Orang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Tabel. 4.3.

Jumlah PNS menurut Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SD	0
SLTP	79
SLTA	2842
D III	250
S I	142
S II	24
S III	0
Jumlah	3337

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2006.

Sebagai sebuah Kabupaten yang baru berusia 8 tahun walaupun secara umum tingkat kesejahteraan, ekonomi, dan pendidikan masyarakat masih perlu ditingkatkan, harapan kedepan kondisi ini akan berubah menjadi lebih baik, mengingat potensi daerah dari berbagai bidang dan sektor cukup potensial jika dikelola dengan baik. Disisi lain pertumbuhan SDM Kabupaten Bengkayang cukup memberikan angin segar dan kondisi dari tahun ke-tahun menunjukan kemajuan dimana semakin banyaknya lulusan PNS yang berpendidikan Sarjana dan Pasca sarjana. Pemerintah Kabupaten Bengkayang mulai tahun 2006 dan 2007 serta untuk kedepan lebih banyak berkonsentrasi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan *Formal* dan *Noneformal* yang harapannya nanti mampu memberikan sumbangan pemikiran demi kemajuan Kabupaten Bengkayang dimasa yang akan datang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Untuk mengetahui data PNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) perjenjangan atau struktural sampai pada bulan Desembber 2006 adalah sebagai berikut.

Tabel. 4.4

Data Pegawai Menurut Pendidikan Berjenjang atau Diklat Struktural

No.	Jenis Diklat yang diikuti	Jumlah	Prosentase
1	2	3	4
1.	Sepala/Adumla/Diklatpim TK. IV	165	56.5
2.	Spadya/Sepama/Diklatpim TK. III	118	40,41
3.	Spamen/Sespa/Diklatpim TK. II	12	3,09
4.	Spati/Diklatpim TK. I	0	0
	Jumlah	292	100%

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2006.

Dari tabel 4.4 dapat dilihat Diklat Struktural yang paling banyak diikuti oleh PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang adalah Sepala /Adumla/Diklatpim IV yang jumlahnya mencapai 165 orang atau 56,5 %. Pada tahun 2001 diklat untuk Eselon V telah dihapus dan bersamaan dengan jabatan struktural untuk eselonering V maka untuk data di atas tidak ditampilkan. Namun tidak semua peserta yang telah mengikuti diklat menduduki jabatan. Untuk lebih jelasnya guna mengetahui jumlah PNS yang menduduki jabatan Struktural dan Eseloneringnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

Tabel. 4.5

Formasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil

No.	Jabatan Struktural Eselonering	Formasi		
		Jumlah	Terisi	Lowong
1.	II .a	1	1	0
2.	II.b	16	14	2
3.	III.a	65	47	18
4.	III.b	0	0	0
5.	IV.a.	246	125	121
6.	IV.b	68	17	51
	Jumlah	396	204	192

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2006.

Dilihat dari tabel 4.6 diatas, formasi jabatan struktural yang terisi berjumlah 204 jabatan atau sekitar 51,1 % dan sisanya masih belum terisi sekitar 48,9% (192 Jabatan). Jumlah eselonering yang terbanyak adalah Eselonering IVa, yaitu 246 atau 62,12 % dari seluruh jabatan yang ada. Walaupun separuh lebih jabatan struktural yang baru terisi jalannya roda pemerintahan di Kabupaten Bengkayang tetap berjalan. Pelaksanaan pengawasan secara melekat dan terpadu dilakukan dimulai dari jabatan tertinggi sampai kepada jabatan terendah dan staf melalui berbagai pendekatan mulai dari pengontrolan daftar hadir pegawai, apel awal dan akhir bulanan, inspeksi mendadak disetiap ruangan, monitoring dan evaluasi pelaksanan kegiatan bulan dan semester. Pendekatan ini dilakukan agar dapat mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin dan dengan harapan agar dapat tercipta *good government* dan *good governance*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

b. Bagian kepegawaian

Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang adalah suatu unit kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang yang terbentuk selaras dengan pembentukan Daerah Kabupaten Bengkayang melalui UU Nomor 10 Tahun 1999. Lembaga ini berada di bawah koordinasi Sekretariat Daerah, yang bertugas mengelola bidang tugas Kepegawaian Daerah dilimpahkan oleh Bupati Bengkayang sebagai bentuk urusan wajib Pemerintah Daerah sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Jo. Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Adapun dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang melakukan :

1). Menyusun Rencana Strategis (Renstra) Bidang Kepegawaian dan Rencana Kerja (Renja) Bagian Kepegawaian.
2). Membuat Bezzeting dan DUK PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.
3). Melakukan rekruitment PNS dan Tenaga Honorer Daerah.
4). Melakukan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Golongan II dan Golongan III.
5). Melakukan penyertaan PNS pada Diklat Perjenjangan (Adum, Spama, Diklat Pim dan Lainnya).
6). Meningkatkan Kapasitas SDM aparatur melalui Perencanaan dan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan yang relevan dengan bidang tugas kepegawaian.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

7). Melaksanakan seleksi PNS yang hendak tugas belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

8). Melaksanakan Sidang Baperjakat.

9). Melakukan Monitoring dan Evaluasi Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang.

10). Melaksanakan Pelantikan Pejabat Eselon II, III dan IV.

11). Melaksanakan Rakornis kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang.

12). Melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bermasalah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang.

13). Menyelenggarakan Administrasi PNS.

14). Melaksanakan Tugas Kedinasan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

15). Melaksanakan Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian.

16). Peninjauan Masa Kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang.

17). Melaksanakan tugas kedinasan lain yang dilimpahkan oleh Bupati.

Adapun Struktur Organisasi Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang melekat pada Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 01 tahun 2003 Tentang Perubahan Pertama Kali Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkayang dan kemudian diatur lebih lanjut melalui Keputusan Bupati Bengkayang Nomor 100 A tahun 2003 tentang Susunan Organisasi dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Bagian Kepegawaian sebagaimana tercantum dalam kedua aturan tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang merupakan unsur pimpinan berada dibawah Asisten II Sekretaris Daerah Bidang Administrasi dan Keuangan. Dalam strukturnya memperlihatkan bahwa dalam lingkup Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang dipimpin oleh 1 (satu) Kepala Bagian dan 4 (empat) orang Kepala Subbagian. Kepala Bagian sebagai kepala di bagian tersebut untuk melaksanakan kebijakan Bupati melalui Asisten II dan dilanjutkan kepada Sekretaris Daerah. Setiap Kepala Subbagian bertanggungjawab kepada Kepala Bagian memiliki tugas dan fungsi masing-masing.

Pelaksaanaan tugas dan fungsi baik Kepala Bagian dan Subbagian masing-masing dan bertangungjawab dan melaporkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan kepada atasan masing-masing kepada siapa bertanggungjawab.

Adapun tugas dan fungsi masing-masing telah diuraikan dengan jelas untuk dapat dilaksanakan sesuai dengan nomenklatur Subbagian masing-masing. Nomenklatur membagi tugas masing-masing dalam bagian kepegawaian sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Dalam bekerja setiap pegawai telah mengetahui tugas mmasing-masing dan hasilnya dipertanggungwabkan oleh Subbagian masing-masing kepada Kepala Bidang. Kemudian Kepala Bidang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Di sisi lain pekerjaan juga ditunjukan melalui tingkat eselonisasi. Eselonisasi menunjukan tugas dan wewenang seorang pegawai. Hal ini dapat terlihat dengan jelas pada struktur organisasi instansi yang bersangkutan. Kedudukan vertikal dan sejajar di dalam struktur organisasi menunjukan tingkat tinggi dan rendahnya jabatan seseorang. Kemudian diikuti oleh tanggungjawab dan wewenang seorang pejabat yang menduduki jabatan tersebut. Garis komando dan garis koordinasi secara jelas tergambar yang menunjukan tugas dan fungsi kerja dan kegiatan seseorang. Seorang pegawai sudah harus mengetahui dan menyadari posisinya ada dimana. Artinya tidak boleh semaunya terhadap atasannya baik langsung ataupun tak langsung dan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing tanpa harus intervensi terhadap tugas kolega lainnya. Bagaimanapun seorang pimpinan baik secara fisik, ataupun nonfisik lemah dia adalah seorang pimpinan yang harus dicontoh tanpa memandang dari segi kehidupan sosial, ekonomi dan lainnya.

Untuk lebih jelasnya masalah tingkat eselonering dan kewenangan yang dimiliki oleh setiap jabatan dengan tugas dan fungsi masing-masing tabel dibawah ini akan menggambarkannya.

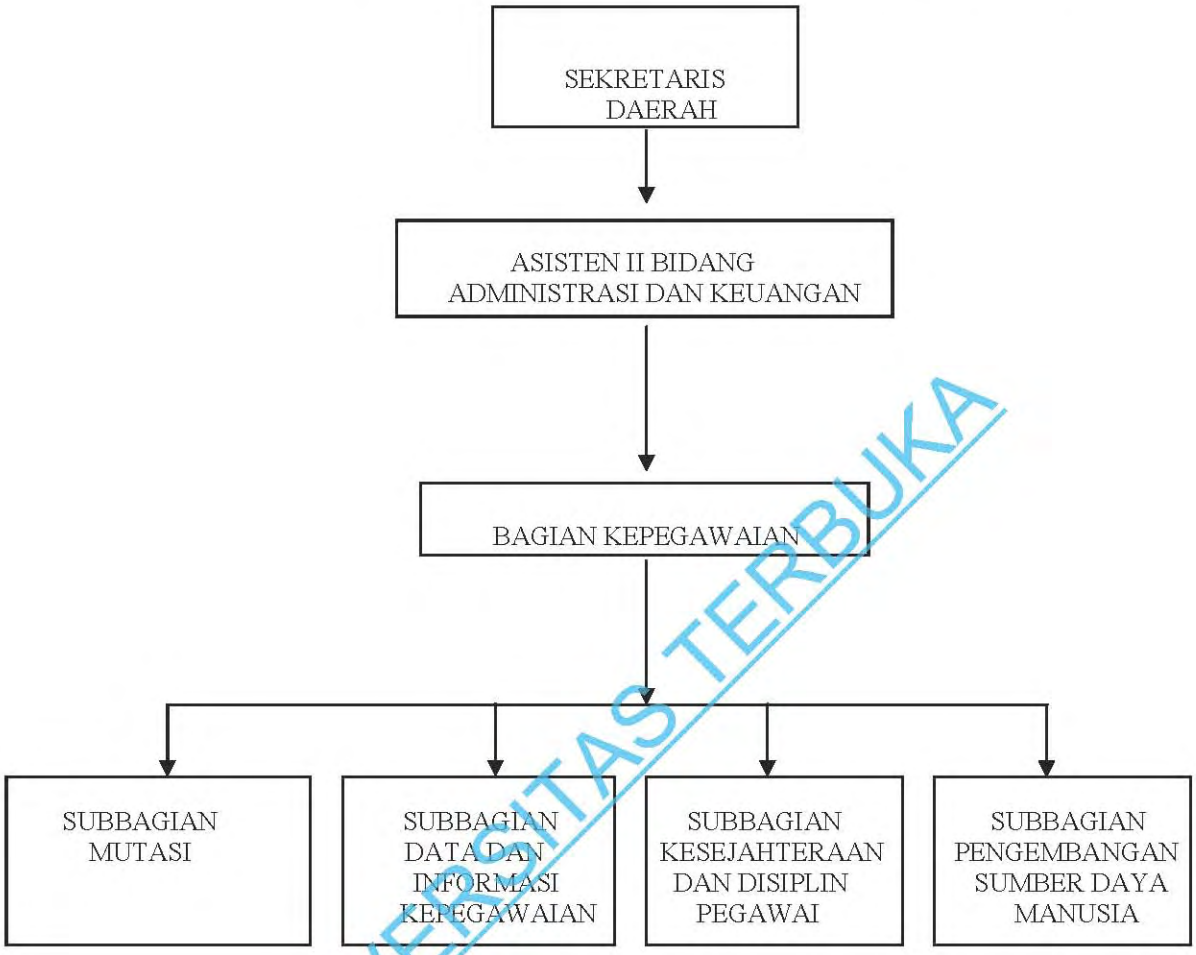
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Tabel. 4.6.

Struktur Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang.



UNIVERSITAS TERBUKA

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap bagian telah memiliki acuan kerja dan uraian tugas sesuai dengan peran dan fungsi pada bagian masing-masing sebagai berikut:

1). Kepala Sub Bagian Mutasi

Kepala Subbagian Mutasi merupakan unsur pimpinan setingkat eselon IVa. Yang bertugas membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi. Adapun yang menjadi tugas utama Kasubbag

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Mutasi diantaranya adalah merumuskan kebijakan teknis mutasi, pengadaan dan pemberhentian pegawai sesuai dengan kewenangannya.

2). Kepala Sub Bagian Informasi Kepegawaian

Kepala SubBagian Informasi kepegawaian bertugas membantu Kepala Bagian dalam hal menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis mengenai pengelolaan data dan informasi kepegawaian. Analisis potensi dan analisis peraturan kepegawaian.

3). Kepala Sub Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai

Kepala Subbagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai bertugas membantu Kepala Bagian dalam hal menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan, kedudukan hukum dan pembinaan disiplin pegawai. Melalui Sub Bagian ini penanganan urusan kepegawaian di bidang pendisiplinan dilakukan dan setelah itu ditindak lanjuti oleh bagian di atasnya yang lebih tinggi sampai pada tingkat Bupati sebagai keputusan akhir termasuk penjatuhan sanksi dari pendisiplinan ringan sampai pada tingkat eksekusi.

4). Kepala Sub Bagian Pengembangan Sumber Daya Manyusia

Kepala Subbagian Sumber Daya Manusia bertugas membantu Kepala Bagian kepegawaian dalam hal menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis mengenai pengembangan Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

serta Pendidikan dan Pelatihan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang.

c. Berdirinya Badan Kepegawaian Daerah

Sehubungan dengan semakin bertambahnya jumlah pegawai dan semakin beratnya tuntutan beban kerja dan amanat peraturan pemerintah maka Pemerintah Daerah diharapkan harus siap menyesuaikan diri dengan keadaan yang diamanatkan oleh peraturan dan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan peraturan dimaksud dan tertuang dalam pasal 34 Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974, tentang pokok-pokok kepegawaian, maka dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah dengan Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 10 tahun 2007, tanggal 07 Mei 2007, tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkayang maka sebagai sebuah kabupaten baru wajib melaksanakannya. Untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Bengkayang menambah sebuah organisasi dengan nomenklatur berbentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Badan ini yang nantinya akan mengelola kepegawaian daerah di Kabupaten Bengkayang.

Disisi lain berdirinya BKD Kabupaten Bengkayang dilakukan untuk mengantisipasi pertumbuhan jumlah pegawai dan kelancaran pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang semakin hari semakin berat sejalan dengan pertumbuhan jumlah PNS dan beban kerja yang ada

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih berkualitas dari sebelumnya yang ada pada Bagian Kepegawaian setda Kabupaten Bengkayang. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah Lembaga Teknis Kepegawaian Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu pejabat pembina kepegawaian dalam melaksanakan manajemen PNS daerah yang meliputi bidang mutasi dalam jabatan, pengembangan sumber daya manusia, pembinaan pegawai, pengadaan dan mutasi serta pengelolaan informasi kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dalam rangka terciptanya sumber daya manusia , aparatur daerah yang profesional serta berkualitas dan bermoral tinggi guna mendukung kelancaran tugas umum pemerintahan, perekonomian, pembangunan dan pembinaan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud di atas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkayang menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :

a. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, stándar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
b. Melaksanakan perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
c. Penyiapan kebijaksanaan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

norma, stándar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

e. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, stándar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

f. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma, stándar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

g. Penyelenggaraan Administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkayang memiliki Susunan Organisasi yang terdiri dari satu Kepala Badan, satu Bagian Tata Usaha, tiga Bidang, dua Subbagian dan enam Subbidang yakni :

1). Kepala Badan

2). Bagian Tata Usaha terdiri dari :

a). SubBagian Perencanaan Keuangan

b). SubBagian Umum

3). Bidang Pengadaan dan Mutasi terdiri dari:

a). SubBidang Pengadaan dan Kepangkatan

b). SubBidang Mutasi

4). Bidang pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

a). SubBidang Pendidikan Reguler dan Perjenjangan

b). SubBidang Diklat teknis Fungsional

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

5). Bidang pembinaan dan Informsi terdiri dari :

a). SubBidang Pembinaan

b). SubBidang Informasi.

Walaupun Badan Kepagawaian Daerah (BKD) telah berdiri di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang, sebagai sebuah lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan pengembangan dan pembinaan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang pada saat ini, peneliti sebelumnya telah membatasi penelitiannya dalam kurun waktu dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006, sehingga penelitian kasus-perkasus yang berkenaan dengan pelanggaran dalam pemberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 19980 tetap dilakukan pada lingkup Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang atau dengan batas waktu sampai tahun 2006 sebelum terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkayang.

Selaras dengan paradigma ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia, bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Peran pegawai sebagai salah satu unsur penting pendukung berjalannya roda organisasi yang harus dikelola dengan strategi dan dibina secara baik serta disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi yang bersangkutan. Kondisi ini merupakan suatu keharusan karena ketepatan pengelolaan dan pembinaan pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Untuk pengelolaan dan pembinaan secara tepat dan baik serta menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka diperlukan sebuah peraturan yang mengatur tentang pendisipilinan Pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Negeri Sipil. Memang telah diketahui bersama bahwa adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil sebagai hasil tinjauan dan penyempurnaan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan dipandang tidak sesuai lagi.

Sebagai sebuah Peraturan yang mengatur norma kerja, perilaku dan kehidupan pribadi individu PNS, jika sampai kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar, penjatuhan hukuman atau sanksi akan terjadi atau dilaksanakan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran yang telah diatur dalam setiap pasal dalam Peraturan Disiplin tersebut dapat diberlakukan kapan saja apabila tidak ditaati. Dalam penerapan peraturan disiplin maka setiap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Peraturan Disiplin tersebut penjatuhan hukuman oleh pejabat yang berwenang atau atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin.

Sebagaimana diungkapkan diatas bahwa pelanggaran disiplin meliputi setiap ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan ini. Dengan tidak mengurangi arti dalam peraturan perundang-undangan pidana, pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin yang ada.

Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang adalah merupakan suatu unit kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

di bawah koordinasi Sekretaris Daerah bertugas mengelola bidang tugas kepegawaian daerah yang dilimpahkan oleh Bupati sebagai bentuk urusan wajib Pemerintah Daerah sebagaimana diamanatkan oleh UU N0. 22 Tahun 1999 jo UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Kepegawaian dibantu oleh pejabat setingkat Eselon IV atau dalam hal ini adalah para kepala Sub Bagian. Dalam tugas yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai adalah Sub Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai dalam hal ini salah satu tugas pokok Sub Bidang ini adalah Pembinaan Mental Pegawai.

Bupati sebagai Kepala Pemerintahan di Kabupaten mempunyai kewenangan administratif dan politis dalam menjalankan pemerintahan secara arif dan bijaksana. Dalam melaksanakan operasional Pemerintahan, Bupati dibantu oleh Para Perangkat Daerah dan Aparat Pemerintahan yang disebut Pegawai Negeri Sipil tentunya dalam usaha untuk mencapai Tujuan Nasional. Dalam mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai Unsur Aparatur Negara dan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu-padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menjalankan tugas dan pembangunan, artinya Pegawai Negeri Sipil yang disiplin dan bertanggungjawab.

Untuk melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang disiplin sebagaimana dimaksud, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi, kewajiban lain yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

harus ditaati atau dilarang untuk dilanggar. Demikian pula Peraturan Pemerintah tersebut telah diatur di dalamnya tata cara pemeriksaan, tata cara pelanggaran, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri Sipil yang diatur hukuman disiplin itu merasa kebaratan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Adapun tujuan hukuman disiplin tidak semata pemberian sanksi atau ganjaran, tetapi lebih bersifat membina, memperbaiki, dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam penjatuhan hukuman disiplin, Bupati memiliki kewenangan dalam menjatuhkan hukuman setingkat Pejabat yang memangku jabatan struktural eselon II dan Walikota. Jenis hukuman yang dijatuhkan mulai dari teguran lisan dan tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Kapasitas ini diterapkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan Struktural eselon II, sampai pada tingkat hukuman penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Sedangkan untuk eselon III, IV dan V dan setingkat serta Pegawai Negeri Sipil lainnya dapat dijatuhkan hukuman sampai pada kenaikan pangkat paling lama satu tahun. Dalam penjatuhan hukuman ini Bupati memiliki kewenangan penuh yang ada padanya dan setiap pelaksanan penjatuhan hukuman keputusan terakhir ada pada Bupati. Namun dalam pelaksanannya Bupati mengeluarkan Peraturan Bupati sebagai pendelegasian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

wewenang penjatuhan hukuman Disipluin Pegawai Negeri Sipil. Atas dasar ini maka setiap pejabat yang mendapat atau diberi kewenangan melalui pendelegasian wewenang tersebut dari Bupati dalam melaksanakan penjatuhan hukuman berdasarkan satu tingkat eselonisasi di bawahnya yang wajib dilakukan pemeriksaan dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga hukuman disiplin dapat diterima oleh rasa keadilan yang cenderung bersifat membinaan, memperbaiki dan mendidik.

Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai pemegang kewenangan tunggal Bupati Bengkayang telah mengeluarkan beberapa Surat Keputusan yang ada hubungannya dengan penerapan disiplin di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang baik sebagai peraturan yang mengikat maupun peraturan yang sifatnya himbauan dan ajakan terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan kewajiban yang harus dipenuhi dan larangan yang harus dihindari sebagai Pegawai Negeri Sipil.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang dalam Rangka Menerapkan Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

Penerapan disiplin pegawai tidaklah mudah. Pegawai harus menjalani setiap program demi program dan pengalaman filosofi peningkatan kinerja di kantor masing-masing seperti: motivasi, diklat, penyuluhan, apel pagi masuk kantor, apel siang pulang kantor, apel awal dan akhir bulan, sosialisasi,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

arahan-arahan dalam bentuk disiplin dan pengawasan serta semua bagian yang ada dalam konsep manajemen sumber daya manusia. Dalam PP 30 tahun 1980 telah tercantum semua itu melalui pemenuhan hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh PNS. Selaras dengan perkembangan paradigma ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Sebagaimana ditegaskan oleh Owen (Sundarso, 2006: 3.5) pembaharuan yang dilakukannya semata untuk memperbaiki kondisi pekerja maka produksi dan laba dengan sendirinya akan meningkat atas dasar itu beliau mengatakan penanaman modal yang terbaik adalah pada pekerja. PNS sebagai salah satu motor penggerak dalam menjalankan roda organisasi pemerintahan maka harus dikelola dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Kondisi ini merupakan sebuah keharusan karena ketepatan pengelolaan pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi dengan tidak melupakan variabel-variabel seperti komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi yang ada. Pengelolaan PNS berarti mengelola sumberdaya manusia yang ada dan diperlengkapi dengan variabel lainnya karena kesemuanya saling kait mengkait dan saling mempengaruhi secara langsung dan tak langsung.

Dalam menjalankan kewajibannya, Pemerintah Kabupaten Bengkayang berharap PNS yang ada di lingkungannya dapat berkarya dengan baik, penuh disiplin dan tanggap akan semua persoalan yang ada hubungannya dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Himbauan ini disampaikan pada setiap apel awal bulan dan akhir bulan. Di sisi lain Pemerintah Kabupaten

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Bengkayang telah berusaha maksimal untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan insentif, memberikan tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, cuti, pendidikan dan memberikan kemudahan dalam pelayanan kepegawaian seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan memberikan promosi kepada yang berprestasi apabila sudah memenuhi kriteria kepangkatan untuk jabatan yang ditentukan dan kesejahteraan lainnya.

Pemerintah Kabupaten Bengkayang memberlakukan PP 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai usaha dalam mengendalikan sikap pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang agar PNS tetap taat, berdisiplin, memiliki tanggungjawab dan setia dengan pekerjaannya atau melaksanakan kewajiban dan haknya sebagai PNS.

Sebagai implementasi PP 30 tahun 1980, Pemerintah Kabupaten Bengkayang mengajak dan menghimbau serta mengeluarkan pola komunikasi tertulis dan tidak tertulis yang berupa Peraturan Bupati nomor 05 tahun 2007 tentang pendelegasian kebijakan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 1980, Peraturan Bupati Bengkayang Nomor. 06 tahun 2007 tentang Pendelegasian Wewenang untuk melakukan pemeriksaan pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang, surat Edaran Nomor. 050/0790/Ekbang/2007 tentang laporan kegiatan bulanan, himbauan untuk melaporkan kegiatan semesteran, laporan akhir tahun, melakukan penyuluhan disiplin, mengadakan apel awal dan akhir bulan, menertibkan daftar hadir masuk dan pulang kerja pegawai, dan melakukan inspeksi mendadak disetiap ruangan kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan kebijakan disiplin tersebut, Pemerintah Kabupaten Bengkayang menerapkan pemberlakuan pelaksanaan tindakan hukuman kepada setiap pelanggar setelah dilakukan pembinaan-pembinaan sesuai dengan tahapan-tahapannya. Dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 terdapat 62 kasus pelanggaran. Lima puluh kasus terdiri dari penggunaan Ijasah palsu, terlambat masuk kerja, mangkir kerja, terlibat kepartaian, terlambat menyelesaikan SPJ dan pelecehan seksual telah diproses, dan 12 (dua belas) kasus yang terdiri dari 6 (enam) kasus perceraian dan 6 (enam) kasus perselingkuhan belum diproses karena kasus–kasus tersebut belum jelas dan belum ada laporan tertulis dari pihak yang merasa dirugikan, dan pihak yang merasa dirugikan tidak berkeinginan kasus tersebut untuk diteruskan atau diproses karena takut suami mereka dipecat atau diberhentikan dengan tidak hormat sedangkan mereka sendiri atau para istri tidak memiliki penghasilan yang tetap atau bergantung pada suami. Sebagai di pihak yang lemah, mereka tak berdaya dan tetap besekukuh mempertahankan mahligai rumah tangga masing-masing dengan tidak melanjutkan kasus mereka untuk diproses.

Dari seluruh kasus yang telah diproses, implementasi PP 30 tahun 1980 di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang mendapat dukungan pemerintah. Pemerintah Kabupaten Bengkayang menjatuhkan hukuman kepada pelanggar teguran lisan 21 orang, teguran tertulis 13 orang, pernyataan tidak puas secara tertulis 8 orang, sampai pada pemberhentian dengan hormat 8 (delapan) orang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Pada saat sekarang ini Pemerintah Kabupaten Bengkayang tetap memberlakukan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 1980 sebagai acuan dalam mendisiplinkan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang tanpa kecuali dan akan tetap melaksanakan penjatuhan hukuman kepada yang melakukan pelanggaran. Di sisi lain, Pemerintah Kabupaten Bengkayang menerapkan PP 30 tahun 1980 sebagai alat kendali untuk mengendalikan kinerja PNS dengan tetap memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dan mempengaruhi kehidupan PNS secara ekonomi, sosial, budaya dan keamanan agar jumlah pelanggaran menjadi menurun.

Namun sangat disayangkan selama 8 tahun usia Pemerintahan Pemerintah Kabupaten Bengkayang belum mensosialisasikan peraturan itu sendiri kepada PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Sebagaimana hasil wawancara bahwa pemahaman PP 30/1980 hanya didapat sepintas melalui prajabatan dan membaca buku. Hal ini belumlah cukup karena pemahaman setiap *individu* berbeda dalam menerima dan memahami peraturan tersebut sehingga penerapan PP 30 tahun 1980 perlu disosialisasikan secara lebih intensif dan formal.

Untuk meningkatkan pemahaman terhadap PP 30/1980 Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang perlu merencanakan kedepan pengenalan peraturan dimaksud agar pegawai nantinya dapat menjiwainya dan sekaligus melaksanakannya dalam kehidupannya sehari-hari baik pada saat jam kerja ataupun di luar jam kerja. Pemahaman terhadap peraturan nantinya akan mengikat diri pegawai secara moral dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tangungjawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Sebagai PNS yang bertanggungjawab tentunya dapat memahami dirinya memiliki tugas sebagai pelayan masyarakat yang harus siap dengan kondisi dan situasi apapun. Sosialisasi hanyalah sebagai media komunikasi selain itu masih banyak lagi hal yang terkait dalam peningkatan disiplin pegawai dan bukan hanya itu.

C. Pelanggaran Disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil dalam Menjalankan Hak dan Kewajibannya sebagai Unsur Aparatur Negara

Pegawai Negeri Sipil adalah penyelenggara Administrasi Negara dan sebagai implementor kebijakan publik yang sudah jelas mengemban tugas dan fungsi yang cukup berat. Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut PNS haruslah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas di berbagai aspek yang merupakan potensi yang ada pada dirinya mulai dari ilmu pengetahuan, sikap, perilaku, moral, akhlak dan tanggungjawab yang nantinya akan tercermin dalam implementasi kebijakan yang dibuat.

Dalam PP 30 tahun 1980, PNS memiliki kewajiban yang telah diatur berdasarkan peraturan. Artinya PNS memiliki tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan segala sesuatunya yang telah diatur dalam peraturan tersebut. Kesanggupan ini memerlukan dukungan ilmu pengetahuan, sikap, moral, akhlak dan tanggungjawab. Di sisi lain PNS mengharapkan jaminan di bidang ekonomi, sosial, budaya, keamanan, organisasi dan hak serta kewajiban lainnya. Artinya pelaksanaan kebijakan setidaknya memberikan perhatian dalam melaksanakan variabel komunikasi yang baik, pemanfaatan sumberdaya yang efektif, disposisi yang sesuai dengan situasi dan kondisi dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

frakmentasi struktur birokrasi yang berfungsi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan Hak dan Kewajibannya PNS sebagai Unsur Aparatur Negara berpegang pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang mengatur disiplin PNS dalam menjalankan tugas dan fungsinya. PNS adalah merupakan bagian atau unsur yang berada di dalam sebuah organisasi yang besar yaitu Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. PNS memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dan larangan yang tidak harus dilakukan sebagai tanggung jawabnya terhadap bangsa dan negara. Baik tidaknya dan berhasil atau gagal capaian atau sasaran/target sebuah organisasi sangat tergantung pada faktor-faktor yang saling kait mengkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam menjalankan kebijakan yang dibuat dalam bentuk peraturan tersebut. Pegawai mengelola segala bentuk sumberdaya yang ada dalam lingkungan organisasi. Atas dasar itu maka PNS sangat diharapkan dapat lebih terkontrol dan memiliki kepatuhan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 serta menjalankannya dengan baik. Kita dapat membayangkan jika PNS tidak diatur dalam konteks disiplin mungkin saja terjadi hukum rimba dan asal senang tanpa batasan kerena tidak ada yang mengatur apa yang boleh dilakukan dan apa yang dilarang.

Perilaku keorganisasian merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak didalam organisasi. Perilaku organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia yang dapat diterapkan secara luas dalam perilaku orang-orang di semua bentuk organisasi. Unsur pokok dalam perilaku organisasi adalah orang, struktur, teknologi dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

lingkungan tempat organisasi beroperasi yang merupakan bagian sumberdaya. Orang adalah pembentuk sistem sosial *intern* organisasi, struktur adalah sarana penentu hubungan resmi orang-orang dalam organisasi dan teknologi penyedia sumberdaya yang digunakan orang-orang dalam organisasi untuk bekerja dan mempengaruhi tugas yang mereka lakukan. Melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan melalui sikap terhadap sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya. Kepercayaan suatu pemikiran deskriptif yang dimiliki seseorang tentang sesuatu yang disadari atas pengetahuan, pendapat dan keyakinan nyata. Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan. Sikap akan menempatkan seseorang kedalam suatu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, menerima atau menolak, mendekati dan menjauhi sesuatu tersebut. Informasi yang dimasukan kedalam pikiran seseorang oleh orang lain, anggap saja misalnya seorang pimpinan pada bawahannya dapat mengubah sikap bawahan atau menggerakannya untuk melakukan suatu tindakan. Sang pimpinan perlu mendapat respon kognitif, efektif dan perilaku dari bawahan tersebut.

Sebagai *individu* dan kelompok, PNS yang menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 memerlukan sikap untuk pengendalian diri. Sikap netral bukan *ambivalen.* Apapun yang sudah menjadi kewajiban dan larangan serta haknya agar dapat dilaksanakan dan dipatuhi oleh PNS sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat. Apapun dasarnya sebuah peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai dasar agar PNS dapat mengendalikan diri secara baik dan *proporsional.* Kondisi kepegawaian pada

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

saat sekarang ini bukanlah sebuah kendala untuk tidak berdisiplin. Segala sesuatunya telah diatur dalam peraturan kepegawaian terutama yang menyangkut hak dan kewajiban PNS yang harus dipenuhi berupa larangan dan kewajiban sebagai tanggungjawab pegawai.

Setiap individu memiki karakteristik yang sangat beragam satu sama lain, memiliki perbedaan dalam tingkat kehidupan dan kebutuhan secara ekonomis, sudut pandang terhadap peraturan, tingkat pemahaman terhadap masalah dan sampai pada tahap pencarian solusi pemecahannya berbeda pula selaras dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Dalam kondisi yang tidak menguntungkan, PNS sangat memiliki peluang untuk melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Seolah-olah peraturan yang diberlakukan membatasi gerak dan kebebasan hak asasi mereka. Sebaliknya dalam kondisi yang stabil, PNS menanggapi sebuah peraturan lebih positif sehingga merupakan dorongan bagi setiap karyawan untuk berkinerja bintang. Perbedaan diatas memberikan pandangan yang berbeda terhadap suatu persoalan baik atau tidaknya. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mengkaji peraturan tersebut sehingga dapat memahami dang mengerti secara utuh isi peraturan tersebut. Namun bagi yang berpendidikan rendah hanya memandangnya sebatas peraturan biasa yang kurang berdampak bagi dirinya apabila dilaksanakan dengan baik ditambah lagi tingkat kehidupan secara ekonomis rendah akan menambah rumitnya permasalahan yang ada pada dirinya, karena mereka harus bekerja lebih ekstra untuk menambah penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan akhirnya mengurangi perhatian terhadap tugas pokok sebagai PNS yang jelas sebuah pelanggaran.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Mulai saat itu terjadilah kelalaian dalam tugas, terlambat masuk, mangkir kerja, dan melakukan kegiatan pelanggaran lain untuk memenuhi kebutuhan hidup baik secara fisik ataupun nonfisik yang akhirnya berpulang pada kerugian PNS itu sendiri. PNS dengan kinerja rendah maka produk rendah pula dan akhirnya peningkatan kesejahteraan sulit untuk diwujudkan. Tapi apabila kinerja baik maka tentunya PNS akan diberikan kemudahan untuk dipromosikan, gaji bertambah tunjangan naik dan *reward* lainnya, yang otomatis akan menambah penghasilan pegawai itu sendiri. Tidak hanya itu saja *out put* yang dihasilkan akan lebih baik pula.

Di sisi lain perhatian terhadap larangan dan kewajiban yang saling mengisi dapat membuat keseimbangan untuk menentukan sikap agar taat, rajin dan berprestasi. PP 30 tahun 1980 adalah merupakan sarana untuk perbaikan sikap moral dan perilaku PNS yang hingga saat ini belum pernah ada *statement* dan bentuk keberatan lain sejenisnya menyatakan menolak. Sebuah keberatan untuk mematuhi PP 30 tahun 1980 untuk seorang PNS adalah mustahil karena pemberlakuan PP 30 tahun 1980 sudah diterapkan dalam sekala nasional. Penyimpangan atau pelanggaran terhadap PP 30 tahun 1980 berarti melakukan pelanggaran terhadap kesepakatan naional. Namun sikap tidak mematuhi atau melakukan pelanggaran tetap ada tergantung *individu* masing-masing. Kondisi PNS bisa saja tidak stabil disebabkan oleh tingkat kesejahteraan secara finansial belum memadai, tugas yang tidak merata pendistribusiannya, pimpinan tidak tanggap, kurang pemahaman terhadap peraturan, sarana dan prasarana kurang, lingkungan tidak mendukung dan *problem* keluarga yang saling kait mengkait dan mempengaruhi secara

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

langsung dan tak langsung sehingga menghilangkan arti dedikasi PNS itu sendiri.

Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang disebabkan oleh permasalahan yang ada pada PNS itu sendiri. Keterbatasan kemampuan *individu* PNS untuk mengatasi dan mencari solusi pemecahan masalah yang ada pada dirinya membuat diri mereka menjadi terjebak di luar kendali. Hal ini tercerminkan pelanggaran yang dilakukan sangat erat berhubungannya dengan sikap, perilaku dan moral. Adapun pelanggaran dari tahun-ketahun hampir berkisar pada permasalahan yang hampir serupa (lihat tabel 4.7).

Tabel. 4.7.

Data Pelanggaran Terhadap PP Nomor 30 Tahun 1980

Jenis Pelanggaran	2002	2003	2004	2005	2006
Ijasah Palsu	1	-	-	-	-
Terlambat masuk Kerja dan Mangkir Kerja	3	-	9	3	6
Perselingkuhan	2	-	1	-	-
Cerai	5	-	1	-	-
Poligami	-	-	6	-	-
Terlibat Kepartaian	-	-	7	-	-
Pelecehan Seksual	1	-	3	-	1
Terlambat Penyelesaian SPJ	3	2	4	3	1
Jumlah	15	2	31	6	8

Data dari tahun ketahun menunjukan ada peningkatan pelanggaran, khususnya pada tahun 2004 dan tahun 2006. Angka pelanggaran tertinggi terjadi pada tahun 2004 yang jumlahnya 31 pelanggaran dengan jenis pelanggaran yang berbeda dan angka pelanggaran terendah terjadi pada tahun 2003 berjumlah 2 pelanggaran. Adapun jumlah pelanggaran dari

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

tahun 2002 sd. tahun 2006 berjumlah 62 kasus. Rata-rata pelanggaran setiap tahunnya 12 kasus menunjukan angka yang sudah cukup besar maka perlu disikapi.

Munculnya perilaku dan sikap tidak disiplin disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

1) Adanya persepsi yang yang berbeda terhadap peraturan disiplin yang ada khususnya PP 30 Tahun 1980
2) Pengaruh lingkungan dimana tempat beroperasi kegiatan kerja tidak begitu kondusif yang biasanya disebabkan oleh persaingan kerja yang tidak sehat
3) Ruangan kerja sempit
4) Udara panas
5) Karyawan tidak diberikan kesempatan yang besar dan leluasa dalam melaksanakan tugas.
6) Ada kecenderungan ingin bebas tidak suka terikat pada peraturan dan tata tertib organisasi
7) Kesejahteraan kurang memadai
8) Gaji rendah
9) *Reward* dalam bentuk finansial dan nonfinansial dan fasilitas lainnya belum memadai
10) Pegawai kurang mendapat pehatian sehingga tidak diketahui mana pegawai yang rajin
11) Aktif dan kreatif dan yang malas dimata pimpinan sama saja
12) Kemampuan manajer dalam melakukan pembinaan belum maksimal

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

13) Pegawai tidak mengetahui tugas dan fungsinya

14) Mendapat perlakuan yang kurang adil, kurangnya kontrol atau pengawasan terhadap karyawan

15) Sosialisasi terhadap PP 30 tahun 1980 belum dilakukan sehingga banyak pegawai yang hanya mengetahui namun tidak memahami secara utuh

Dari hasil wawancara terdapat argumen-argumen yang sangat bervariasi satu sama lain. Jumlah PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang berjumlah 108 Orang, peneliti melakukan wawancara kepada 39 PNS (23 %) untuk diwawancarai. Secara perinsip hasil wawancara implementasi PP 30 tahun 1980 yang telah dilakukan menunjukan adanya kesamaan dengan hasil yang diperoleh melalui daftar isian. Dari 39 responden yang memberikan jawaban setuju diberlakukannya PP 30 tahun 1980 sebagai salah satu sarana pengendalian sikap dan perilaku PNS sebanyak 36 responden. Disamping itu terdapat PNS yang belum memahami dan mengerti benar akan PP 30 tahun 1980 dikarenakan sebagian besar PNS yang ada di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang belum mengikuti sosialisasi PP 30 tahun 1980. Mereka adalah para pegawai yang baru direkrut sebagai CPNS/PNS. Adapun sebagaimana hasil kuesioner dan wawancara bahwa terjadinya pelanggaran disebabkan oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan PNS, sehingga pegawai masih harus mencari tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti bekerja di luar, mencoba bergabung sebagai pengurus partai politik

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

dan melakukan kegiatan lain untuk mendapatkan penghasilan tambahan. Pelanggaran yang ada hubungannya dengan sikap moral seperti perselingkuhan, poligami, perceraian dan pelecehan seksual bukan merupakan watak atau kharakter individu, tetapi dipengaruhi oleh masalah kurangnya pendidikan keagamaan dan besarnya pengaruh lingkungan. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelanggaran yang terjadi di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dapat diklasifikasikan secara umum sebagai akibat dari kurang pemahaman terhadap peraturan dan pendidikan keagamaan serta lingkungan yang tidak mendukung, PP 30 Tahun 1980 belum disosialisasikan kepada PNS namun telah diberlakukan, rendahnya tingkat kesejahteraan PNS yang mengakibatkan PNS mencari pekerjaan sampingan.

Namun pada perinsipnya PNS di Kabupaten Bengkayang tidak menolak PP 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menyetujui agar peraturan tersebut tetap diberlakukan sebagai pengendalian sikap dan perilaku PNS walaupun hasilnya belum maksimal. Hal ini dibuktikan bahwa hanya sebagian kecil saja PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan mereka taat terhadap hukuman yang dijatuhkan kepadanya dan mengakui kesalahan.

Dari hasil wawancara adalah fakta bahwa tidak satupun PNS menyatakan menolak diberlakukannya PP 30 tahun 1980 sebagai sarana hukum untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bengkayang. PNS tetap berharap agar

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

PP 30 tahun 1980 dapat diberlakukan dengan baik melalui penerapan yang dapat memberikan rasa keadilan, memberikan pembinaan dan pendidikan yang konstruktif. Artinya PNS menginginkan tetap bekerja dibawah payung PP 30 tahun 1980 namun dalam implementasinya tetap memegang rambu-rambu tidak pilih kasih, penuh rasa keadilan dan dilaksanakan secara *proporsional.*

Rendahnya tingkat kesejahteraan PNS mendorong PNS berusaha mencari penghasilan tambahan di luar tugas pokok bukanlah suatu alasan yang tepat. Begitu banyaknya pekerjaan dapat dilakukan di luar jam kerja jika berkeinginan untuk meningkatkan penghasilan keluarga. Namun arus lingkungan di luar yang cukup keras dan senantiasa menggoda untuk melakukan berbagai kegiatan jika kita menjadi mahluk yang cepat menyerah dengan kondisi tersebut. Banyak pekerjaan yang dituju tidak menentu, seperti tukang ojek, maklar, buruh kasar dan kegiatan mendapatkan uang lainnya namun pelanggaran terhadap disiplin PNS yang sudah disepakati harus dihindarkan. Demikian pula dengan pemahaman terhadap peraturan itu sendiri tidak secara utuh atau masih samar-samar, di sini kita bisa saja bercermin pada kolega kita yang kreatif dan penuh rasa tanggungjawab dengan tugas mereka. Perlu disadari bahwa pelanggaran yang dilakukan semata-mata adalah konsekuensi perbuatan salah yang harus diganjar dengan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan. Dan PNS harus sudah siap dan puas dengan kondisi yang ada sekarang ini karena dimana pun keberadaan PNS di bumi nusantara ini memiliki kondisi yang hampir serupa dan tidak jauh berbeda.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Demikian pula PNS yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bengkayang siap untuk melaksanakan tugas kenegaraan dalam situasi dan kondisi apapun juga. Dalam menjalankan hak dan kewajiban tetap memegang teguh peraturan sebagai kendali diri tanpa kecuali. PP 30 tahun 1980 masih lebih baik untuk dilaksanakan dan ditaati atau dipatuhi sebagai acuan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

D. Ketaatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkayang terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

Langkah-langkah serius yang diambil untuk mendisiplinkan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang sejak tahun 2002 dan hingga saat sekarang ini telah membawa perubahan signifikan. Penurunan tingkat pelanggaran memberikan gambaran adanya meningkatnya disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang. Berkenaan dengan itu, Pemerintah berusaha mengimbanginya dengan memberikan kenaikan gaji pegawai, pemberian tunjangan kesejahteraan pegawai, melakukan sosialisasi peraturan yang berhubungan dengan disiplin pegawai, mensosialisasikan gerakan anti korupsi, peningkatan volume kerja dan himbauan disiplin melalui apel awal bulan dan akhir bulan dan upacara resmi lainnya, kegiatan pengembangan pegawai dan pembenahan diri PNS di setiap SKPD. Kondisi ini sejalan dengan semakin beratnya tuntutan tugas dan tanggungjawab PNS di berbagai sektor kegiatan pelayanan publik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Dalam implementasi PP 30 tahun 1980 di lapangan Pemerintah Kabupaten Bengkayang telah mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 05 tahun 2007, dan Peraturan Bupati Nomor 06 tahun 2007, arahan-arahan, Surat Edaran dalam bentuk himbauan pada kegiatan resmi dan tidak resmi dan kegiatan lain yang ada hubungan dengan itu. Hal ini memberikan dampak yang cukup besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan di bidang disiplin terhadap kepegawaian di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Walaupun masih ada PNS yang melakukan pelanggaran namun jumlahnya mengalami pengurangan dan walaupun ada disebabkan oleh persoalan dilingkungan PNS itu sendiri dalam bentuk klasik dari prilaku *individu* itu sendiri, seperti adanya keinginan yang berlebihan ketika melihat kecantikan seorang wanita, keindahan bentuk tubuh, ketampanan dan keperkasaan seorang pria ada niat untuk berselingkuh, mencari istri tambahan dan bahkan menceraikan istri tua untuk kawin lagi, keinginan untuk mencari penghasilan tambahan bekerja diluar dengan alasan pengahasilan sebagai PNS belum mencukupi kebutuhan hidup sehingga mangkir dari kerja, belum mengerti atau paham benar dengan peraturan dan tidak mengerti akan perbuatan melanggar atau tidak, adanya penyimpangan perilaku, rumah jauh dari tempat kerja yang memakan waktu cukup lama capaiannya dan biaya yang besar diperlukan menjadikan PNS terlambat masuk kerja dan mangkir kerja. Adanya PNS yang terlibat partai politik ada kaitannya dengan kesejahteraan yang diperoleh oleh wakil rakyat lebih menjanjikan dari pada PNS. Artinya penghasilan para Wakil Rakyat lebih besar dari pada penghasilan PNS untuk golongan II dan Golongan III. PNS yang tergiur dengan penghasilan yang besar dan berkaitan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

dengan kegiatan dalam partai politik harus berhadapan dengan PP 37 tahun 2004 tetang larangan PNS menjadi anggota Partai Politik dan PP 30 tahun 1980.

Dari beberapa jenis pelanggaran yang telah dilakukan oleh PNS sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 telah ditindaklanjuti melalui suatu proses pelaksanaan pejatuhan hukuman kepada pelanggar yang dimulai dengan teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis dan sampai pada pemberhentian dengan hormat dapat terlaksana dengan baik.

Rata-rata ada 12 (dua belas) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin setiap tahun yang disebabkan oleh alasan klasik sebagaimana dipaparkan di atas sehingga menyebabkan PNS tersebut tidak taat dalam melaksanakan PP 30 tahun 1980. Kalau dilihat dari jumlah secara keseluruhan menunjukan angka cukup kecil dan begitu berarti, karena masih banyak PNS yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Perlu diakui ketaatan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang memang belum dapat memenuhi harapan alias belum mengembirakan. Namun pelanggaran yang jelas lebih besar jumlahnya adalah mangkir kerja dan terlambat masuk kerja serta terlambat menyelesaikan SPJ lebih erat dengan individu dan kembali kepada individu bukan kebijakan. Beberapa alasan disampaikan PNS melakukan pekerjaan tambahan untuk mencari penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Penghasilan yang diperoleh sekarang ini belum dapat menutupi biaya hidup yang dirasakan cukup memaksa aturan namun solusi yang diambil belum sesuai dengan tata-tertib atau rambu-rambu kesetiaan seorang PNS. Peraturan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

pemerintah harus sudah melekat didalam hati setiap PNS harus dianut sebagai pengendalian pendisiplinan dan kinerja tidak bisa dipungkiri. Ketaatan sebagai Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan Pembangunan harus benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan menjalankan PP 30 tahun 1980 dengan sebaik-baiknya berarti sudah memiliki kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila sebagai idiologi negara, Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Dasar Hukum, Negara dan Pemerintah sebagaiman dimaksud diatas. Jadi ketaatan PNS terhadap PP 30 tahun 1980 tidak dapat ditawar-tawar lagi. PP 30 tahun 1980 telah disepakati bersama oleh Pemerintah bersekala nasional. Tidak satupun daerah atau wilayah yang tidak melaksanakannya dalam melakukan pembinaan pegawai termasuklah Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Adapun untuk implementasi di lapangan diserahkan kembali kepada daerah sesuai dengan kebijakan masing-masing namun secara substansi tetap dipedomani oleh PP 30 tahun 1980.

Walaupun masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh segelintir PNS tidak berarti PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang tidak taat akan peraturan yang sudah menjadi harga mati untuk diterapkan di seluruh indonesia termasuk di Kabupaten Bengkayang. Pelanggaran oleh segelitir pegawai termasuk penyimpangan sosial yang ada pada perilaku pegawai itu sendiri. Pelanggaran yang disadari adalah merupakan pelanggaran yang disengaja dengan harapan adanya pertimbangan dari pimpinan, ampun, diabaikan dan tidak diproses serta pertimbangan sosial lainnya. Pelanggaran

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

yang tidak disadari merupakan emosional pegawai dalam melakukan sesuatu yang setelah itu menimbulkan penyesalan bagi pelaku. Kenyataan tersebut menunjukan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang masih taat akan peraturan dan siap untuk melaksanakan PP 30 tahun 1980 sebagai acuan disiplin kerja.

E. Menggambarkan Bentuk Hukuman Disiplin yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang terhadap PNS yang melanggar kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin yang dilakukan oleh Pemerintahan Kabupaten Bengkayang bukan tidak berdasar. Hal ini telah tertuang pasal demi pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Pemerintah dalam rangka melakukan tindakan pendisiplinan tidak akan berspekulasi. Payung peraturan menjadi pegangan adalah mutlak. Jadi barang siapa yang dengan sengaja melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan etika PNS akan diberikan ganjaran hukuman sesuai dengan kualitas tingkat pelanggarannya secara bertahap. Tahapan inilah yang nantinya akan memberikan pertimbangan apakah PNS yang bersangkutan masih dapat dibina atau tidak agar dapat membantu Pegawai Negeri Sipil menjadi lebih produktif sehingga dapat menguntungkan pegawai negeri sipil itu sendiri dalam jangka panjang. Sebagai contoh, jika seseorang diberi tindakan pendisiplinan karena kegagalannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai *standard* kualitas suatu produk, dan setelah tindakan pendisiplinan kualitas produknya menjadi meningkat, maka ini berarti memberikan manfaat bagi pengembangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

karyawan. Karena kinerja yang meningkat akan berdampak pada pemberian kesempatan dan keuntungan secara finansial dan nonfinansial. Artinya tindakan pendisiplinan yang efektif dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya dan akhirnya menghasilkan keuntungan secara ekonomis bagi *individu* karyawan yang bersangkutan.

Pendisiplinan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang diberikan kepada PNS dengan memberitahukan kepada mereka bahwa perilaku mereka tidak dapat diterima dan diberikan jalan keluar sebagai perbaikan yang harus dilakukan jika masih ingin tetap bekerja sebagai PNS. Hal ini dilakukan melalui berbagai tahapan mulai dari teguran lisan sampai pada pemberhentian tidak hormat. Pendisiplinan yang diinginkan merupakan bentuk pendisiplinan yang menekankan pada peningkatan perilaku positif dan produktifitas karyawan. Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku PNS agar lebih konsisten dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980.

Peraturan Pemerintah Nomor. 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari larangan yang harus tidak dilakukan dan kewajiban yang harus dipenuhi. Kita semua tahu bahwa peraturan diadakan untuk dipatuhi atau tidak untuk dilanggar dalam mencapai tujuan organisasi. Jika peraturan dilanggar pada tingkatan tertentu, keefektifan organisasi menjadi rusak dan seberapa rusaknya tergantung pada tingkatan jenis sanksi suatu pelanggaran. Sebagai contoh, karyawan terlambat bekerja atau mangkir kerja tanpa alasan yang jelas, jika hanya sekali maka dampaknya pada organisasi akan minimal, bahkan tidak dirasakan, tetapi terlambatnya secara konsisten

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

untuk jangka panjang dan mangkir kerja kondisinya semakin meningkat, ini lain persoalannya, karena memiliki dampak negatif terhadap *produktivitas* karyawan yang bersangkutan dan mempengaruhi moral karyawan lainnya dan bahkan lingkungannya akan menjadi terpengaruh dan bahkan rusak. Pimpinan harus mengetahui bahwa tindakan disiplin dapat menjadi kekuatan positif jika diterapkan secara bertanggungjawab dan seimbang. Organisasi akan memperoleh keuntungan dari pengembangan dan implementasi kebijakan pendisiplinan yang efektif. Pendisiplinan harus dipandang sebagai suatu peluang untuk belajar karyawan dan juga sebagai alat untuk meningkatkan *produktivitas* serta hubungan kemanusiaan (Byars dan Rue dalam Yun Iswanto, 2004).

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 adalah peraturan yang cukup sarat dengan rambu-rambu pendisiplinan yang harus dipatuhi dan sebagai pengendalian diri bagi individu PNS dengan harapan akan dapat mengatur efektifitas dan *produktivitas* Pegawai Negeri Sipil serta terhindar dari kontaminasi terhadap moral dan etika yang tidak baik dan tidak merugikan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil yang sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat adalah merupakan soko guru sehingga dapat menjadi panutan yang bisa dicontoh.

Adanya penolakan dan pelanggaran terhadap Peraturan dan tata tertib organisasi dapat disebabkan oleh faktor-faktor ketidakpuasan dengan keadaan, rasa ketakutan akan tidak diberi kebebasan, dan gangguan lain sehingga membuat keresahan PNS. Dalam kondisi yang tidak kondusif ini akhirnya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

terjadilah konflik dalam diri PNS dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

Disisi lain faktor-faktor penyebab konflik PNS dapat berupa persaingan terhadap sumber-sumber, ketergangguan tugas, kekaburan batas-batas bidang kerja, masalah status, rintangan dalam komunikasi,sifat-sifat individu dan masih banyak lagi. Kepuasan kerja dimana seseorang dapat merasakan positif terhadap pekerjaannya dan hasil atau *out put* yang telah dicapai selama bertahun-tahun. Sebagaimana Luthan (dalam Husein Umar, 1997:36) faktor-faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi rasa puas ada lima, yaitu: pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi dan rekan kerja bukanlah mustahil berpengaruh terhadap disiplin PNS sehingga pelanggaran terhadap PP 30 tahun 1980 terjadi.

Disamping itu berbagai macam bentuk yang tidak disadari oleh PNS sebagai pelanggaran disiplin atau masalah budaya santai yang ada pada dirinya, seperti terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja, karyawan tidak fokus, lalai, suka ngobrol atau mudah teralih perhatian, karyawan yang kurang pantas, tidak produktif, berkualitas rendah, pemalu atau kurang komunikatif, mendominasi, haus kekuasaan, tidak punya motivasi, suka mengeluh dan bergosip, salah menetapkan prioritas atau mengalami kelelahan, pemarah dan mempunyai masalah pribadi atau kecanduan. Dalam kondisi-kondisi seperti ini maka karyawan perlu diberikan dorongan agar karyawan dapat berkinerja bintang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Adapun sikap Pegawai Negeri Sipil untuk tidak melanggar peraturan lebih banyak berkutat pada individu dan perilaku pegawai itu sendiri. Penyimpangan dan penolakan terhadap suatu yang harus dialaminya adalah cara yang paling primitif dan berbahaya, karena tidak ada orang yang mampu lari dari kenyataan. Penolakan dilakukan dengan cara memblokir peristiwa-peristiwa yang dianggap tidak baik dan merupakan sebuah ancaman. Persepsi semacam ini dapat pula mempengaruhi sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil dimana dan kapan saja.

Dari hasil wawancara secara menyeluruh dapat disampaikan secara utuh bahwa 80 % mengatakan disiplin yang ada di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang masih belum maksimal atau masih kurang. Hal ini disebabkan dalam memberikan sanksi masih belum ada ketegasan dan nampaknya unsur pembinaan lebih kental sehingga meningkatkan rasa toleransi atasan yang berlebihan dengan pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman. Di sisi lain bahwa PP 30 tahun 1980 belum disosialisasikan kepada pegawai sehingga pemahaman terhadap peraturan tersebut kurang dan baru tahap mengetahui adanya bentuk peraturan pendisiplinan dan bahkan belum jelas penyebutannya ketika diwawancarai. Titik berat lain yang mengganjal PNS adalah masih kurangnya perhatian atasan atau perhatian kurang merata terhadap bawahan PNS yang dibinanya yang cukup berdampak pada semangat kerja PNS tersebut dan pada akhirnya mengakibatkan kekecewaan dengan celoteh rajin malas sama saja. Untuk menutupi rasa kecewa PNS mencari sensasi dalam berbagai bentuk pelanggaran disiplin seperti halnya, masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

sering mangkir kerja, ngobrol lebih banyak dan kegiatan pelanggaran disiplin lainnya. Untuk menutupi biaya hidup yang cukup tinggi PNS harus mencari pekerjan sampingan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja PNS itu sendiri.

Sebenarnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 bukanlah sebuah ancaman atau sebuah alat untuk melakukan tekanan kepada PNS tetapi merupakan sebuah acuan atau pedoman untuk mengendalikan diri dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat, mengingat PNS sebagai panutan masyarakat dalam berperilaku dan bertindak dalam kehidupannya sehari-hari. PNS dapat menjadi contoh yang baik dan berperilaku baik dalam bertindak maupun dalam ucapannya. Atas dasar harapan itu maka dalam pembinaannya dibuatlah pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi kedalam bentuk sebuah Peraturan Disiplin yaitu yang disebut Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Dalam penjatuhan hukuman Pemerintah Kabupaten Bengkayang memberikan sanksi pelanggaran sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 sudah sangat baik sekali apabila dilaksanakan dengan penuh rasa tangungjawab tanpa merasa ada tekanan dari pihak manapun serta kondisi yang tidak kondusif dalam diri PNS. Adapun faktor-faktor didalam kehidupan sosial pegawai yang belum terpenuhi memberikan ruang terbuka terjadi pelanggaran karena faktor-faktor tersebut merupakan bagian yang harus dipenuhi baik dalam kehidupan pegawai ataupun di luar itu seperti kesejahteraan secara ekonomis, sanjungan, fasilitas kerja, pembagian tugas yang baik/adil, suasana kerja yang nyaman dan perhatian atasan dan sarana

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

prasarana pendukung lainnya. Kesemua variabel-variabel harus dipenuhi dan apabila tidak akan berdampak pada hasil yang akan dicapai sesuai tujuan organisasi tersebut. Artinya dalam pelaksanaan PP 30 tahun 1980 harus mendapat dukungan secara finansial ataupun nonfinansial dalam kehidupan *intern* dan *ekstern* PNS. Kendala yang ada sebagaimana diutarakan di atas menyangkut masalah finansial dan nonfinansial sehingga berdasarkan data yang peneliti temukan bahwa terjadinya pelanggaran di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang lebih cenderung kepada pelanggaran yang bersifat individu dan tanggungjawab moral yang sulit untuk merubahnya bahkan dengan peraturan sekalipun, seperti terlambat masuk kerja, mangkir kerja, perselingkuhan, perceraian dan poligami erat dengan perilaku individu dan moral sebenarnya dapat dihindari. Dengan melakukan perbuatan pelanggaran tersebut di luar korelasi dengan alasan meningkatkan pendapatan PNS dan bahkan bisa menambah tingkat pengeluaran keluarga. Berbeda halnya dengan mangkir kerja atau terlambat masuk kerja untuk mencari penghasilan tambahan atau jarak tempuh ke kantor yang jauh dan memerlukan biaya yang cukup besar dan cukup prinsip. Oleh sebab itu dalam penjatuhan jenis hukuman dilakukan sesuai dengan berat atau ringannya pelanggaran perlu mendapat perhatian selama masih dalam pembinaan. Untuk jelasnya jenis hukuman apa yang dijatuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang terhadap pelaku pelanggaran disiplin dapat terlihat pada di bawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

Tabel. 4.8.

Jenis Pelanggaran dan Hukuman yang dijatuhkan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran.

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus Pelanggaran	Jenis Hukuman	Jenis Hukuman	Keterangan
1.	Ijasah Palsu	1	Berat	Pemberhentian dengan tidak Hormat	-
2.	Terlambat masuk kerja dan Mangkir Kerja	21	Ringan	Teguran lisan 8 Orang; Teguran Tertulis 4 Orang	Telah mengalami perubahan sikap menjadi lebih aktif.
3.	Perselingkuhan	3	Ringan	Pernyataan Tidak Puas secara tertulis	-
4.	Terlambat Penyelesaian SPJ	13	Ringan	Teguran Lisan	Telah menyelesaikan pada waktu ditentukan.
5.	Poligami	6	Ringan/Berat	-	Belum diproses.
6.	Terlibat kepertaian/Pelanggaran Kode etik	7	Berat	Diberhentikan dengan hormat.	Dalam Proses untuk diaktibkan kembali.
7.	Pelecehan Seksual	5	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis 3 orang; teguran tertulis 2 orang.	-
8.	Perceraian	6	Berat/ringan	-	Belum diproses.
		62			

Sumber Data Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Bengkayang Tahun 2002 s.d. 2006.

Dari klasifikasi pelanggaran yang telah dilakukan, peneliti membagi melalui dua pendekatan yaitu pelanggaran yang tergolong cukup besar dan pelanggaran yang kecil persentasenya. Pelanggaran yang cukup besar jumlahnya ada dua jenis kasus yaitu terlambat masuk kerja, mangkir kerja dan terlambat menyelesaikan SPJ. Kasus ini merupakan kasus yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

sangat terkait dengan pembinaan dan pengawasan langsung dari atasan. Distorsi disini apabila kita padukan dengan hasil wawancara para pengambil keputusan dalam penjatuhan hukuman dan kuesioner, ada beberapa pernyataan bahwa faktor pelanggaran sebagai akibat kurangnya pembinaan, pengawasan dan perhatian pimpinan terutama yang ada hubungannya dengan kesejahteraan seperti halnya *reward* berupa finansial ataupun nonfinansial, kesejahteraan, fasilitas yang kurang memadai, dan pemahaman terhadap terhadap PP 30 tahun 1980 belum begitu maksimal dan menyeluruh karena belum ada sosialisasi. Pegawai hanya mengetahui peraturan disiplin tersebut dari prajabatan waktu masih CPNS. Pekerjaan atau tugas hanya diberikan begitu saja dan tidak dilakukan pemantauan terhadap apa yang telah dilakukan, baik, salah atau bahkan tidak dikerjakan sama sekali. Demikian pula sering mangkir kerja dan terlambat masuk kerja diakibatkan oleh adanya kegiatan atau kerja sampingan sebagai usaha untuk memproleh penghasilan tambahan dalam menutupi biaya hidup.

Sedangkan jenis pelanggaran lainnya lebih mengarah kepada sikap moral individu yang melekat pada individu yang bersangkutan. Keinginan timbul karena sesuatu sebab. Namun perilaku disini menyimpang, artinya lebih kearah perbuatan amoral seperti selingkuh, poligami, pelecehan seksual dan sampai pada perceraian. Apabila kita hubungkan dengan pernyataan hasil wawancara bahwa pada umumnya kurang disiplin karena kurangnya pembinaan terhadap pegawai itu sendiri, PP 30 tahun 1980 belum disosialisasikan sehingga kurang pemahaman pegawai atas peraturan tersebut dan rendahnya tingkat ksesejahteraan sehingga mencari pelarian yang dapat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

menghibur diri sendiri dan mencoba lari dari kenyataan ditambah lagi kurang pembinaan religius secara umum.

Sedangkan keinginan untuk beralih kepada profesi sebagai politikus adalah merupakan kecendrungan yang erat kaitannya dengan kesejahteraan, dimana penghasilan seorang anggota DPR pada umumnya lebih besar dari seorang Pegawai Negeri Sipil. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri dilarang menjadi Anggota Partai Politik dan menganut sikap netralitas dalam bidang politik (PP Nomor 37 tahun 2004) sehingga tidak menghalangi tugas kedinasan (PP 30 tahun 1980).

Di sisi lain masih ada beberapa pelanggaran yang belum dapat diproses yaitu jenis pelanggaran poligami dan perceraian. Pelanggaran jenis ini ada keterkaitan dengan peraturan, agama, adat istiadat dan kesediaan pihak yang dirugikan seperti istri PNS enggan untuk melanjutkan kasus yang bersangkutan dengan keluarga mereka sehingga kasus yang ada cukup sampai di sini saja. Ketakutan akan sanksi dijatuhkan kepada suami yang otomatis akan mengurangi atau menghilangkan sumber penghasilan untuk biaya hidup karena istri baik sebagai ibu rumah tangga atau sebagai wanita karir. Disamping itu PP 30 tahun 1980 memiliki unsur pembinaan dan pengendalian maka lebih berpihak pada keutuhan sebuah keluarga dan tingkat kesepakatan kedua belah pihak yang bermasalah. Atas dasar inilah maka kasus di atas dapat dipecahkan melalui *win-win solution* kedua belah pihak yang bermasalah. Di sisi lain belum ada laporan yang formal dari yang merasa dirugikan atau yang bermasalah kepada Pihak Pemerintah Kabupaten Bengkayang sehingga permasalahan tersebut baru dalam bentuk isu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Pelanggaran ini adalah merupakan pelanggaran disiplin tidak mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Seperti halnya untuk PNS yang menganut Agama Kristen tidak boleh melakukan poligami atau perceraian hidup. Apapun dasarnya keutuhan keluarga adalah nomor satu karena pepecaraian hanya dapat terjadi oleh Tuhan.

Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam menjatuhkan hukuman dan menangani masalah pelanggaran masih dalam katagori arif dan bijaksana. Pemerintah Kabupaten Bengkayang lebih mengutamakan pembinaan, mendidik dan memperbaiki mengingat Kabupaten Bengkayang baru berusia 8 (delapan) tahun harus masih banyak belajar dan membina pegawai yang jumlahnya cukup terbatas dalam mencapai tujuan organisasi dan sasaran yang diinginkan untuk mensejahterakan masyarakat Kabupaten Bengkayang. Namun komitmen Pemerintah Kabupaten Bengkayang tetap menganggap Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 masih efektif untuk dilaksanakan dalam melakukan pembinaan PNS.

Tidak satupun dari unsur PNS yang telah diwawancarai menyatakan menolak PP 30 tahun 1980, hanya PNS lebih menginginkan ada keseimbangan antara pengorbanan dan pengharapan dan ada penghargaan bagi yang berprestasi dan *punishment* bagi yang melakukan pelanggaran.

Dari sikap untuk tidak melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa pada dasarnya tidak seorangpun PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang menolak Peraturan Pemerintahan Nomor 30 tahun 1980, Pegawai Negeri Sipil menginginkan ada ketegasan dalam menerapkan Peraturan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

tersebut, perlu ada keseimbangan antara pengorbanan dan pendapatan dan antara *reward* dan *punishment* sehingga setiap pegawai mendapat perlakuan sama dimata hukum.

F. Konsistensi Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam Menerapkan PP 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sebuah kebijakan yang telah direkomendasikan untuk dipilih oleh *policy makers* dan dilaksanakan oleh implementor namunlah bukan jaminan bahwa kebijakan tersebut dapat berhasil dilaksanakan dengan baik. Banyaknya variabel yang saling kait mengkait dan mempengaruhi satu sama lain baik langsung atau tak langsung yang berasal dari individu, kelompok atau institusi dan ditambah lagi upaya-upaya *policy makers* mempengaruhi birokrat pelaksana agar dapat memberikan pelayanan dan mengatur perilaku kelompok sasaran secara sadar ataupun tak sadar dilakukan.

Demikian pula yang terjadi pada sebuah kebijakan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 ini. Walaupun peraturan ini sudah cukup lama diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk melakukan pendisiplinan terhadap PNS namun begitu masih terdapat banyak hambatan dan kendala dalam pelaksanaannya sehingga dalam penerapannya tidak begitu mulus dan berdampak pada sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan pemerintah itu sendiri karena antara variabel satu dengan lainnya yang saling mempengaruhi dan tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan dilapangan. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

tersebut dilaksanakan dan dihubungkan dengan konsistensi Pemerintah Kabupaten Bengkayang sebagai implementor kebijakan tersebut. Dalam implementasi kebijakan PP 30 tahun 1980 Pemerintah Kabupaten Bengkayang telah berusaha memenuhi kebutuhan vaiabel-variabel yang ada di dalamnya baik secara finansial ataupun nonfinasial. Sumberdaya, sikap, komunikasi dan disposisi adalah bagian yang selalu ada dan tersirat dalam pelaksanaan PP 30 tahun 1980 yang diterjemahkan melalui kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja, prasarana kerja yang memadai, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dan sesama staf, arahan kebijakan yang disampaikan kepada bawahan dan atasan secara tepat dan tugas lain yang dilimpahkan kepada pelaksana. Walaupun telah melalui usaha maksimal pelaksanaan di lapangan permasalahan yang kenyataanya masih ada variabel-variabel yang belum dapat memenuhi standar yang semestinya, seperti kurangnya tingkat kesejahteraan yang diberikan karena terikat pada peluang peraturan yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan itu sendiri, komunikasi yang tidak berjalan secara tepat dan akurat, kurangnya sumberdaya lainnya. Walaupun dengan keterbatasan yang dimiliki Pemerintahan Kabupaten Bengkayang tetap memiliki komitmen secara konsisten memegang dasar-dasar kebijakan untuk memberlakukan ketentuan peraturan-peraturan pendisiplinan PNS antara lain :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

   Kewajiban dan Larangan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil adalah :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

a. Kewajiban. Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib :

1). Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;

2). Mengutamakan kepentingan nagara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain;

3). Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;

4). Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

5). Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;

6). Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;

7). Malaksanakan tugas kedinasan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab;

8). Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;

9). Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korp Pegawai Negeri Sipil;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

10). Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan material;

11). Mentaati ketentuan jam kerja;

12). Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;

13). Menggunakan barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;

14). Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;

15). Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;

16). Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;

17). Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;

18). Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerja;

19). Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kariernya;

20). Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;

21). Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan;

22). Hormat menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

23). Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;

24). Mantaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;

25). Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;

26). Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima menganai pelanggaran disiplin.

b. Larangan. Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang :

1). Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah atau pejabat negeri Sipil;

2). Menyalahgunakan wewenangnya;

3). Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing;

4). Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara;

5). Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik negara secara tidak sah;

6). Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

7). Melakukan tindakan yang bersifat *negative* dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja;

8). Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;

9). Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;

10). Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;

11). Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;

12). Menghalangi perjalanan tugas kedinasan;

13). Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;

14). Bertindak selaku perantara bagi suatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Pemerintah;

15). Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

16). Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlahnya dan sifat kepemilikannya itu sedemikian rupa sehingga melalui kepemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelanggaraan jalannya perusahaan;

17). Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina Golongan ruang IV/a keatas atau yang memangku jabatan eselon I;

18). Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

2. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Sebagaimana diungkapkan di atas bahwa pelanggaran disiplin meliputi setiap ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan ini. Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin terdiri dari :

a. Hukuman Disiplin Ringan dengan jenis hukuman :

1) . Tegoran lisan;

2). Tegoran tertulis;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

3). Pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Hukuman Disiplin Sedang dengan jenis hukuman:

1). Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;

2).Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;

3). Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

c. Hukuman Disiplin berat dengan jenis hukuman :

1). Penurunan pangkat untuk pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;

2). Pembebasan dari jabatan;

3). Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;

4). Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

3. Pejabat yang Berwenang Menghukum

Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang adalah merupakan suatu unit kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang di bawah koordinasi Sekretaris Daerah bertugas mengelola bidang tugas kepegawaian daerah yang dilimpahkan oleh Bupati sebagai bentuk urusan wajib Pemerintah Daerah sebagaimana diamanatkan oleh UU N0 22 Tahun 1999 jo UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Kepegawaian dibantu oleh pejabat setingkat Eselon IV atau dalam hal ini adalah para kepala Sub Bagian. Dalam tugas yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai adalah Sub

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Bagian Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai dalam hal ini salah satu tugas pokok Sub Bidang ini adalah Pembinaan Mental Pegawai.

Dalam pelaksanaan sebagai Pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 05 Tahun 2007, yang mulai sejak berdirinya Kabupaten Bengkayang pada tahun 1999 adalah satu-satunya kebijakan yang dibuat untuk melaksanakan PP 30 Tahun 1980 sebagai implementasi Peraturan tersebut. Adapun Peraturan Bupati tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel .4.9.

Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 05 Tahun 2007 Tentang

Pendelegasian Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

NO.	Pejabat	Jenis Hukuman Disiplin yang didelegasikan.	Terhadap Pegawai Negeri Sipil	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Yang memangku Jabatan Strktural Eselon IV	a.Tegoran Lisan tercatat. b.Tegoran tertulis (membuat Pernyataan). c.Pernyataan Tidak Puas secara tertulis.	Yang memangku jabatan fungsional dan Pegawai negeri Sipil lainnya Golongan Ruang III/a kebawah. -sda- - sda-	Dalam lingkungan masing-masing. -sda - - sda -
2.	Yang memangku jabatan Eselon III	a. Tegoran Lisan (tercatat). b.Tegoran tertulis (membuat Pernyataan) c.Pernyataan tidak puas secra tertulis.	Yang memangku jabatan Struktural Eselon IV dan Pejabat Fungsional Golongan Ruang III/b sampai dengan III/d. -sda- - sda-	Dalam Lingkungan masing-masing. -sda- - sda-

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

3.	Yang memangku jabatan Eselon IIb.	a.Tegoran Lisan (tercatat). b.Tegoran tertulis (membuat Pernyataan) c.Pernyataan tidak puas secra tertulis.	Yang memangku jabatan Struktural Eselon IV dan Pejabat Fungsional Golongan Ruang III/b sampai dengan III/d. -sda- - sda-	Dalam Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. Bengkayang. -sda- - sda-
4.	Yang memangku jabatan Eselon II.a.	a.Penundaan Kenaikan Gaji Berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun. b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) Tahun. c.Penundaan Kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.	Yang memangku jabatan Struktural Eselon IV dan Pejabat Fungsional Golongan Ruang III/b sampai dengan III/d. -sda- - sda-	Dalam Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. Bengkayang. -sda- - sda-
5	Yang memangku jabatan Eselon II.a.	a.Tegoran Lisan (tercatat). b.Tegoran tertulis (membuat Pernyataan).	Yang memangku jabatan Struktural Eselon IV dan Pejabat Fungsional Golongan Ruang III/b sampai dengan III/d. -sda-	Dalam Lingkungan Lembaga teknis dan Dinas Daerah serta lembaga-lembaga lainnya di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. -sda-

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

		c.Pernyataan tidak puas secara tertulis.	- sda-	-sda-

4. Kewenangan Bupati Bengkayang Dalam Penjatuhan Hukuman

Bupati sebagai Kepala Pemerintahan di Kabupaten mempunyai kewenangan administratif dan politis dalam menjalankan pemerintahan secara arif dan bijaksana. Dalam melaksanakan operasional pemerintahan, Bupati dibantu oleh Para Perangkat Daerah dan Aparat Pemerintahan yang disebut Pegawai Negeri Sipil tentunya dalam usaha untuk mencapai tujuan nasional. Dalam mencapai tujuan tersebut maka diperlukan adanya PNS sebagai Unsur Aparatur Negara dan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menjalankan tugas dan pembangunan, artinya PNS yang disiplin dan bertanggungjawab.

Untuk melakukan pembinaan PNS agar disiplin, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi, kewajiban lain yang harus ditaati atau dilarang untuk dilanggar. Demikian pula Peraturan Pemerintah tersebut telah diatur di dalamnya tata cara pemeriksaan, tata cara pelanggaran, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin, serta tata cara pengajuan keberatan apabila PNS yang diatur hukuman disiplin itu merasa kebaratan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Adapun tujuan hukuman disiplin tidak semata pemberian sanksi atau ganjaran tetapi lebih bersifat membina, memperbaiki, dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam penjatuhan hukuman disiplin, Bupati memiliki kewenangan dalam menjatuhkan hukuman setingkat Pejabat yang memangku jabatan struktural eselon II dan Walikota. Jenis hukuman yang dijatuhkan mulai dari teguran lisan dan tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Kapasitas ini diterapkan kepada PNS yang memangku jabatan Struktural eselon II, sampai pada tingkat hukuman penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Sedangkan untuk eselon III, IV dan V dan setingkat serta Pegawai Negeri Sipil lainnya dapat dijatuhkan hukuman sampai pada kenaikan pangkat paling lama satu tahun. Dalam penjatuhan hukuman ini Bupati memiliki kewenangan penuh yang ada padanya dan setiap pelaksanan penjatuhan hukuman apapun bentuknya hukuman dari seluruh tingkatan hukuman yang belaku mulai dari jenis hukuman disiplin ringan, jenis hukuman disiplin sedang, dan jenis hukuman disiplin berat, keputusan terakhir ada pada Bupati. Dalam pelaksanannya Bupati mengeluarkan Peraturan Bupati sebagai pendelegasian wewenang penjatuhan hukuman disiplin PNS. Atas dasar ini maka setiap pejabat yang mendapat atau diberi kewenangan melalui pendelegasian wewenang tersebut dari Bupati dalam melaksanakan penjatuhan hukuman berdasarkan satu tingkat eselonisasi di

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

bawahnya yang wajib dilakukan pemeriksaan dengan seksama oleh Tim Pertimbangan Penjatuhan Hukuman yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan Anggota-anggota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Melalui Tim ini pertimbangan hukuman disiplin dilaksanakan setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga hukuman disiplin dapat diterima oleh rasa keadilan yang cenderung bersifat pembinaan, perbaikan dan pendidikan.

Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai pemegang kewenangan tunggal Bupati Bengkayang telah mengeluarkan beberapa Peraturan Bupati dan melakukan himbauan-himbauan yang ada hubungannya dengan penerapan disiplin di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Dari peraturan yang mengikat maupun peraturan yang sifatnya himbauan dan ajakan terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan kewajiban yang harus dipenuhi dan larangan yang harus dihindari sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah sebuah komitmen tetap konsisten melaksanakan peraturan tersebut.

UNIVERSITAS TERBUKA

5. Pelanggaran dan Penanganan Masalah

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 sebuah sarana untuk melakukan pembinaan dan pengendalian setiap Pegawai Negeri Sipil. Sebuah acuan atau pedoman PNS untuk mengendalikan diri dalam kehidupan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat, mengingat PNS sebagai panutan masyarakat dalam berperilaku dan bertindak dalam kehidupannya sehari-hari.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

PNS harus menjadi contoh yang baik, berperilaku baik serta bertindak sesuai dengan ucapan. Dalam pembinaan PNS perlu dibuatkan pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi kedalam sebuah Peraturan Disiplin yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980.

Kenyataan di lapangan terdapat banyak kendala. Pelanggaran terhadap peraturan tersebut terjadi tidak memandang tingkat kepangkatan maupun jabatan mulai dari pangkat terendah sampai pangkat tinggi, mulai dari jabatan terendah sampai pada jabatan tertinggi sekalipun. Kendala yang disebabkan oleh banyak hal masih harus diakui berkenaan dengan keterbatasan pihak pemerintah dalam memenuhi hak dan kewajibannya. Seperti halnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 sudah sangat baik sekali apabila dilaksanakan dengan penuh rasa tangungjawab dan tanpa merasa ada tekanan dari pihak manapun. Karena ada faktor-faktor di dalam kehidupan pegawai yang belum stabil dan terpenuhi maka akan memberikan peluang terjadi pelanggaran. Kesemuanya yang tersebut di atas adalah bagian dari variable-variabel yang ada kaitannya dalam membentuk sebuah sistem untuk menghasilkan sebuah *output* yaitu tidak lain adalah tujuan organisasi. Artinya dalam pelaksanaan PP 30 tahun 1980 harus mendapat dukungan secara finansial ataupun nonfinansial baik secara langsung ataupun secara tak langsung terhadap kehidupan PNS dan terhadap operasional implementasi kebijakan tersebut di lapangan. Tanpa itu tujuan akhir penegakan disiplin di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang sulit untuk terealisasi dengan baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Berdasarkan data yang peneliti temukan bahwa terjadinya pelanggaran di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang lebih cenderung kepada pelanggaran yang bersifat individu dan moral, bukan pada hal-hal yang bersifat prinsip. Namun bagaimanapun juga PP 30 tahun 1980 telah diterima oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang sebagai sebuah Kesepakatan Nasional yang harus ditaati dan dipedomani dalam melaksanakan tugas kenegaraan bagi setiap PNS. Peraturan harus ditegakan dan siapa yang melakukan pelanggaran harus mendapat hukuman setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan. Namun pelaksanaannya melalui berbagai proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Pemerintah Kabupaten Bengkayang dalam menjatuhkan hukuman dan menangani masalah pelanggaran masih dalam katagori arif dan bijaksana. Pemerintah Kabupaten Bengkayang lebih mengutamakan pembinaan, mendidik dan memperbaiki kepada si pelanggar mengingat Kabupaten Bengkayang baru berusia 8 (delapan) tahun harus masih banyak belajar dan membina pegawai yang ada dalam mencapai tujuan organisasi dan sasaran yang diinginkan untuk mensejahterakan masyarakat. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat maka diperlukan PNS yang memiliki tanggungjawab atas tugas dan fungsinya serta memiliki disiplin yang tinggi. Tanpa disiplin yang tinggi mustahil kesejahteraan akan tercapai. Sebagai komitmen pemerintahan Kabupaten Bengkayang tetap menganggap Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 masih efektif untuk dilaksanakan dalam melakukan pembinaan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

G. Menganalisis kendala - kendala yang dihadapi dalam menerapkan PP 30 tahun 1980 oleh Pemerintah Kabupaten Bengkayang

Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 29, dinyatakan bahwa untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan peraturan pegawai negeri sipil. Dalam pelaksanaan undang-undang tersebut maka telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk menjamin keseragaman dalam rangka memperlancar pelaksanaannya Pemerintah mengeluarkan Surat Edaran nomor. 23/SE/1980 tentang petunjuk teknis pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman bagi pejabat yang bersangkutan dalam melaksanakan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya masing-masing.

Dalam kehidupan organisasi keberadaan disiplin tidak terlepas dari pemenuhan terhadap kewajiban, larangan dan sanksi yang setidaknya dapat diimbangi dengan hak yang diterima oleh disipliner. Salah satu aspek tidak terpenuhi dapat menyebabkan implementasi peraturan tersebut terkendala. Demikian pula kurang seimbangnya antara kewajiban dan hak selalu memiliki dampak tersendiri. Lebih beratnya tugas yang dilakukan dari penghasilan yang diterima menyebabkan ketimpangan, sehingga pegawai melakukan alternatif lain untuk memenuhi kekurangan dalam memenuhi kebutuhan hidup yang berdampak pula pada melemahnya semangat disiplin.

Melemahnya disiplin berdampak pada produktifitas dan kualitas kenerja sehingga menyebabkan tujuan organisasi sulit dicapai. Hal ini disebabkan oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

besarnya peluang terjadi pelanggaran terhadap peraturan disiplin itu sendiri apakah secara disadari atau tidak. Dengan demikian sebagaimana disampaikan sebelumnya bahwa kendala yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain :

1. Sebagai Kabupaten yang baru berusia 8 tahun masih dalam tahap pembelajaran sehingga secara administratif belum bisa memenuhi standar kerja yang diinginkan dalam menunjang pelaksanaan PP 30 tahun 1980.
2. Pemahaman terhadap PP 30 tahun 1980 setengah-setengah dan bahkan hanya tahu kulitnya saja, belum disosialisasikannya peraturan tersebut kepada pegawai mengingat Bengkayang sebuah kabupaten baru, kurang perhatian atasan terhadap bawahan, pembagian kerja yang tidak merata dan perilaku individu itu sendiri.
3. Perhatian pimpinan terhadap staf belum maksimal sehingga mengurangi efektivitas aspek komunikasi antara pimpinan dan staf dan akhirnya staf mencari solusi dengan mengalihkan perhatiannya pada pekerjaan lain di luar tugas pokok, tidak meratanya pembagian kerja yang menyebabkan staf lebih banyak peluang untuk santai, ngobrol, dan bolos kerja, terlambat masuk, pulang lebih awal dan melakukan kegiatan yang bertentangan dengan disiplin. Sebagaimana ditegaskan oleh Fayol (dalam Sundarsono, 2006:2.19) bahwa disiplin merupakan hasil kepemimpinan yang baik di semua tingkatan dalam organisasi, kesepakatan yang adil (misalnya, diadakannya aturan untuk memberikan penghargaan pada prestasi yang baik) dan dengan bijaksana menghukum yang melanggar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

4. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada seperti perumahan pegawai, sarana kerja dan sarana pendukung lainnya sehingga mengurangi kualitas pekerjaan yang seharusnya dapat lebih baik namun karena terbatas sarana pendukung maka hasilnya kurang memuaskan. Dari segi kuantitas yang seharusnya capaian kerja lebih cepat dan banyak hasilnya ternyata hanya dapat dicapai sesuai dengan keadaan yang ada. Pegawai yang sering terlambat karena jarak tempat tinggal dengan kantor jauh, memerlukan biaya yang cukup besar, sulitnya sarana transportasi umum dan cuaca yang kadang-kadang tidak bersahabat.
5. Masih kurangnya tingkat kesejahteraan pegawai sehingga pegawai harus melakukan pekerjaan sampingan untuk mencari penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dan akhirnya yang berpengaruh terhadap volume kerja, perhatian terhadap tugas pokok berkurang, mangkir kerja, meninggalkan tugas sebelum jam pulang, terlambat dan melakukan kegiatan yang bertentangan dengan tugas profesi atau status mereka.
6. Keterbatasan regulasi penggajian PNS yang diatur oleh Pemerintah Pusat dan kemampuan finansial/PAD yang masih sangat terbatas sehingga Pemerintah Kabupaten Bengkayang belum mampu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti daerah yang PADnya lebih besar.
7. Budaya santai merupakan kultur yang melekat pada individu memiliki cara dan keunikan dan sulit untuk diubah sebagaimana Mac. Gragor dengan teori X dan Y / bahwa manusia itu kontradiksi ada yang malas dan ada pula yang kreatif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Dari beberapa kendala yang ditemui diatas, dengan jelas ditegaskan oleh Edward III (dalam Subarsono,1980) dalam teori implementasi bahwa keberhasilan sebuah kebijakan akan ditentukan oleh variabel atau faktor dan masing-masing saling berhubungan, mempengaruhi dan melengkapi satu sama lain. Pimpinan dengan *manajerial skill* memiliki kemampuan mendisposisikan kebijakan kepada staf sesuai dengan tupoksi dan eselonisasi masing-masing secara tepat dan di sisi lain memerlukan dukungan staf untuk melaksanakannya melalui dukungan sarana dan prasarana baik berupa finansial dan nonfinansial, dan staf berkerja memerlukan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan teknologi sekarang ini. Apabila salah satu variabel tidak dapat dipenuhi dan difungsikan secara baik tentunya akan menghambat proses pelaksanaan kegiatan tersebut. Salah satu sumber daya finansial tidak dapat dipenuhi maka kegiatan tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Artinya tujuan atau sasaran kegiatan yang direncanakan tidak akan tercapai. Atas dasar ini sebagaimana diungkapkan di atas bahwa sebaik apapun sebuah peraturan tersebut tanpa dukungan salah satu dari variable yang semestinya ada dan mencukupi, pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan terjadi karena antara hak dan kewajiban bagaikan dua sisi mata uang logam yang memiliki nilai keseimbangan. Kewajiban yang berat perlu diimbangi dengan hak yang diterima. Hak yang diterima sebagai sarana untuk mengembangkan diri secara fisik ataupun nonfisik. Fisik adalah jasmani dan nonfisik adalah rohani yang di dalamnya ada kepuasan tersendiri.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Disiplin di lingkungan PNS sangat komplek sifatnya. Dalam kondisi dan situasi lingkungan tertentu yang ada kondisi disiplin dalam suatu organisasi akan mengalami perubahan yang signifikan akibat pengaruh lingkungan itu sendiri. Sebagaimana telah dibahas pada bab-bab sebelumnya bahwa sumberdaya yang ada di lingkungan organisasi pemerintahan dimana organisasi sangat berpengaruh dan saling kait-mengkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Salah satu sumberdaya tak terpenuhi dapat mempengaruhi jalannya operasional kegiatan yang kadang-kala berdampak pada kualitas dan kualitas capaian kinerja dan di sisi lain dapat pula menghambat jalannya kegiatan hingga terhenti serta dengan sumberdaya yang terbatas pula dapat menentukan kualitas disiplin pegawai di dalam sebuah organisasi menurun. Pegawai dapat beralasan untuk melaksanakan tugas jika fasilitas tidak mendukung kegiatan sulit untuk berjalan lancar atau semangat kerja menurun.

Demikian pula disiplin PNS di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang yang dalam implementasinya menghadapi banyak kendala sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bengkayang. Hal ini ditandai dengan beragam pelanggaran yang terjadi dengan ciri dan bentuk yang berbeda pula. Namun demikian kondisi dan situasi yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bengkayang masih bisa

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

mengimbangi dan memberikan dukungan fasilitas yang berarti terhadap pelaksanaan kegiatan kerja.

Sementara masih banyak pelanggaran disiplin yang terjadi, adalah gabungan berbagai aspek kehidupan yang cukup kompleks, hal ini bukan semata permasalahan peraturan yang diterapkan tetapi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan dan perilaku PNS itu sendiri namun tidak separah yang dibayangkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab IV, walaupun banyak kendala dan pelanggaran terhadap PP30 tahun 1980 tersebut, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 masih relevan dilaksanakan sebagai salah satu peraturan untuk melakukan dan menegakan pendisiplinan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang.

B. SARAN

Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah disimpulkan, pelaksanaan peraturan pemerintah (PP30 tahun 1980) di Pemerintahan Kabupaten Bengkayang masih mendapat hambatan namun kendala dimaksud tidak mengurangi arti disiplin itu sendiri dan cukup memberikan manfaat bagi pelaksanaan Pemerintahan di Kabupaten Bengkayang. Adapun pelanggaran yang dilakukan masih menunjukan tingkat kewajaran artinya masih dalam batas toleransi. Demikian pula dari jenis pelanggaran yang ada masih berkisar pada mangkir kerja, terlambat, pulang awal dan lebih suka ngobrol pada saat jam kerja dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

termasuk perbuatan yang berhubungan dengan moral namun jumlahnya tidak begitu besar. Sehubungan dengan kesimpulan di atas maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan PP 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang dan sebagai masukan untuk lebih menyempurnakan penelitian-penelitian mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil dikemudian hari sebagai berikut :

1. Perhatian Pemerintah Kabupaten Bengkayang terhadap situasi dan kondisi disiplin PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang, khususnya yang berkenaan dengan pembinaan dan pengembangan PNS secara menyeluruh agar Pemerintah Kabupaten Bengkayang lebih meningkatkan Kepatuhan PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaras dengan PP 30/1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkayang perlu melakukan Sosialisasi PP 30/1980 secara kontinyu melalui berbagai even agar setiap PNS di Kabupaten Bengkayang dapat memahami dan mengerti akan peraturan tersebut.
3. Dalam menerapkan PP 30/1980 tentang disiplin PNS agar dalam memberikan sanksi kepada yang melakukan pelanggaran sehingga dapat mencerminkan rasa keadilan tanpa pilih kasih.
4. Dalam melakukan Penjatuhan Hukuman terhadap PNS yang melakukan pelanggaran harus dilakukan secara berjenjang melalui tahap pembinaan, pendidikan sampai pada pejatuhan hukuman yang setimpal dengan perbuatan dan kesalahan si pelanggar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

5. Pemerintah Kabupaten Bengkayang perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan penghasilan PNS melalui peluang yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan secara bertahap guna menunjang pelaksanaan PP 30/1980.
6. Pembinaan PNS harus dilakukan secara berkelanjutan setiap saat ada kesempatan yang bisa diberikan pembinaan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Rozali. (2000). *Pelaksanaan Otonomi Luas dan Isu Federalisme Sebagai Suatu Alternatif.* Yogyakarta. Penerbitan PT. Raja Grafindo Persada.

Badudu-Zain (1994) *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta. Penerbit Pustaka Sinar Harapan.

Batinggi, Achmad (2004). *Manajemen Pelayanan Umum.* Jakarta. Penerbitan Universitas Terbuka.

Departemen Dalam Negeri Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum (2006). *Pedoman Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah Bidang Pelayanan Publik.* Jakarta. Direktorat Pemerintahan Umum Departemen Dalam Negeri.

Dessler, Garry (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (*Human Resources Management*) Jil. 1 dan 2. Jakarta. Penerbitan Prenhallindo.

Ferrer, Carlos Calica (2007). *Becoming Che.* Jakarta. Penerbitan Gagas Media.

Gibson, James L. (1997).*Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses.* Yogyakarta. Penerbitan Erlangga.

Handayaningrat, Suwarno (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta. Penerbitan Haji Masagung.

Henderson, Hazel (2002). *Membangun Suatu Dunia yang Saling Menguntungkan. Kehidupan Diluar Pertarugan Ekonomi Gobal.* Batam. Penerbitan Inter Aksara.

Howley, Cassey Fitts.(1997) *Dua Ratus Satu Cara Untuk mendorong Setiap Karyawan Bekerja Bintang.* Jakarta. Penerbitan Erlangga.

Irawan Prasetya (2005). *Meteri Pokok Penelitian Administrasi.* Jakarta. Penerbitan Universitas Terbuka.

Iatjanto (2005). *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Menditeksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan.* Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

Iswanto ,Yun (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Penerbitan Universitas Terbuka.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Korten, David C. (2002). *Menuju abad ke-21 : Tindakan Sukarela dan Agenda Global.* Jakarta : Penerbit yayasan Obor Indonesia.

Kotter, John P. (1997). *Leading Change. Menjadi Pionir Perubahan.* Jakarta. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Nawawi, Hadari (2003). *Manajemen Strategik. Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan dengan Illustrasi dibidang Pendidikan.* Yogyakarta. Penerbitan Gajah Mada University Press.

Nisjars, Karhi dan Winardi (1997). *Manajemen Strategik.* Bandung. Penerbit Mandar Maju.

Nugraha, Muhammat Qudrat.(2007). *Manajemen Strategik Organisasi Publik.* Jakarta. Penerbitan Universitas Terbuka.

Nurcholis Hanif (2005). *Administrasi Pemerintahan Daerah.* Penerbitan Universitas Terbuka.

Pratiwi, Puspita (2007). *Cara Efektif Mempengaruhi Atasan dan Memikat Bawahan.* Jakarta. Penerbitan Edsa Mahkota.

Putti, Yoseph M. *A manager's Premer on Performance Appraisal : Concept and Techniques.* Singapore. Pblished by Singapore Institute of Management and Mauruzen Asia.

Riasyd, M. Ryaas (2002). *Menolak Resentralisasi Pemerintahan.* Jakarta. Penerbitan Millenium Publisher.

Subarsono (2000). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi.*

Sudarsono dkk. (2006). *Teori Administrasi*. Jakarta. Penerbitan Universitas TerbukaTerbuka.

Suwarsono dan Alvin Y.So (1994). *Perubahan Sosial dan Pembangunan.* Jakarta. Penerbitan Pustaka LP3ES Indonesia.

Suwitri dkk. (2005). *Materi Pokok Analisis Kebijakan Publik.* Jakarta. Penerbitan Universitas Terbuka.

Sri Wahyudi, Agustines. (1996). *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berfikir Strategik.* Jakarta. Penerbitan Binarupa Aksara.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Suharti, Edi. (2005). *Analisis Kebijakan Publik : Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial, dilengkapi dengan contoh-contoh kebijakan (Policy Paper)* . Bandung. Penerbitan Alfabeta.

Peraturan Disiplin Pegawai negeri Sipil (PNS). (2006). Jakarta. Penerbitan Pusat Info Data Indonesia.

Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2003). *Implementasi Kebijakan Publik : Transformasi Pikiran George Edward.* Yogyakarta.

Tohardi, Ahmad. (2002) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pontianak. Penerbitan Mandar Maju.

Umar, Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Jakarta. Penerbitan Gramedia Pustaka Utama.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta. Penerbitan BP Panca Usaha Putra.

Zaiviera, Ferdinand.(2007) *Teori Kepribadian Sigmund Freud.* Yogyakarta. Penerbitan Pressmosophie.

Undang-Undang RI Nomor : 32 dan 33 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dilengkapi pedoman penyusunan peraturan tata tertib DPRD, Pedoman organisasi Kecamatan, Pedoman Organisasi Kelurahan Cet.1.- Yogyakarta : UII Press, 2004.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 22 Tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, BPK, DPD dan DPRD. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Widyatama.

Winardi (1999). *Pengantar Tentang Teori System dan Analisis System.* Bandung. Penerbitan Mandar Maju.

Wursanto, Ig (2007). *Manajemen kepegawaian 2.* Surabaya. Penerbitan Kanisius.

Widodo, Joko. (2001) *Good Governmence : Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah.* Surabaya. Penerbitan Insan Cendikia.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

Lampiran : 1

PANDUAN WAWANCARA KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKAYANG

1. Apa pendapat saudara tentang Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apakah Saudara setuju diberlakukannya/diterapkannya PP.30 Tahun 1980 ? Jika tidak setuju apa alasan Saudara ?
3. Apakah saudara tahu dan paham terhadap larangan dan kewajiban yang terdapat dalam PP30 Tahun 1980 itu ?
4. Sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran terhadap PP.30 Tahun 1980 apakah saudara tahu atau tidak ?
5. Apakah saudara setuju sanksi dijatuhkan terhadap PNS yang melanggar PP.30 tahun 1980 ?
6. Apa pendapat saudara terhadap larangan tersebut ?
7. Darimana saudara mengetahui adanya PP.30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
8. Apakah Peraturan Tersebut telah pernah disosialisasikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang ?
9. Apa yang saudara ketahui tentang pembinaan PNS disini ?
10. Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin itu masih perlu dibina atau tidak ? Coba jelaskan .

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

Lampiran : 2

PANDUAN WAWANCARA KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEJABAT YANG MENANGANI PENJATUHAN HUKUMAN DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKAYANG

1. Bagaimana menurut pendapat saudara disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang ?
2. Apakah dalam penjatuhan hukuman dilakukan melalui proses dan prosedur yang berlaku terhadap peraturan tersebut ?
3. Apakah Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 1980 telah disosialisasikan sebelum diterapkan kepada PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang ?
4. Apakah PNS yang melannggar menerima hukuman atau sanksi yang dijatuhkan kepadanya ?
5. Bagaimana proses penjatuhan hukuman terhadap PNS yang melanggar PP 30 tahun 1980 jika ada ?
6. Apakah ada evaluasi terhdap sanksi yang telah dijatuhkan kepada PNS yang melanggar ?
7. Faktor apa yang sebenarnya mempengaruhi PNS sehingga pelanggaran tidak dapat dihindarkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

8. Pembinaan apa yang saudara lakukan untuk menghindari terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkayang ?
9. Apakah setelah penjatuhan tingkat hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan bentuk hukuman ringan lainnya dan tingkat hukuman sedang ada perubahan terhadap prilaku dan sikap PNS tersebut ?
10. Dalam menghargai PNS yang berprestasi apa yang saudara lakukan ?

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

Lampiran : 3

TRANSKRIF WAWANCARA KEPADA PEGAWAI, PEGAWAI BERMASALAH DAN PELAKSANA PENJATUHAN HUKUMAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKAYANG

No	Nama Yang diwawancarai	Waktu	Hasil wawancara	Keterangan
1.	Drs.Clemen	02 Jan. 08	PP 30/1980 cukup baik dan masih sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang. Asalkan diterapkan secara adil dengan mengutamakan pembinaan. Sanksi tetap harus diterapkan bagi yang melanggar, sebagai pembinaan tadi perlu memperhatikan situasi dan kondisi PNS yang bersangkutan. Dan satu lagi PP30/1980 perlu disosialisasikan mengingat kita sebuah Kabupaten yang masih baru. Masih banyak pegawai belum memahaminya secara baik dan benar.	Kabag Kepegawaian.
2.	Damianus, SH	02 Jan. 08	Menurut saya PP 30/1980 baik dan masih perlu dan sesuai diterapkan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang. Pelakasanaannya harus benar-benar adil tidak pilih kasih. Unsur pembinaan tetap. Sanksi harus berlaku bagi yang melanggar supaya jera, sebagai pembinaan diberi kesempatan 2	Kasubbag Kesplin

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			atau 3 kali. PP30/1980 belum pernah disosialisasikan. Masih banyak PNS belum memahaminya secara baik dan benar.	
3.	Indil	02 Jan. 08	Terus dilanjutkan seperti instansi di seluruh Indonesia tanpa kecuali dengan memperhatikan unsur pembinaan. Yang lain sama saja.	Staf Subbag Kesplin
4.	Suhartini	03 Jan. 08	Masih baik dan perlu sosialisasi sebelum diperketat pelaksanaannya. Dan dalam pelaksanaan tidak pilih kasih. Siapa bersalah harus diberi sanksi tanpa pandang bulu.	Staf Subbag Kesplin
5.	Yeyen, SIP.	03 Jan. 08	PP30/1980 saya rasa cukup populer, namun kalau mau diterapkan secara arif dan bertanggungjawab. Tapi harus diingat apabila dihubungankan dengan kesejahteraan PNS, ditambah lagi sebagai Kab. Baru tidak semua PNS memahami, perlu sosialisasi berkali-kali. Lainnya seperti sekarang ini silahkan lihat dan pantau. Cukup dulu mau sarapan.	Staf bagian mutasi pegawai.
6.	Andreas	03 Jan. 08	Disiplin itu sebenarnya ada hubungan dengan tanggungjawab moral baru baik. PP 30/1980 masih boleh dipakai asal penerapannya baik tanpa pilih kasih atau perasaan like-dislike. Perlu peraturan tambahan dan ketentuan lain yang mengatur. Artinya bersifat interen kita saja dengan acuan peraturan itu tadi. Kesejahteraan juga diperhatikan artinya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban.	Staf bagian mutasi pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

7.	Ambeng	03 Jan. 08	Peraturan itu baik. Manusia yang tidak baik, malas, mau enak saja. Peraturan apapun sifatnya kalau manusianya tidak memiliki tanggungjawab moral terhadap pekerjaan ya, tetap begitu. Tapi ingat mereka begitu juga kadang-kadang ada sebabnya, Ya Bapak yang tahu. Sosialisasi perlu itu. Bagaimana bisa dilaksanakan tanpa mengetahui maksud dan isi peraturan tersebut dan yang melanggar tetap dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya. PP30/1980 masih OK.	Staf bagian mutasi pegawai.
8.	Erwin Sondah S.IP	07 Jan 08	PP 30/1980 cukup baik dan masih sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang ini, asalkan diterapkan secara baik dan adil. Unsur pembinaan sangat diperlukan itu artinya pendidikan nonformal. Sanksi tetap bagi si pelanggar,sebagai pembinaan tadi perlu memperhatikan kesehatan atau kondisi PNS yang bersangkutan. Dan satu lagi PP 30/1980 disosialisasikan setiap 6 bulan sekali mengingat kita sebuah Kabupaten Baru usia 8 tahun.	Staf bagian Pendidikan pegawai.
9.	IR.Heni, MM	07 Jan. 08	PP 30/1980 saya rasa sangat baik dan masih populer, namun kalau mau diterapkan secara arif, bijaksana dan bertanggungjawab. kesejahteraan PNS bagaimana ? Kab. Baru tidak semua PNS memahami artinya perlu sosialisasi terutma PNS yang baru. Sekarang	Kasubbag Umum dan kepegawaian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			ini silahkan amati dan pantau masih banyak PNS yang tidak masuk , pulang awal dan nongkrong di warung kopi pada saat jam kerja. Itu artinya masih perlu pembinaan yang baikkan ?	
10.	Hasnulah, SE.MM.	07 Jan. 08	PP 30/1980 saya rasa cukup manantang, namun kalau mau diterapkan secara arif dan bertanggungjawab. Tapi harus diingat apabila dihubungankan dengan kesejahteraan PNS dengan PAD yang kecil kita tidak dapat berbuat banyak namun perlu cari rumusannya, ditambah lagi sebagai Kab. Baru tidak semua PNS memahami, perlu sosialisasi berkali-kali. Lainnya Sanksi tetap dilaksanakan bagi yang melanggar tanpa kecuali dan pilih kasih artinya siapa saja.	Kabid pendapatan Daerah
11.	Daliono, SH.	09 Jan. 08	PP30/1980 saya rasa masih bagus dan relevan untuk dilaksanakan bagi pembinaan PNS dimana saja. Namun kalau mau diterapkan perlu arif dan bertanggungjawab mencerminkan rasa keadilan. Apabila dihubungankan dengan kesejahteraan PNS kita serba salah, orang lapar bagaimana ? belum lagi tuntutan lainnya payah ngomong. Udahlah Bapak, rasakan bagaimana ? Perlu sosialisasi dan ditambah dengan peraturan lainnya	Kepala Pertambangan dan Energi Kab. Bengkayang
12.	Bowo, SH	09 Jan. 08	Menurut saya peraturan semua baik, namun tergantung yang melaksanakan. Hal ini ada yang disebut panutan artinya ada yang diturut, kalau yang diturut itu baik	Kabag Hukum Setda Kab. Bengkayang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			ya baik hasilnya kalau tidak bagaimana. Demikian pula PP 30/1980 masih perlu dan masih sesuai diterapkan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang ,banyak PNS yang malas. Namun pelaksanaannya harus benar-benar adil. Unsur pembinaan tetap. Sanksi harus diterapkan bagi yang melanggar supaya jera, sebagai pembinaan diberi kesempatan beberapa kali sesuai peraturan. Perturan itu perlu disosialisasikan dan dipahami oleh semua. Nah bagaimana kalau orang tidak tahu kan susah.	
13.	Rasani, S.Sos.	09 Jan. 08	Peraturan itu untuk apa itu dulu ? kan untuk ditaati. PP 30/1980 itu aturan yang harus ditaati disamping itu masih cukup populer. Kalau diterapkan dengan baik, secara arif dan bertanggungjawab hasilnya akan baik. Tapi harus diingat apabila dihubungankan dengan kesejahteraan PNS itu sendiri. Ini pertimbangkan lagi, ditambah lagi faktor lain sebagai Kab. Baru tidak semua PNS memahami, perlu sosialisasi berkali-kali. Saya belum lihat sosialisasi khusus untuk PP 30/1980. kalau mau dilaksanakan dengan baik. Namun tetap harus dilaksanakan untuk pembinaan PNS sampai kapan saja.	Kabag Tu Inspektorat
14.	Aleksius, S.Sos, M.Si	09 Jan. 08	Saya malas bicara tentang disiplin. Banyak orang tidak disiplin dapat jabatan bagus. Ada apa itu.	Kabid data.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			Disiplin masing-masing saja. Agar dapat memunculkan kesadaran diri. Disiplin itu dari orangnya bukan apa-apan atau paksaan dari luar. Orang banyak kecewa juga bisa tidak disiplin. Artinya diperlakukan tidak adil. Saya rasa itu saja. Saya mau rapat.	
15.	Fransisca, SP.MM.	09 Jan. 08	No Command pak. Udah-udah mau istirahat dulu, nanti saja.	Staf Umum
16.	Rabones	15 Jan. 08	Orang lebih lagi pak. Disiplin apa itu. Ada yang curi waktu, ada yang curi uang negara, ada yang minta muka dll. Pokoknya sama saja satu dengan lainnya. Disiplin hanya momok. Saya tidak perduli.	Staf Bappeda
17.	Suyadi	16 Jan. 08	PP 30/1980 saya rasa masih kena dan sesuai untuk dilaksanakan bagi pembinaan PNS dimana saja. Namun kalau mau diterapkan perlu arif, bijak dan memiliki rasa bertanggungjawab sehingga mencerminkan rasa keadilan. Apabila dihubungankan dengan kesejahteraan PNS kita serba salah, perut masih kosong, tuntutan dunia lainnya serta tingkat persaingan semakin tinggi. Belum lagi tuntutan lainnya payah ngomong pokoknya. Bapak merasakan bagaimana, apa sudah maksimal. Disisi lain PP30/1980 sosialisasi dan ditambah dengan peraturan disiplin lainnya. Amin.	Kabid Sosbud
18.	Erni, SE	17 Jan. 08	PP30/1980 saya rasa masih baik dan uptodate dilaksanakan bagi pembinaan PNS di kita. Namun kalau mau diterapkan perlu mencerminkan rasa keadilan. Tapi	Kasubbag Ortal

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			bagaimana dengan kesejahteraan. PNS hidup pas-pasan, kita serba salah, mau apa pun payah, belum lagi tuntutan lainnya payah ngomong. Udahlah Bapak tidak mau bicara disiplin untuk orang lain. Perlu juga sosialisasi dan ditambah dengan peraturan lainnya yang diterapkan dilingkungan kita.	
19.	Piet Didi, S.P, M.T	17 Jan 08	PP 30/1980 sudah menasionalkan kita dengan peraturan. Masih sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang ini, asalkan diterapkan secara baik dan adil. Unsur pembinaan sangat diperlukan itu artinya tidak main tancap harus ada pendidikan nonformalnya atau pembinaanya. Sanksi tetap bagi sipelanggar secara bertahap, sebagai pembinaan tadi perlu memperhatikan kesehatan atau kondisi PNS dan lingkungan kerja yang bersangkutan. Dan satu lagi PP30/1980 disosialisasikan setiap tahun sekali mengingat kita sebuah Kabupaten Baru agar mudah dipahami Pegawai..	Subbag perencanaan
20.	Asikin	17 Jan. 08	PP 30/1980 cukup baik. sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di pemda Bengkayang . Harus baik dan adil. Jangan main hukum saja. Sanksi tetap bagi si pelanggar sebagai pembinaan. Tidak salah PP30/1980 belum disosialisasikan. Pegawai banyak cari kerja sampingan tambah penghasilan	Staf dinas pertanian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			Pak.	
21.	Aurella Ice	24 Jan. 08	He..he..he. Bosan dengan disiplin malar itu-itu dibicarakan, baik waktu rapat, apel siang apel pulang, apel awal bulan akhir bulan dan setiap kesempatan yang ada. Namun tetap saja begitu. Nampaknya dari tanggungjawab moral orangnya. Disiplin dari diri baru asli dan tanpa terpaksa. Kita juga belum sejahtera itu juga masalah ditambah lagi lingkungan dan sarana pendukung kerja yang tidak merata. Sulit untuk dibicarakan. Namun bagaimanapun kita harus disiplin.Disiplin diharuskan.	Staf Pemberdaya-an Wanita
22.	Verry	25 Jan. 08	PP 30/1980 cukup baik dan masih sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang ini. Adil, tidak pilih kasih dan mencerminka profesionalisme penerapannya. Pembinaan tetap perlu. Sanksi tetap bagi sipelanggar. Dan satu lagi PP30/1980 disosialisasikan sesekali mengingat kita masih baru.	Staf Pol.PP.
23.	Pinus, S.Sos.	28 Jan. 08	PP30/1980 saya rasa tetap populer dan relevan untuk dilaksanakan bagi pembinaan PNS. Namun kalau mau diterapkan harus jelas dan mencerminkan rasa keadilan dalam setiap aspek dalam pengembilan keputusan. Apabila dihubungkan dengan kesejahteraan PNS kita serba salah, biaya hidup tinggi, belum lagi tuntutan	Kabag Ekbang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			teknologi payah ngomong. Udahlah Bapak rasakan bagaimana. Perlu sosialisasi dan ditambah dengan peraturan pendukung lain jika mau sukses.	
24.	Didi, S.Sos.	05 Feb. 08	PP 30/1980 saya rasa masih populer, baik dan relevan untuk dilaksanakan bagi pembinaan PNS dimana saja. Penerapannya mencerminkan rasa keadilan. Kita tidak bisa mengontrol keadilan pelaksanaannya. Kesejahteraan PNS juga diperhatikan. Jangan PNS sekarang ini sudah dianggap sejahtera. Anak kita perlu sekolah, hidup kita tidak hanya makan. Perlu sosialisasi saja mudah-mudahan lebih baik dimasa mendatang.	Staf Tapem
25.	Drs. Geradus	06 Feb. 08	PP 30/1980 si populer cuma PNS yang entah bagaimana. Namun kalau mau diterapkan perlu arif dan bijaksana kata orang, serta bertanggungjawab, mencerminkan rasa keadilan. Janganlah di hubungkan dengan kesejahteraan PNS. Kita serba salah nanti salah ngomong orang tersinggung. Belum lagi tuntutan hidup yang semakin hari semakin tinggi. Makanya PP30/1980 perlu disosialisasikan dan ditambah dengan peraturan lainnya.	Kabag Pemerintahan
26.	L.Simanjuntak	12 Feb. 08	Masa bodoh, ah. Aku tidak tahu disiplin itu bagaimana dan yang mana pelasanaannya. Kita ngomomng kita salah. Yang penting disiplin sendiri dulu baru lihat orang lain dari segala aspek	Staf dinas sosial

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			kehidupkan kita. PP30/1980 masih perlu. Dan dimasyarakatkan pada PNS.	
28.	Simon, MM.	13 Feb. 08	PP 30/1980 cukup baik, sesuai, berkualitas, panutan dan harus diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bengkayang ini. Siapa melanggar sanksi, pembinaan perlu malah harus, jangan main bantai saja. PP30/1980 belum disosialisasikan maka perlu Pagawai banyak cari kerja sampingan tambah penghasilan Pak atau ngobjek.	Staf keuangan
29.	Totom, SE.	14Feb. 08	Aku siapa salah ya sanksi tetap bagi si pelanggar sebagai pembinaan. PP 30/1980 belum disosialisasikan dulu baru tegas agar bisa diketahui bersama. Pagawai banyak mencari penghasilan tambahan. Masih baik untuk kita	Staf keuangan
30.	Basuni, SE,M.Si.	15 Feb. 08	PP 30/1980 secara psikologis cukup baik sebagai aturan pembinaan. Masih sesuai diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS di Kab. Bangkayang ini. Perlu mencerminkan rasa adil. Jangan main hukum saja tanpa ada pertimbangan. Sanksi tetap sanksi bagi sipelanggar namun ada pula reward sebagai pembinaan. PP 30/1980 saya rasa belum pernah disosialisasikan secara resmi. Demikian pula kesejahteraan kecil Pagawai banyak cari kerja sampingan untuk tambah	Staf keuangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

			penghasilan.	
31.	Beni.	15 Feb. 08	PP 30/1980 cukup baik. Diterapkan sebagai salah satu peraturan untuk pembinaan PNS. Harus baik dan adil. Jangan main hukum saja Harus ada yang jadi panutan. Sanksi tetap bagi si pelanggar sebagai pembinaan. PP30/1980 harus disosialisasikan.	Staf Bagian umum
32	Rudi Hartono, SE	15 Feb. 08	PP 30/1980 bukan barang baru. Yang baru kitanya, artinya kita baru mengetahui. Dulunya kita sekedar mendengar. Sekarang kita baru tahu itu penting. Siapa melanggar aturan harus dihukum. Demikian pula dengan PP 30/1980 siapa yang melanggar diberi sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya.Perlu diperkenalkan kepada Pegawai.	Staf Bidang Ekonomi Bappeda.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf
40243.pdf

BIODATA PENULIS

A. Identitas Pribadi

1.	Nama lengkap	: Bernard Puna.
2.	NIM	: 014707941
3.	Tempat/Tanggal lahir	:Sibale, 05 Agustus 1957
4.	Jenis Kelamin	: Laki-laki
5.	Agama	: Katolik
6.	Status	: Kawin
7.	Pekerjaan	: PNS
8.	Alamat	: Jln. Guna Baru Rangkang Bengkayang
9.	No. Telp. Rumah/HP	: (0562) 441799, 081649057307, 081256470536
10.	Alamat Kantor	: Jln. Dwikora No. 01 Jagoi Babang
11.	Nama Ayah	: Aloysius Puna
12.	Nama Ibu	: Theresia Baedah

B. Riwayat Pendidikan

1.	SD	: SDN Negeri Pelanjau
2.	SLTP	: SMP St. Tarsisius Singkawang
3.	SLTA	: STM Negeri Singkawang
4.	Perguruan Tinggi	a. D3 Akademi Bahasa Asing Yogjakarta
		b. D2 Jurusan Perpustakaan UT
		c. S1 Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan UT
		d. S2 Magister Administrasi Publik UT

C. Riwayat Pekerjaan

1. Staf Kantor Departemen Pendidikan Propinsi Kalimantan Barat
2. Staf Perpustakaan Daerah Propinsi Kalimantan Barat
3. Staf Perpustakaan Nasional dan Kearsipan Propinsi Kalimantan Barat
4. Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkayang
5. Kepala Bidang Ekonomi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkayang
6. Camat Perbatasan Jagoi Babang

D. Status Perkawinan

1.	Nama Istri	: Endangwati
2.	Pekerjaan	: Rumah Tangga
3.	Anak	: 5 (lima) orang

Bengkayang, Agustus 2008
Penulis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40243.pdf

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jln. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15416
Telp.021.741505, Fax. 021.7415588

SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Bernard Puna, S.Pd.
NIM	: 014707941
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	: Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Lingkungan Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Bengkayang

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direkktur PPs-UT selaku Panitia Ujian Sidang.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik saya mengucapkan terima kasih.

Bengkayang, April 2009

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Pontianak

(Ir. Edward Zubir, MM)
NIP.131625527

Mahasiswa,

(Bernard Puna, S.Pd)
NIM. 014707941

Ketua Bidang Ilmu Program Magister Administrasi Publik

(Dra. Susanti, M.Si)
NIP.132052021

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka