

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**STUDI EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
dalam
Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh:

SUPITRI HANDAYANIE

NIM. 017982741

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013

ABSTRAK

STUDI EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN
BARAT

Supitri Handayani
Mba.ani22@gmail.com
Universitas Terbuka

Kata kunci : Disiplin dan Pegawai Negeri Sipil

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara yaitu tergantung dari kesempurnaan PNS. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Keberadaan Badan Kepegawaian di daerah menjadi penting dan strategis disamping tugas pokoknya adalah dalam rangka pembinaan kepegawaian, terutama terkait dalam penegakan disiplin PNS juga membentuk PNS yang profesional serta dapat memberikan pelayanan secara prima. Pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah dimaksud tidak mudah untuk dilaksanakan meskipun bertujuan baik, karena banyak pihak yang turut menentukan termasuk pembuat kebijakan ataupun yang turut menentukan keputusan karena dilatarbelakangi oleh berbagai kepentingan. Ditemukan pelanggaran terdapat beberapa PNS yang tidak tertib, cermat dan bersemangat dalam bekerja untuk kepentingan Negara, tidak menaati ketentuan jam kerja, tidak menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya, dan beberapa PNS yang tidak menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat menerapkan pemberlakuan pelaksanaan tindakan hukuman kepada setiap PNS yang melanggar setelah dilakukan pembinaan-pembinaan sesuai dengan tahapannya.

ABSTRACT

EVALUATION STUDY OF GOVERNMENT REGULATIONS
NUMBER 53 OF 2010 CONCERNING THE DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS
IN THE STAFFING AGENCY WEST KOTAWARINGIN REGENCY

Supitri Handyanie

Mba.ani22@gmail.com
Open University

Keyword: Discipline and Civil Servants

The smooth implementation of governance and national development mainly depends on the perfection of the state apparatus that is dependent on the perfection of civil servants. In order to realize a reliable civil servants, professionals and immoral as the government administrators who apply the principles of good governance (good governance) as an element of the civil servants of the state apparatus are required to be loyal to Pancasila, the 1945 Constitution, the Republic of Indonesia and the Government, be disciplined, honest, fair, transparent and accountable in carrying out the task. PNS figure who is capable of playing the role of civil servants who have competence is indicated from the high discipline, good performance as well as attitude and behavior are filled with loyalty and obedience to the state, moral and good minded, professional, conscious of his responsibility as a public servant . In an effort to improve the discipline of civil servants Indonesian government has provided a regulation with the issuance of Government Regulation No. 53 Year 2010 concerning the discipline of civil servants. Employment Agency existence becomes important and strategic areas besides the main task is in order to develop human resources, particularly related to the enforcement of civil service discipline also established a professional civil servants and can provide the excellent service. But the reality of the matter referred to the implementation of the regulation is not easy to be implemented though well-intentioned, because many people who helped determine, including policy makers, or that determines the decision as motivated by various interests. Found violations of civil servants as there are some that are not orderly, meticulous and passionate in working for the interests of the State, there are civil servants who do not comply with the provisions of working hours, there are civil servants who are not using and maintaining the State's belongings as well as possible, and some civil servants who are not comply with official regulations set by the authorities. West Kotawaringin staffing agency apply to the enforcement of the

implementation of punitive measures violate every civil servant who after coaching-coaching according to its phases.

UNIVERSITAS TERBUKA

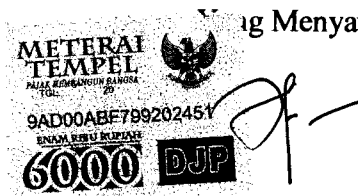
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Studi Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 19 Juni 2013

Yang Menyatakan,



(SUPITRI HANDAYANIE)

NIM. 017982741

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

**JUDUL TAPM : STUDI EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

NAMA : Supitri Handyanie

NIM : 017982741

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)/90

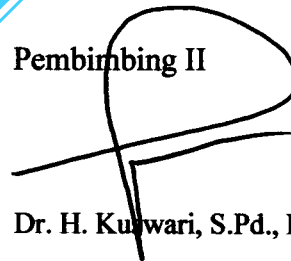
Pembimbing I



Dr. Kismartini, M.Si

NIK. 19610328 198603 2 001

Pembimbing II



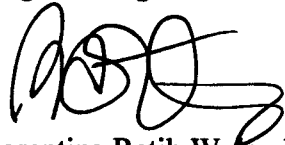
Dr. H. Kulwari, S.Pd., M.Si

NIP. 19650319 198901 1 004

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/

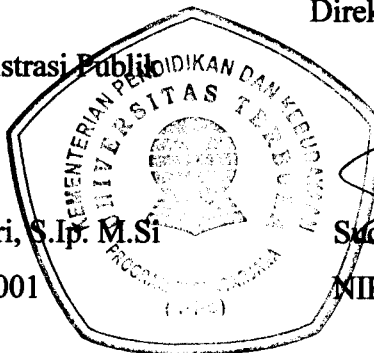
Program Magister Administrasi Publik



Florentina Ratih Wufandari, S.Ip. M.Si

NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana,




Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

N A M A : SUPITRI HANDAYANIE
N I M : 017982741
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : STUDI EVALUASI PELAKSANAAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPII DI LINGKUNGAN
BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
Adminastrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 21 Juli 2013
W a k t u : 16.00 – 18.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji
Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd

: 

Penguji Ahli
Dr. Roy V. Salomo, M.Soc. Sc

:

Pembimbing I
Dr. Kismartini, M.Si

: 

Pembimbing II
Dr. H. Kuswari, S.Pd, M.Si

: 

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkah dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- 2) Kepala UPBJJ-UT Prof. Holten selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- 3) Pembimbing I Ibu Dr. Kismartini, M.Si dan Pembimbing II Bapak Dr. H. Kuswari, S.Pd, M.Si yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- 4) Pengelola Program Pascasarjana MAP UPBBJ UT Palangkaraya;
- 5) Orang tua dan keluarga besar saya yang telah memberikan bantuan dukungan materiil dan moral;
- 6) Suami dan Anak-anakku tercinta;
- 7) Abang dan Adik-adikku yang tersayang;

8) Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Allah Tuhan Yang Maha Pemurah berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi perkembangan Ilmu Administrasi.

Pangkalan Bun, Juni 2013

Supitri Handayani

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul	
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kebijakan Publik	13
1. Konsep kebijakan	13
2. Pengertian Kebijakan Publik	14
B. Evaluasi Kebijakan Publik	16
C. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
1. Pengertian	18
2. Manajemen Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil	21
3. Pegawai Negeri Sipil	23
D. Disiplin	26
1. Pengertian	26
2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil	37
E. Kriteria Evaluasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Desain Penelitian	48
B. Narasumber	49
C. Pedoman Wawancara	51
D. Metode Analisis Data	51
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	53
A.	Tinjauan
Umum Badan Kepegawaian Kab.Kotawaringin Barat	53

B.	Disiplin
PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kab.Ktw.Barat	71
C.	Pembaha
san.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A.	Simpula
n.....	84
B.	Saran
.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 PNS di lingkungan Badan Kepegawaian berdasarkan golongan/ruang.....	9
1.2. PNS di lingkungan Badan Kepegawaian berdasarkan tingkat pendidikan	10
4.1.Jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Kab.Ktw. Barat	54
4.2.Jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Kab.Ktw. Barat menurut Jenis Kelamin	54
4.3.Jumlah PNS dilingkungan Pemerintah Kab.Ktw. Barat menurut tingkat pendidikan	54
4.4.Rekapitulasi Jabatan Struktural Badan Kepegawaian Kab.Ktw. Barat.....	68
4.5.Data PNS Badan Kepegawaian Kab.Ktw. Barat menurut Golongan/Ruang	68
4.6.Data PNS Badan Kepegawaian Kab.Ktw. Barat menurut Tingkat Pendidikan	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat
- Lampiran 2 Daftar Panduan Pertanyaan Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Wawancara
- Lampiran 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
- Lampiran 5 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian tentang Penjatuhan Disiplin Tingkat Ringan kepada PNS .
- Lampiran 6 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana termaktub didalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan, terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Aparatur negara di dalam melaksanakan tugasnya, dituntut untuk selalu menunjukkan profesionalisme. Artinya, aparatur negara akan menciptakan *image*

bersih dan berwibawa ditengah-tengah iklim persaingan yang mewarnai kehidupan nasional dewasa ini. Sumber daya aparatur yang terbatas tingkat profesionalnya akan memberikan sumbangan yang terbatas pula bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat / PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh, namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil seharusnya men-

jadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan untuk selalu memiliki karakteristik setia dan taat kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 serta negara dan pemerintah. Peraturan disiplin dibuat dengan tujuan agar selalu bersatu padu dalam menjalankan tugas, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, sadar akan tanggung jawab yang strategis untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil seperti pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, pegawai yang terlambat masuk kerja, pegawai yang pulang sebelum waktunya, main *game* dan membaca koran pada saat jam kerja, ngobrol, berpangku tangan, serta pegawai yang mengkonsumsi minuman beralkohol dan sebagainya yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pemerintah daerah dalam rangka menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berupaya dalam menerapkannya dengan melakukan sosialisasi ke semua SKPD, memasukan mate-

ri pada Diklat Prajabatan CPNS, pengarahan, himbauan, evaluasi kehadiran, Surat Edaran dan kegiatan pendisiplinan lainnya.

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat masih merupakan permasalahan yang cukup rumit dan luas dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 4.997 (data Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat, September 2012) sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 sesuai dengan laporan hasil pemeriksaan kasus (LHPK) oleh Inspektorat Kotawaringin Barat dan laporan daftar nominatif hukuman disiplin bulanan dari semua SKPD terdapat sebanyak 37 kasus/pelanggaran disiplin. Kasus/pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari berbagai macam masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Melakukan tindak pidana korupsi.
2. Melakukan tindak pidana pencurian.
3. Melakukan tindak pidana pemalsuan surat/dokumen.
4. Melakukan tindak pidana pemilikan kayu tanpa dokumen yang sah.
5. Melakukan penyalahgunaan narkoba.
6. Pengerjaan bangunan pemerintah tidak sesuai RAB sehingga terjadi selisih keuangan/anggaran.
7. Melakukan perbuatan cabul.
8. Meninggalkan tugas tanpa alasan yang sah.
9. Beristeri lebih dari 1 orang tanpa izin pejabat yang berwenang.

10. Mengonsumsi minuman beralkohol.
11. Melakukan perselingkuhan/zina.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin mulai tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat (data berdasarkan laporan hasil pemeriksaan Inspektorat dan laporan daftar nominatif hukuman disiplin bulanan dari SKPD) (lihat Lampiran 1).

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah disebutkan diatas sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil semuanya sudah ditindaklanjuti berdasarkan aturan hukum kepegawaian Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati). Pemberian hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH), pemberhentian dengan hormat, dibebaskan dari jabatan, diturunkan pangkat 1 tingkat. Keputusan hukuman disiplin tingkat ringan dan tingkat sedang berupa teguran lisan dan tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun serta penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dapat ditetapkan oleh kepala SKPD/atasan langsung.

Peningkatan jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kabupaten Kotawaringin Barat dalam setiap tahunnya menjadi permasalahan besar dalam hal pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan dan ketegasan disiplin oleh atasan langsung secara optimal menjadi hal yang mendasar dan utama dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Antara Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), tim pemeriksa (Inspektorat) maupun Majelis

Pertimbangan Pegawai (MPP) diharapkan adanya persamaan persepsi dalam mengikuti aturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga penjatuhan hukuman disiplin tidak ada perbedaan atau perlakuan secara adil diantara pelanggaran disiplin yang sama tingkatannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. namun penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil masih lemah meskipun sudah ada peraturan yang mengaturnya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya mempunyai tiga peran yaitu pertama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah, kedua melakukan fungsi manajemen pelayanan publik, ketiga PNS sebagai pengelola pemerintahan. Untuk melakukan ketiga peran tersebut tentunya

Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kemampuan sesuai bidang tugas yang diembannya. Adanya Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, berimplikasi langsung terhadap pembinaan dan pengembangan kepegawaian, pembinaan kepegawaian menjadi tanggung jawab daerah kecuali norma dan standar dilakukan pemerintah (Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian), untuk melaksanakan dan menanggapi manajemen kepegawaian termasuk pembinaan pegawai dan sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi perangkat daerah maka di tiap daerah dibentuk Badan Kepegawaian atau nama lain yang sejenis. Badan Kepegawaian mempunyai hubungan fungsional dan profesional dengan Badan Kepegawaian Negara yang berada di Pusat.

Keberadaan Badan Kepegawaian di daerah menjadi penting dan strategis disamping tugas pokoknya adalah dalam rangka pembinaan kepegawaian, terutama terkait dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil juga membentuk PNS yang profesional serta dapat memberikan pelayanan secara prima. Di Kabupaten Kotawaringin Barat pembentukan Badan Kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Sebagai Tindak Lanjut dari Peraturan Daerah tersebut, bahwa tugas tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian adalah manajemen kepegawaian sipil daerah secara keseluruhan. Untuk melaksanakan tugas tersebut antara lain menyelenggarakan fungsi perumusan pembinaan kebijakan teknis bidang kepegawaian adalah berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 39 orang PNS terdiri dari pangkat/golongan mulai dari golongan II/a sampai dengan Golongan IV/b dengan tingkat pendidikan mulai dari setingkat SLTP sampai dengan Strata 2 serta dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan kinerja PNS yang lebih baik dan semakin professional maka peningkatan disiplin terhadap PNS menjadi hal yang mendasar dan harus dilakukan secara berkesinambungan dan tanpa harus melihat pada satu sisi baik dari jenjang jabatan ataupun pangkat/golongan seorang PNS. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan merupakan aspek yang sangat erat kaitannya dengan keteladanan pimpinan. Pimpinan yang telah memberikan teladan dalam melaksanakan disiplin diharapkan akan dapat bertindak tanpa ragu dalam memberikan sanksi bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, dan diharapkan pula akan tidak ragu-ragu memberikan penghargaan kepada PNS yang taat menjalankan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Pada Tabel 1.1 dan 1.2 dapat dilihat gambaran keadaan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat sampai dengan Desember 2012 dilihat dari tingkat golongan/ruang dan tingkat pendidikan berdasarkan jenis kelamin.

Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat walaupun sebagai SKPD yang mempunyai tugas pokok sebagai pengelola manajemen kepegawaian secara keseluruhan dan salah satunya adalah harus memberikan contoh tentang disiplin pegawai terhadap SKPD yang lain. Keadaan menunjukkan masih ditemukan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat melanggar aturan yang berlaku sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti masuk atau pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah dan lain sebagainya.

Tabel.1.1 PNS dilingkungan Badan Kepegawaian dilihat dari Golongan/ Ruang Berdasarkan Jenis Kelamin

Golongan Ruang	Laki-laki	Perempuan
II/a	1	
II/b	4	
II/c	4	3
III/a	4	4
III/b	1	3
III/c	4	
III/d	5	2
IV/a	1	
IV/b	3	
Total	27	12

Sumber : Data Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Tabel.1.2 Data PNS dilingkungan Badan Kepegawaian dilihat dari Tingkat Pendidikan berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
SD		
SLTP	1	
SLTA	7	
DIPLOMA-I		
DIPLOMA-II		
DIPLOMA-III	3	3
DIPLOMA-IV	1	
STRATA 1	14	8
STRATA 2	1	1
Total	27	12

Sumber : Data Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Namun kenyataan yang terjadi pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimaksud tidak mudah untuk dilaksanakan meskipun bertujuan baik, karena banyak pihak yang turut menentukan termasuk pembuat kebijakan ataupun yang turut menentukan keputusan karena dilatarbelakangi oleh berbagai kepentingan.

Maka dalam kesempatan ini penulis mengajukan Tugas Akhir Program Magister dengan Judul “STUDI EVALUASI PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN

PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Melakukan evaluasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

2. Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berarti bagi kajian dalam efektivitas pelaksanaan penegakan disiplin dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara negara yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dilingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat pada masa sekarang dan yang akan datang.

b. Kegunaan Terapan

- 1). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi pemecahan kendala dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat sehingga kebijakan-kebijakan yang terkait dengan disiplin PNS dapat lebih diperhatikan dan direalisasikan dengan lebih baik.
- 2). Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan mengenai penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

1. Konsep Kebijakan

Sebelum memahami lebih jauh tentang kebijakan public dan peraturan pemerintah perlu diketahui apa yang dimaksud dengan kebijakan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Hanif Nurcholis, 2005:158) kebijakan dijelaskan sebagai konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya). Adapun kebijakan menurut para pakar sebagaimana dirangkum oleh Irfan Islamy (Kismartini, dkk, 2010:1.4), yaitu sebagai berikut :

- a. Harold D. Laswell dan Abraham Kaplan mengartikan kebijakan sebagai suatu program, pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktik-praktik yang terarah.
- b. Carl J. Friederick mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- c. James E. Anderson mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh

seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

d. Amara Raksasataya mengartikan kebijakan sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, suatu kebijakan memuat 3 (tiga) elemen, yaitu sebagai berikut :

- 1) Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Kismartini, dkk, mengambil benang merah dari definisi yang disebutkan oleh berbagai para pakar ada beberapa hal yang terkandung dalam kebijakan, yaitu:

- a. Tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tertentu adalah tujuan yang berpihak kepada kepentingan masyarakat (*interest public*).
- b. Serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan semula. Serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan adalah strategi yang disusun untuk mencapai tujuan dengan lebih mudah yang acap kali dijabarkan ke dalam bentuk program dan proyek-proyek.
- c. Usulan tindakan dapat berasal dari perseorangan atau kelompok dari dalam ataupun luar pemerintahan.

- d. Penyediaan *input* untuk melaksanakan strategi. *Input* berupa sumber daya baik manusia maupun bukan manusia.

2. Pengertian Kebijakan Publik

Dalam perkembangannya kata publik mengalami pergeseran makna dari negara atau pemerintahan menjadi umum atau masyarakat. Kismartini, dkk menekankan satu hal terpenting bahwa kata publik harus berkaitan dengan kepentingan publik, kepentingan umum, kepentingan rakyat atau kepentingan masyarakat.

Friedrich mendefinisikan bahwa kebijakan publik sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

Kebijakan publik menurut Dunn dalam bukunya yang berjudul analisis kebijakan publik adalah sebagai berikut :

“Kebijakan Publik adalah Pola ketergantungan kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan untuk tindak bertindak, yang dibuat oleh Badan atau Kantor pemerintah” (Dunn, 2003:132)

Dye dalam Subarsono (2005:2) mengemukakan kebijakan publik sebagai apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*publik policy is whatever governments choose to do or not to do*). Dalam mencapai tujuan negara pemerintah perlu mengambil langkah tindakan yang dapat berupa melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Tidak melakukan suatu apapun

merupakan suatu kebijakan publik karena merupakan upaya pencapaian tujuan dan pilihan tersebut memiliki dampak yang sama besarnya dengan pilihan langkah untuk melakukan sesuatu terhadap masyarakat. Hal ini dapat mengandung arti bahwa kebijakan publik dibuat oleh badan pemerintah bukan organisasi swasta, dan menyangkut pilihan yang harus dilakukan/tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Hubungan antara kebijakan publik dengan kepentingan publik mengandung pengertian bahwa kebijakan publik berasal dari publik, disusun oleh publik dan berlaku untuk publik, oleh karena itu kebijakan publik sangat erat dengan kepentingan publik. Secara ringkas kebijakan publik dapat dipandang sebagai proses perumusan kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan profesionalisme dan tujuan politik atau dengan kata lain bahwa kebijakan publik adalah serangkaian instruksi dari para pembuat keputusan kepada pelaksana kebijakan yang menjelaskan tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan dimaksud.

B. Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi kebijakan publik merupakan hal yang sangat penting, karena evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauhmana keefektivan pelaksanaan dari pada kebijakan publik untuk dipertanggungjawabkan. Dari hal ini maka akan terlihat ada sesuatu hal atau tidak terhadap kesenjangan yang terjadi antara harapan dengan kenyataan.

Menurut Dunn istilah evaluasi dapat disamakan dengan penafsiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*). Selanjut

Dunn dalam Dwidjowijoto (2004:186) menyebutkan bahwa ada 6 kriteria evaluasi pelaksanaan kebijakan publik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas, hal ini untuk menjawab suatu pertanyaan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai;
2. Efisiensi, hal ini untuk menjawab pertanyaan seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan;
3. Kecukupan, hal ini untuk menjawab suatu pertanyaan seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan untuk memecahkan suatu masalah;
4. Peralatan, hal ini untuk menjawab suatu pertanyaan apakah biaya-biaya yang didistribusikan telah merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda;
5. Responsivitas, hal ini untuk menjawab suatu pertanyaan apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu dan ketepatan, hal ini untuk menjawab suatu pertanyaan apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai.

Dengan demikian untuk mengetahui pelaksanaan dari pada kebijakan tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi dari segi efektifitasnya apakah sangat bagus, bagus, kurang bagus dan tidak bagus berhubungan pada pertanyaan yang harus dijawab yang berkaitan dengan hasil yang telah dapat dicapai.

Menurut Wibawa dalam Dwidjowijoto (2004:186), evaluasi kebijakan publik memiliki 4 fungsi, diantaranya adalah :

1. Eksplanasi, dimana melalui evaluasi, maka kebijakan tersebut dapat diprotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antara berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini, maka evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi dan actor yang mendukung keberhasilan dan kegagalan kebijakan dimaksud;
2. Kepatuhan, dimana melalui evaluasi kebijakan ini dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik para birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan dalam kebijakan dimaksud;
3. Audit, dimana melalui evaluasi kebijakan ini, maka dapat diketahui, apakah *output* benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan atau justru ada kebocoran atau menyimpang dan
4. Akunting, dimana melalui evaluasi kebijakan ini dapat diketahui apakah akibat sosial ekonomi dari kebijakan dimaksud.

Evaluasi kebijakan publik meliputi beberapa kegiatan, yaitu :

1. Pengkhususan (*spesification*), merupakan kegiatan yang paling penting di antara kegiatan yang lain dalam evaluasi kebijakan. Kegiatan ini meliputi identifikasi tujuan atau kriteria melalui mana program kebijakan tersebut akan dievaluasi.
2. Pengukuran (*measurement*), Ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria inilah yang akan kita pakai untuk menilai manfaat program kebijakan.

Pengukuran menyangkut aktivitas pengumpulan informasi yang relevan untuk obyek evaluasi

3. Analisis, adalah penggunaan informasi yang telah terkumpul dalam rangka menyusun kesimpulan.
4. Rekomendasi. penentuan mengenai apa yang harus dilakukan di masa yang akan datang.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian

Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu sistem, sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metoda dan pendekatan pengelolaan sumberdaya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumberdaya manusia. Ini berarti bahwa manajemen sumberdaya manusia juga menjadi bagian dari ilmu

manajemen (*managementscience*) yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Peran sumberdaya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen SDM pada saat sekarang ini telah mengalami perubahan dibandingkan pada masa sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2000) yang mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia pada era informasi ini, yaitu: "*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*". Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan

manajemen sumberdaya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Kecenderungan yang berlangsung pada saat sekarang ini adalah pegawai (sumberdaya manusia) dituntut memiliki pengetahuan baru yang sesuai dengan perubahan yang tengah berlangsung. Peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia adalah dapat mengelaborasi segala sumberdaya yang dimiliki oleh setiap pegawainya, kemampuan SDM merupakan *competitive advantage* bagi organisasi.

Perubahan-perubahan yang mendasar menyebabkan terjadinya pergeseran urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia diberi kesempatan mengambil peran penting dalam tim manajemen, demikian juga fungsi sumberdaya manusia sedang berubah menjadi fungsi manajemen yang penting. Aset sumberdaya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Manajemen Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Sumber Daya Manusia dalam organisasi pemerintah memegang peran yang strategis dan menentukan jalannya roda pemerintahan. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, dibutuhkan Manajemen Kepegawaian. Sesungguhnya upaya-upaya pembinaan PNS di Indonesia secara lebih terarah telah menjadi perhatian pemerintah sejak lama.

Manajemen Kepegawaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana pada pasal 1 angka 8 menyebutkan bahwa Manajemen Kepegawaian adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi : perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Manajemen PNS ini diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Oleh karena itu dibutuhkan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Lebih lanjut dalam pasal 13 ayat (1) UU tersebut dijelaskan bahwa kebijaksanaan manajemen PNS mencakup penetapan norma, standar, prosedur, informasi, pengangkatan, pengem-

bangun kualitas sumberdaya PNS, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan dalam hukum.

Sedangkan menurut Thoha (2000:86) Manajemen PNS terbagi yaitu rekrutmen, promosi dan mobilisasi, eselonisasi, renumerasi, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan pegawai, disiplin dan pensiun.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana yang telah diubah dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memiliki implikasi terhadap manajemen PNS secara nasional khususnya di daerah. Menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pengelolaan kepegawaian daerah sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggungjawab, larangan, sanksi dan penghargaan.

Pengelolaan kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional. Pasal 129 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional. Pada ayat (2) dijelaskan bahwa manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah. Selanjutnya pada pasal 135 ayat (1)

ditegaskan bahwa pembinaan dan pengawasan manajemen pegawai negeri oleh Menteri Dalam Negeri dan pada tingkat daerah oleh Gubernur dan Bupati.

3. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia memegang peran yang strategis dan menentukan jalannya pemerintahan dan roda pembangunan menurut Syamsudin (2011:21) dalam buku Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diterbitkan Badan Kepegawaian Negara mengemukakan :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang serta menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. SDM inilah yang menggerakkan sumber daya lainnya, dan tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan berkompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas organisasi yang bersangkutan tanpa adanya keahlian, kompetensi, dedikasi, dan kemampuan dari para pegawainya dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil.

Adapun yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah Setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara

lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Lebih lanjut dalam pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
 - c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Suradji dalam buku Manajemen Kepegawaian Negara yang diterbitkan oleh LAN (2006), mengemukakan bahwa :

1. "Pegawai Negeri Pusat yaitu :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada departemen (kementrian), lembaga non departemen, kesekretariatan lembaga negara, instansi pusat yang ada di daerah dan kepanitran pengadilan.

- b. Pegawai Negeri Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan
 - c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonomi.
 - d. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, Perusahaan umum, yayasan dan lain-lain.
2. Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Daerah otonom seperti daerah Provinsi/Kabupaten/Kota dan gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau dipekerjakan pada pemerintah daerah atau pekerjaan di luar instansi induknya.

Dari pengertian Pegawai Negeri Sipil di atas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di daerah dengan pengajiannya menjadi beban APBD merupakan Pegawai Negeri Sipil Daerah, dalam konteks penelitian ini penulis menyoroti Pegawai Negeri Sipil daerah yang bekerja pada Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat dalam kaitan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

D. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk

mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006 :23).

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.

Yuwono dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut diatas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Hakekat disiplin itu sendiri menurut S. Prajudi Atmosudirdjo (1976) adalah ketaatan, ketekunan, kegiatan, sikap, kelakuan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati antara badan organisasi dan pegawai-pegawainya (warga-warganya).

Menurut A.S. Munandar (1985 : 15), yang dimaksud dengan disiplin adalah kesadaran diri untuk mentaati nilai, norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya.

Selanjutnya masih dalam konteks diatas, Kuncorohadi (1980 : 24) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban sehingga kesemuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sementara itu Utami Munandar (1985) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seorang tenaga kerja terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditentukan.

Yin Kimsean dalam buku Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia (2011 : 328) yang mengutip pendapat Sinungan Muchdarsyah (2000), disiplin diartikan sebagai berikut :

1. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
2. Kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
3. Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (control behavior).

Menurut Yun Iswanto dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005:49) mengutip pendapat Mondy dan Noe (1996) adalah “Disiplin diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol

diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”.

Menurut Rivai (2005;444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendisiplinan karyawan/ pegawai merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi/ perusahaan yang dikelompokkan dalam hubungan karyawan. Pendisiplinan karyawan dan prosedur menangani keluhan karyawan digunakan oleh organisasi untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan pelanggaran peraturan kerja organisasional atau masalah kinerja yang kurang baik (Yun Iswanto, 2005:48).

Yin Kimsean dalam buku “Memahami Good Governance dalam prespektif Sumber Daya Manusia” mengatakan :

‘Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja, maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif’

Menurut Yun Iswanto (2005:54) mengatakan terdapat beberapa pendekatan dalam pendisiplinan organisasional yang meliputi pendekatan negatif maupun positif. Pendekatan negatif yaitu menekankan pada efek yang bersifat hukuman pada perilaku yang tidak diinginkan. Sedangkan,

pendekatan positif menekankan pada apa yang dapat dilakukan untuk menjamin perilaku yang tidak diinginkan tidak berulang kembali.

Sedangkan menurut L. Mathis (2006; 511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional.

Ada dua pendekatan pada disiplin :

a. Pendekatan Disiplin yang Positif

Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif:

- 1) **Konseling.** Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan peraturan organisasional. Sering kali, orang-orang hanya perlu dibuat sadar akan peraturan, dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disiplin dapat mencegah pelanggaran. Konseling dari seorang supervisor dalam unit kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif.
- 2) **Dokumentasi tertulis.** Apabila pegawai gagal mengoreksi perilakunya konferensi kedua menjadi perlu. Jika tingkat pertama mengambil bentuk sebagai sebuah percakapan antara

supervisor dan pegawai, tingkat ini didokumentasikan dalam bentuk tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini, pegawai dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.

- 3) Peringatan terakhir. Ketika pegawai tidak mengikuti solusi-solusi tertulis yang dikemukakan dalam langkah kedua, diadakan konferensi peringatan terakhir. Dalam konferensi tersebut, supervisor menekankan pentingnya pengoreksi dan tindakan yang tidak pantas kepada pegawai.
- 4) Pemberhentian. Apabila pegawai tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap pada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan pegawai tersebut.

b. Pendekatan Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Definisi disiplin, sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Ketaatan dan tunduk terhadap aturan yang ada dilandasi dengan kesadaran dan rasa senang merupakan fenomena dalam rangka tertib organisasi. Apabila sikap para anggota organisasi menunjukkan ketaatan semacam ini niscaya segala yang menjadi tujuan dapat dicapai. Artinya ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang ada memegang peranan penting dalam tertib organisasi.

Disiplin tidak hanya berhubungan dengan aturan-aturan, tetapi juga berhubungan dengan nilai dan norma. Pegawai dapat menerima atau tidak menerima aturan yang ada karena perangkat nilainya serupa atau tidak serupa dengan perangkat nilai yang berlaku dalam instansi. Apabila aturan-aturan dan norma serta nilai dipersepsikan oleh pegawai sebagai merugikan diri, tak bermanfaat bagi diri, maka pegawai akan cenderung untuk tidak mentaati aturan-aturan yang berlaku. Sebaliknya jika aturan-aturan, norma dan nilai dihayati sebagai bermanfaat bagi diri sesuai dengan pandangannya, menguntungkan diri dan orang lain, bermanfaat bagi kepentingan bersama, maka pegawai cenderung mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Jadi, dapat disimpulkan secara umum, disiplin merupakan tingkah laku/perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis atau bentuk ketaatan terhadap semua aturan yang berlaku sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan dan kebijakan dalam menegakkan disiplin PNS adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008:
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

4. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai pegawai negeri sipil harus menyadari akan posisinya, sebab dengan memilih dan menentukan sikap sebagai seorang pegawai negeri sipil berarti ia sudah memasuki suatu arena dengan aturan permainan di mana di dalamnya terdapat ketentuan-ketentuan yang sifatnya membatasi, ada hak disamping juga kewajiban.

Dalam memahami bentuk disiplin pada PNS, kita sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal Disiplin PNS, sebelumnya pemerintah mempunyai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada PP 30 Tahun 1980 tersebut. Dan pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin PNS disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini diberlakukan mulai bulan Juni 2010, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin PNS mengacu pada aturan tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, juga mengatur Kewajiban dan Larangan PNS yakni ada 17 (tujuh belas) kewajiban PNS (Pasal 3) dan ada 15 (lima belas)

larangan yang harus dihindari oleh PNS (Pasal 4) serta sanksi atau hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar (Pasal 7).

Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil.
2. Mengucapkan sumpah/janjijabatan.
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifat nyata menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara

10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan imateriil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik –baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;dan
17. Mentati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan mengenai larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1. Menyalagunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga

- swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
 7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
 8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
 9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
 10. Melakukan satu tindakan atau tidak melakukan sesuatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan

- Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
- a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
- a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang-undangan; dan

15. Memberikan dukungan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Sedangkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menjalankan kewajiban dengan baik tetapi menjalankan larangan yang telah ditentukan akan mendapat hukuman yang tercantum dalam Bab III pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu sebagai berikut:

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
- a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban atau terhadap larangan adalah :

- 1) Dijatuhkan hukuman disiplin Tingkat Ringan apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif pada unit kerja
- 2) Dijatuhkan hukuman disiplin Tingkat Sedang apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif pada organisasi atau tidak mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, atau apabila pencapaian

sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25 % (dua puluh lima persen) sampai dengan 50 % (lima puluh persen);

- 3) Dijatuhi hukuman disiplin Tingkat Berat apabila pelanggaran tersebut berdampak negatif pada pemerintah dan/ atau negara atau tidak mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan atau apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25 % (dua puluh lima persen);

Untuk hukuman disiplin tingkat ringan pada Pasal 8 angka 9 tentang Pelanggaran terhadap kewajiban tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu berupa:

- 1) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
- 2) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Untuk hukuman disiplin tingkat sedang pada Pasal 9 angka 11 bagi PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu sebagai berikut berupa:

- 1) Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

Untuk hukuman disiplin tingkat berat Pasal 10 angka 9 bagi PNS yang tidak masuk kerja dan tidak mentaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu sebagai berikut berupa :

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi seorang PNS yang tidak menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
- 3) Pembebasan dari jabatan bagi seorang PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan

yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;

- 4) Pemberhentian dengan hormat atau pemberhentian tidak dengan hormat bagi seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yg sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, juga diatur masalah tata cara penjatuhan hukuman disiplin, yaitu PNS yang bersangkutan wajib diperiksa oleh pejabat yang berwenang untuk mengetahui benar/tidaknya yang bersangkutan melakukan pelanggaran dan faktor-faktor yang mendukung untuk melakukan pelanggaran, pemeriksaan harus teliti, obyektif sehingga hukumannya setimpal dengan tingkat kesalahan.

Mengenai panggilan dilakukan secara tertulis, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan, Jika tidak datang maka dilakukan panggilan kedua, Jika panggilan kedua tidak datang, dijatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada.

Penyempurnaan atas kewajiban dan larangan bagi PNS dari peraturan sebelumnya bukan berarti malah memperingan tuntutan kedisiplinan, tetapi sebetulnya malah memperjelas dan mempertegas atas dua hal tersebut. Sebagai contohnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini ditambahkan adanya penentuan kewajiban masuk kerja yang lebih tegas dan juga pencapaian target kerja. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari tanggungjawab PNS sebagai *civil servant* yang *qualified* dan profesional.

E. Kriteria Evaluasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Hasibuan (2005:194 – 198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, suatu organisasi harus memberikan balas jasa yang realtif besar.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut L.S.Levine adalah :

Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan selesai pada waktunya.

Keberhasilan disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat tergantung pada sikap atau tingkah laku, moral dan motivasi kerja pada diri para pegawai. Sedangkan melemahnya disiplin kerja para pegawai terlihat pada suasana kerja sebagai berikut :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) para pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam / waktu yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja pegawai.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggungjawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena para pegawai lebih senang mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksananya pengawasan melekat yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antar pegawai dan pimpinan organisasi.

Saydan (1986:286-287) menjelaskan ciri-ciri disiplin yang baik akan tergambar pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian para pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan para pegawai.

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.
6. Keyakinan pegawai akan adanya hukuman pelanggaran peraturan.

Indikator yang mencerminkan disiplin tidaknya para pegawai dalam suatu organisasi sangat tergantung pada faktor dari pribadi para pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan sikap para pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi di samping itu juga dipengaruhi faktor-faktor yang lain seperti : situasi dan kondisi yang ada dalam suatu organisasi (iklim kerja) dan dorongan atau semangat kerja para pegawai (motivasi kerja) serta budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi.

Pengukuran disiplin kerja pegawai khususnya di lingkungan

Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, akan menggunakan unsur-unsur atau indikator-indikator disiplin kerja pegawai seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diantaranya :

1. Penggunaan waktu.
2. Penggunaan bahan-bahan.
3. Perhatian dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Penyelesaian pekerjaan
5. Keyakinan pegawai akan adanya hukuman pelanggaran peraturan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu adanya metode penelitian yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan sasaran obyek penelitian kepada para aktor-aktor pelaksana kebijakan yang diteliti.

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong 2009:4) metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kemudian Kirk dan Miller (dalam Moleong 2009:4) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

Metode penulisan penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu Penulis mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari apa-apa saja yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan selama melakukan penelitian pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, mengidentifikasi dan menjelaskan data secara sistematis. Laporan penelitian akan berisi kutipan-

kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Penulis mengumpulkan data penelitian dari rekaman wawancara, foto, pengamatan dilapangan, arsip-arsip dan dokumen resmi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Fokus dalam penelitian ini menekankan pada :

1. Proses Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat.

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat. Adapun alasan penelitian ini memilih Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai tempat penelitian adalah karena :

1. Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai Satuan Kerja perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai salah satu tugas pokoknya sebagai pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.
2. Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dijadikan tolak ukur atau contoh bagi SKPD/unit kerja lainnya dalam hal pengendalian kinerja dan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Narasumber

Sumber data penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang dijadikan sasaran penelitian. Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam penelitian kualitatif jika data yang didapat sudah jenuh maka pengumpulan data dapat dihentikan.

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu melalui wawancara langsung dengan narasumber. Direncanakan narasumber yang akan diwawancara sebanyak 9 orang, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
- b. Sekretaris Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
- c. Kepala Bidang Pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat .
- d. Kasubid Disiplin Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat
- e. Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perencanaan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat .
- f. Staf/pelaksana sebanyak 4 orang pns yang ada dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari data-data lain diluar sumber data primer. Peneliti menggunakan data sekunder berupa:

- a. Foto/video wawancara dengan pns yang menjadi narasumber.

- b. Dokumen resmi terkait dengan pelaksanaan PP 53 tahun 2010 berupa absensi harian pagi dan sore, bulanan dan tahunan, video, dokumen/arsip surat menyurat yang berkaitan dengan disiplin PNS pada Badan kepegawaian serta kumpulan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

C. Pedoman Wawancara

Adi (2005:42) menerangkan bahwa wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung (mengirim daftar pertanyaan/kuisisioner dalam bentuk tertulis). Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung. Adapun sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu menyusun pedoman wawancara sebagai panduan mewawancarai informan/narasumber di lapangan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan fokus penelitian. Pedoman wawancara dituangkan dalam bentuk daftar pertanyaan atau butir-butir yang akan ditanyakan kepada responden.

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Miles dan Huberman. Analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dilakukan secara kontinyu hingga data menjadi jenuh. Analisis data

mencakup empat komponen yang saling berkaitan, yaitu :

1. *Data Collecting* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data adalah pekerjaan yang sangat sukar diperlukan kecermatan, ketelitian, dan kehati-hatian agar data-data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kenyataan dan memiliki validitas tinggi. Data yang diperoleh dilapangan dicatat secara teliti dan rinci. Data-data yang didapat dilapangan berupa catatan dirangkum kembali dengan fokus kepada hal-hal penting.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dilapangan dicatat secara teliti dan rinci. Data-data yang didapat dilapangan berupa catatan dirangkum kembali dengan fokus kepada hal-hal penting.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Pada tahap ini data disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif dan mulai mengklasifikasikan data sehingga data dapat dengan mudah dipahami.

4. *Conclution and Verification* (Simpulan dan Verifikasi)

Setelah melewati tahap *Data Display*, maka penulis menarik kesimpulan awal yang nanti diverifikasi dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten ketika penulis kembali mengumpulkan data dilapangan. Kesimpulan yang kredibel didapat dengan cara melakukan terus-menerus pengumpulan data hingga *Data Display* didukung data-data yang valid. Proses verifikasi dimaksudkan untuk mendapatkan keabsahan data yang dikumpulkan dan disimpulkan.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Kotawaringin Barat merupakan salah satu Kabupaten dari 1 Kota dan 13 Kabupaten yang berada di wilayah Propinsi Kalimantan Tengah. Sejarah terbentuknya Kab. Kotawaringin Barat dimulai dengan masuknya pengaruh kerajaan Hindu Majapahit tahun 1365, kemudian pada Tahun 1679 terbentuk Kesultanan Kutaringin dengan Rajanya Pangeran Adipati Anta Kusuma, dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1948, Kab. Kotawaringin Barat termasuk wilayah Supraja Kab. Kotawaringin yang meliputi Kab. Kotawaringin Timur dan Kab. Kotawaringin Barat.

Kabupaten Kotawaringin Barat berdiri pada tanggal 4 Oktober 1959, dasar dari pembentukan Kab. Kotawaringin Barat ini Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan, dengan ibukota Pangkalan Bun dengan luas wilayah seluas 21.000 km².

Untuk kelancaran dalam menjalankan administrasi, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dibantu satuan kerja perangkat daerah terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretaris DPRD, 22 Dinas/Badan/instansi, 12 Kantor/Kecamatan dan 13 Kelurahan.

Jumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat sampai saat ini sudah diperkuat

dengan pegawai struktural maupun fungsional berjumlah 4.966 PNS (data sampai dengan Desember 2012).

Tabel. 4.1 JUMLAH PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KAB.
KOTAWARINGIN BARAT MENURUT TINGKAT GOLONGAN/RUANG

TAHUN	GOLONGAN				JUMLAH
	I	II	III	IV	
2008	66	1.143	2.183	739	4.131
2009	72	1.150	2.276	885	4.383
2010	56	1.397	2.538	950	4.941
2011	38	1.411	2.605	1.015	5.069
2012	36	1.283	2.539	1.108	4.966

Sumber Data : Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Tabel. 4.2 JUMLAH PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KAB.
KOTAWARINGIN BARAT MENURUT JENIS KELAMIN

KONDISI PEGAWAI	FUNGSIONAL		STRUKTURAL		PELAKSANA	
	L	P	L	P	L	P
JUMLAH	1220	1665	450	165	914	552

Sumber Data :Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Tabel. 4.3 JUMLAH PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KAB.
KOTAWARINGIN BARAT MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
SD	51
SLTP	58
SLTA	1.206
DIPLOMA-I	70
DIPLOMA-II	700
DIPLOMA-III	764
SARJANA MUDA	132
DIPLOMA-IV	60
STARATA 1	1.855
STARATA 2	70
JUMLAH	4.966

Sumber Data :Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Saat ini penulis melakukan penelitian dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dengan alasan untuk melihat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena Badan Kepegawaian selain mempunyai tugas manajemen PNS,

pengawasan PNS juga menjadi tolak ukur bagi SKPD yang lain dalam hal disiplin PNS.

1. Tugas Pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Sesuai dengan lokasi penelitian ini bahwa yang dimaksud dengan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dalam tulisan ini adalah Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat yang tugas pokok dan fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 28 Tahun 2009 yang ditetapkan pada tanggal 15 Maret 2009. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat ini sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2008 yang mengacu pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian serta Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Disisi lain berdirinya Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat 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 dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih berkualitas dari sebelumnya ada pada Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Kotawaringin Barat. Badan Kepegawaian adalah Lembaga Teknis Kepegawaian Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tugas pokok di bidang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Manajemen Kepega-

waian mencakup tiga bidang utama yaitu: Manajemen Pendayagunaan Pegawai, Manajemen Peningkatan Kompetensi dan Manajemen lingkungan kerja pegawai.

Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat 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 dibidang 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.

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Visi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat adalah: “Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional, Bersih dan Berwibawa melalui Pembinaan Disiplin, Pengetahuan dan Kemampuan Aparatur Pemerintah dalam Pelaksanaan Tugasnya “Untuk mewujudkan visi tersebut, Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat menetapkan misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penyelenggaraan Diklat Penjenjangan baik Struktural maupun fungsional/teknis.
- b. Meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
- c. Meningkatkan Disiplin pegawai sesuai peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku.

Selaras dengan visi dan misi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat serta paradigma ilmu pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia, bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Peran pegawai sebagai 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 melaksanakan tugas pokok Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat menyelenggarakan fungsi sesuai dalam pasal 6 Peraturan Bupati Kotawaringin Barat nomor 28 tahun 2009 sebagai berikut :

- a. Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- b. Perencanaan dan pengembangan Kepegawaian Daerah.
- c. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan Kepegawaian daerah.
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- e. Pelayanan administrasi Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional.
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah.

- g. Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- h. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- i. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
- j. Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan.
- k. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Teknis Administrasi/Substantif Departemen Dalam Negeri, Fungsional, Kemasyarakatan dan Teknis Sektoral ;
- l. Pelaksanaan Koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional;
- m. Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan.
- n. Penyelenggaraan urusan kesekretarian Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, mempunyai kewenangan sesuai dalam pasal 7 Peraturan Bupati Kotawaringin Barat nomor 28 tahun 2009 sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah skala Kabupaten, ;
- b. Kordinasi usulan penetapan formasi PNSD di Kabupaten;

- c. Pelaksanaan pengadaan PNSD Kabupaten dan koordinasi pelaksanaan pengadaan PNSD di Kabupaten;
- d. Pelaksanaan pengangkatan, dan penempatan CPNS;
- e. Pelaksanaan orientasi tugas dan prajabatan ;
- f. Pengangkatan CPNSD menjadi PNSD dilingkungan Kabupaten dan koordanisasi pelaksanaan pengangkatan CPNSD menjadi PNSD Kabupaten ;
- g. Penetapan kebutuhan diklat PNSD provinsi dan penyelenggaraan diklat ;
- h. Penetapan kenaikan pangkat PNSD provinsi menjadi gol/ ruang I/ b s.d IV /b dan penetapan kenaikan pangkat PNSD Kabupaten menjadi gol/ruang IVa dan IV b ;
- i. Koordinasi pelaksanaan kenaikan pangkat dilingkungan kabupaten ;
- j. Usulan penetapan kenaikan pangkat PNSD Provinsi , Kabupaten menjadi gol/ruang IV /c s.d.IV/e dan kenaikan pangkat anumerta ;
- k. Penetapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS Kabupaten dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah atau jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat;
- l. Penetapan pengangkatan dan usulan konsultasi pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten, koordinasi pengangkatan, pemindahan dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Kabupaten Kotawaringin Barat;

- m. Memproses perpindahan PNSD antar kabupaten dalam maupun luar Provinsi dan sebaliknya;
- n. Penetapan pemberhentian sementara dari jabatan negeri bagi PNSD Kabupaten yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang setingkat;
- o. Pemberhentian sementara PNSD untuk golongan IV/C ke bawah;
- p. Pemberhentian PNS atau CPNS;
- q. Pemutahiran data PNS, pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Kepegawaian dilingkungan kabupaten;
- r. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS di lingkungan kabupaten;
- s. Penyusunan program pengelolaan pelaksanaan diklat, pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimtek diklat; dan
- t. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan badan;

3. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi perangkat Daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan semua urusan pemerintahan termasuk urusan kepegawaian. Badan Kepegawaian

Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan lembaga teknis sebagai unsur pendukung tugas kepala daerah di bidang manajemen kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki susunan organisasi yang terdiri dari satu Kepala Badan, satu Sekretaris dengan tiga kepala sub bagian, empat Kepala Bidang dengan tiap bidang terdiri dari dua kepala sub bidang dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil keseluruhan sebanyak 39 orang.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Badan:
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan
 - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan
 - 3) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian Program
- c. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
 - 1) Kepala Sub Bidang Diklat Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional
 - 2) Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat
- d. Kepala Bidang Pengembangan, terdiri dari :
 - 1) Kepala Sub Bidang Jabatan dan
 - 2) Kepala Sub Bidang Formasi
- e. Kepala Bidang Mutasi dan Data, terdiri dari :

- 1) Kepala Sub Bidang Mutasi dan
 - 2) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
- f. Kepala Bidang Pembinaan Aparatur, terdiri dari :
- 1) Kepala Sub Bidang Disiplin dan ;
 - 2) Kepala Sub Bidang Kesejahteraan
- g. Kelompok jabatan Fungsional .

4. Rincian Tugas Pokok dan Fungsi pada Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Sesuai Peraturan Bupati nomor 28 tahun 2009 disini dapat dijelaskan secara rinci tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatan yang ada dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut :

a. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, merencanakan serta menetapkan proram kerja dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pokok Badan Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Badan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Diklat.
- 2) Penyiapan dan penyusunan program peningkatan kualitas PNSD antara lain melalui pendidikan dan pelatihan;

- 3) Pelaksanaan koordinasi kebijakan teknis di Bidang Diklat Struktural, Teknis Administrasi/Substantif DEPDAGRI, Fungsional, kemasyarakatan dan teknis Sektoral.
- 4) Penyusunan peraturan perundang –undangan daerah di bidang Kepegawaian dan Diklat sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah, penyiapan dan pelaksanaan pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian serta kebijakan teknis pengembangan PNS.
- 5) Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian serta pengelolaan sistem informasi Kepegawaian Daerah.
- 6) Penyiapan, pelaksanaan, pengolahan dan penyajian data dan informasi kepegawaian daerah.
- 7) Penyiapan dan pelaksanaan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan PNS.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program, penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif yang meliputi : perlengkapan, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, protokol, humas dan rumah tangga, organisasi, tata laksana dan analisis jabatan serta perpustakaan dan dokumentasi dan data pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Sekretaris dibantu oleh Kasubag Perencanaan dan Pengendalian program, Kasubag Keuangan, dan Kasubag Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan.

c. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan perlengkapan mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan umum, administrasi perkantoran, kepegawaian, kehumasan dan protokol serta perlengkapan.

d. Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan rencana, pengelolaan dan pengendalian keuangan, melaksanakan penatausahaan dan pelaporan keuangan.

e. Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian Program

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian Program mempunyai tugas menyiapkan dan menghimpun data dalam pengelolaan program yang meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pendidikan dan pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan dan melaksanakan penyusunan rencana program diklat.
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Menejemen Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- 3) Melaksanakan analisa kebutuhan pendidikan dan latihan

Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :

- 1) Kepala Sub Bidang Diklat Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional
- 2) Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat

g. Sub Bidang Diklat Kepemimpinan Teknis dan Fungsional

Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional mempunyai tugas mempersiapkan bahan untuk rencana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis serta pendidikan, pelatihan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat pendataan dan pembinaan alumni.

h. Sub Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas mempersiapkan bahan untuk rencana dan pelaksanaan pengembangan pendidikan dan pelatihan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, pendataan dan pembinaan alumni.

i. Bidang Pengembangan

Kepala Bidang Pengembangan mempunyai tugas Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan program pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan dalam jabatan, pengembangan karier dan kompetensi PNS, serta penyusunan formasi dan melaksanakan seleksi dalam rangka pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Kepala Bidang Pengembangan terdiri dari :

- 1) Kepala Sub Bidang Jabatan
- 2) Kepala Sub Bidang formasi

j. Sub Bidang Jabatan

Kepala Sub Bidang Jabatan mempunyai tugas Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan memproses pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan dalam jabatan PNS Daerah.

k. Sub Bidang Formasi

Kepala Sub Bidang Formasi mempunyai tugas merencanakan/ menyiapkan bahan penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai, serta melaksanakan kegiatan seleksi CPNSD.

l. Bidang Mutasi Dan Data

Kepala Bidang Mutasi dan Data mempunyai tugas Menyiapkan bahan dan memfasilitasi proses mutasi kepangkatan, peninjauan masa kerja, peningkatan pendidikan/pencantuman gelar/penyesuaian ijazah, dan menyiapkan bahan dalam rangka melaksanakan pembangunan dan pengembangan sistem informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (Simpegda), pengolahan data analisa dan pelayanan informasi serta pengelolaan arsip kepegawaian daerah.

Kepala Bidang Mutasi dan Data terdiri dari :

- 1) Kepala Sub Bidang Mutasi
- 2) Kepala Sub Bidang Data dan Informasi

m. Sub Bidang Mutasi

Kepala Sub Bidang Mutasi menyiapkan bahan, data dan informasi serta memfasilitasi proses kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja (PMK), peningkatan pendidikan/ penyesuaian ijazah/ pencantuman gelar dan penghapusan CPNS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

n. Sub Bidang Data Dan Informasi

Kepala Sub Bidang Data DAN informasi mempunyai tugas Menyiapkan bahan pendataan serta melaksanakan pengelolaan data dan informasi kepegawaian.

o. Bidang Pembinaan Aparatur

Kepala Bidang Pembinaan Aparatur menyiapkan bahan, menghimpun data, membuat rencana/ program dan memfasilitasi proses pembinaan aparatur dan kesejahteraan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

p. Sub Bidang Disiplin

Kepala Sub Bidang Disiplin Menyiapkan bahan, menghimpun data, menganalisa, membuat Telaahan Staf rencana pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengumpulkan bahan perundang- undangan di bidang kepegawaian dan melakukan pemrosesan kedudukan hukum PNSD serta penyelesaian pelanggaran disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bidang Disiplin menyelenggarakan Fungsi :

- 1) Menyusun program kerja pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 2) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Menghimpun dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 4) Menginventarisasi permasalahan-permasalahan dan menyiapkan bahan serta telaahan staf untuk pemecahan masalah

q. Sub Bidang Kesejahteraan

Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Menyiapkan bahan, menghimpun data, menganalisa, membuat Telaahan Staf rencana bidang kesejahteraan, pemberian penghargaan, tanda jasa Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Tabel. 4.4 Rekapitulasi Jabatan Struktural Badan Kepegawaian
Kab. Kotawaringin Barat

Eselon	Formasi	Isi	Lowong
ESELON II.a	1	1	0
ESELON III.a	1	0	1
ESELON III.b	4	4	0
ESELON IV.a	11	10	1
JUMLAH	17	15	2

Sumber Data :Badan KepegawaianKab. Kotawaringin Barat

Tabel. 4.5 Data PNS Badan Kepegawaian Menurut Golongan/Ruang

Golongan/Ruang	Laki-laki	Perempuan
II/a	1	
II/b	4	
II/c	4	3
III/a	4	4
III/b	1	3
III/c	4	
III/d	5	2
IV/a	1	
IV/b	3	
Total	27	12

Sumber Data :Badan KepegawaianKab. Kotawaringin Barat

Tabel. 4.6 Data PNS Badan Kepegawaian Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
SD		
SLTP	1	
SLTA	7	
DIPLOMA-I		
DIPLOMA-II		
DIPLOMA-III	3	3
DIPLOMA-IV	1	
STARATA 1	14	8
STARATA 2	1	1
Total	27	12

Sumber Data :Badan KepegawaianKab. Kotawaringin Barat

Untuk pengelolaan dan pembinaan secara tepat dan baik serta menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka diperlukan sebuah peraturan yang mengatur tentang pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Telah diketahui bersama bahwa adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai hasil tinjauan dan penyempurnaan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang 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 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 yang ada.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin barat di bantu oleh pejabat setingkat Eselon III dan IV atau dalam hal ini adalah para Sekretaris, kepala Bidang dan Kepala sub bagian. Tugas yang berhubungan dengan disiplin pegawai ataupun PNS yang melanggar aturan dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan salah satu tugas pokok dari Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan.

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 harus ditaati atau dilarang untuk dilanggar. Demikian pula Peraturan Pemerintah tersebut telah diatur didalamnya 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

keberatan 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.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

Pada sub bab ini, peneliti akan menyampaikan terlebih dahulu beberapa temuan yang didapatkan oleh peneliti selama melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.

Berikut ini beberapa temuan yang peneliti temukan selama mengumpulkan data dilapangan:

Pertama hasil temuan bila dilihat dari sisi normatif yang ditemui peneliti ialah Pelanggaran pada Peraturan Pemerintah. Saat peneliti terjun ke lapangan ditemukan pelanggaran terhadap kewajiban para PNS yaitu:

1. Ditemukan pelanggaran Pasal 8 angka 7, bahwa terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak tertib, cermat dan bersemangat dalam bekerja untuk kepentingan Negara.
2. Ditemukan pelanggaran Pasal 8 angka 9, bahwa terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan jam kerja.
3. Ditemukan pelanggaran Pasal 8 angka 14, bahwa terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Kedua ditemui beberapa Pegawai Negeri Sipil merasa sangat setuju diberlakukannya penerapan PP 53 tahun 2010 sebagai salah satu sarana

pengendalian sikap dan perilaku sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dalam menjalankan tugas karena isi dalam peraturan tersebut sangat jelas baik hak maupun kewajiban sebagai PNS

C. Pembahasan

Penerapan disiplin pegawai tidaklah mudah. Pegawai harus menjalani setiap arahan atasan langsung ataupun program demi program dan pengamalan filosofi peningkatan kinerja di bidang masing-masing seperti saling memotivasi, kegiatan diklat, penyuluhan, apel pagi dan apel siang, sosialisasi, arahan-arahan dalam bentuk disiplin dan pengawasan dan dalam PP 53 Tahun 2010 telah tercantum semua itu melalui hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh PNS.

PNS sebagai salah satu motor penggerak dalam menjalankan roda organisasi pemerintah harus dikelola dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut. 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 diperlengkap dengan variabel lainnya karena kesemuanya saling kait mengkait dan saling mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan dokumen yang didapat melalui kasubag kepegawaian ditemukan 2 (dua) orang PNS yang mendapatkan hukuman disiplin ringan dengan diberikannya teguran tertulis, karena telah melalaikan kewajiban yaitu tidak cermat dalam menyusun rencana penganggaran kegiatan tahunan sehingga berdampak negatif pada program-program kegiatan tahunan serta pada unit kerja

dan teguran tersebut disampaikan secara langsung oleh pimpinan kepada kedua PNS untuk dilaksanakan dan diharapkan kedepan akan lebih baik lagi.

Peneliti melakukan konfirmasi langsung dengan pns tersebut dengan melakukan wawancara bagaimana pendapat pns tersebut terkait dengan hukuman disiplin ringan yang diberikan oleh pimpinan, salah satu pns, mengatakan bahwa mereka memang menerima hukuman disiplin tersebut dan siap untuk menjalaninya dengan lebih berhati-hati lagi dan berharap apa yang disampaikan oleh pimpinan kepada mereka menjadi pembelajaran bagi semua pns dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, sedangkan untuk pns lain mengatakan memang sudah siap menjalani hukuman disiplin namun pns tersebut juga mengakui pengetahuan dirinya sangat minim tentang peraturan hukuman disiplin pns yang melanggar kewajiban seperti yang tertuang dalam pasal 8 angka 7 PP nomor 53 tahun 2010. Menurut PNS tersebut perhatian dari pimpinan atau atasan langsung masih belum maksimal dalam menghargai atau pemberian reward kepada para PNS, dari yang rajin bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dengan yang menggunakan komputer hanya untuk game dan banyak mengobrol.

Dalam menaati ketentuan jam kerja, peneliti menemukan masih banyak para PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat yang melanggar aturan tersebut, ketentuan jam kerja mulai masuk pada pukul 07.00 wib dan berakhir pada pukul 15.30 wib. dapat dilihat dari tingkat kehadiran setiap hari. Pada tanggal 13 Mei 2013 pada saat apel pagi ditemukan pns yang hadir 30 orang dari total 39 orang pns, namun pada pukul 09.00 wib para pns di setiap ruangan bidang berangsur-angsur berkurang sehingga total hanya 25 pns. Setelah

dikonfirmasi dengan para atasan langsung, kasubid jabatan pada bidang pengembangan mengatakan tidak mengetahui stafnya sedang tidak berada ditempat karena tidak ijin meninggalkan ruangan kerja.

Terkait dengan kedisiplinan para pns di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, kepala bidang pengembangan mengatakan bahwa disiplin itu berkaitan dengan kesadaran, dikarenakan sudah dianggap dewasa semua dalam mengambil tindakan sehingga apabila dikenakan sanksi bukan dijadikan efek jera bagi para PNS malah terkadang menjadi mogok kerja atau tidak masuk tanpa keterangan yang sah.

Kepala Badan Kepegawaian Kotawaringin Barat pada tanggal 13 Mei 2013, mengatakan dalam menjalankan kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat serta untuk mewujudkan dari visi Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional, Bersih dan Berwibawa melalui Pembinaan Disiplin, Pengetahuan dan Kemampuan Aparatur Pemerintah dalam Pelaksanaan Tugasnya, sangat berharap PNS yang ada di lingkungannya dapat berkarya dengan baik, penuh disiplin dan tanggap akan semua persoalan yang ada hubungannya dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidand disampaikan pada pagi awal bulan, apel pagi setiap hari senin maupun pada saat rapat-rapat tertentu.

Sesuai dengan instruksi Bupati Kotawaringin Barat nomor :188.45/I/HUK/2011 tanggal 16 Maret 2011 tentang Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, mengatur dan melaksanakan jam kerja Pegawai Negeri Sipil menjadi 5 (lima) hari kerja (7,5 jam sehari) atau minimal 37,5 jam dalam seminggu, namun untuk pelayanan

Bidang Kesehatan (RSUD, Puskesmas/Pustu), Bidang Pendidikan (sekolah), Unit Pelayanan Pemadam Kebakaran dan Unit Pelayanan Lainnya dikecualikan dari ketentuan tersebut, dengan rincian jam kerja normal sebagai berikut :

- Hari Senin s/d hari Kamis : Jam 07.00 – 15.30 WIB

Waktur Istirahat : Jam 12.00 – 13.00 WIB

- Hari Jum'at : Jam 06.30 – 15.30 WIB

Waktu Istirahat : Jam 11.00 – 12.30 WIB

Ketentuan jam kerja sudah jelas namun dilokasi penelitian masih ditemukan pns yang terlambat untuk mengikuti apel pagi serta terdapat beberapa pns yang pulang lebih awal. Saat peneliti mencoba untuk mengetahui kepada beberapa pns terkait dengan PP 53 tahun 2010 yang didalam aturan tersebut akan diberikan hukuman disiplin bagi yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja.

Satu pns dari bidang sekretariat mengatakan bahwa untuk tingkat kehadiran tidak terlalu penting karena hasil kerja saja yang dilihat oleh pimpinan, peraturan tersebut menurutnya baik namun belum mengetahui sepenuhnya karena belum disosialisasikan secara keseluruhan kepada para pns.

Satu pns dari bidang mutasi dan data mengatakan beusaha tetap menjalani ketentuan jam kerja dengan baik karena merasa sudah menjadi aparatur negara yang diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan baik dan saat ini bekerja dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat harus memberikan contoh bagi SKPD yang lain.

Satu pns dari bidang pengembangan mengatakan dalam rangka mewujudkan pns yang handal, profesional dan bermoral sebagai aparatur negara maka kita harus memulainya dengan bersikap disiplin karena awal dari sikap disiplin akan menghasilkan kinerja yang prima dan baik karena semua pekerjaan dilakukan dengan terencana dan terarah.

Sebagai evaluasi PP 53 tahun 2010, Kepala Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat juga mengajak dan menghimbau kepada seluruh PNS dilingkungan Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat untuk selalu menjalin komunikasi baik secara lisan maupun tertulis dapat disampaikan langsung kepada pimpinan, berupa laporan kegiatan bulanan, laporan kegiatan semesteran, laporan akhir tahun, melakukan penyuluhan disiplin, memeriksa daftar hadir masuk dan pulang kerja pegawai serta melakukan inspeksi mendadak disetiap ruangan kerja.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan kebijakan disiplin tersebut, Badan kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat menerapkan pemberlakuan pelaksanaan tindakan hukuman kepada setiap PNS yang melanggar setelah dilakukan pembinaan-pembinaan sesuai dengan tahapan- tahapannya.

Setiap individu memiliki karekteristik 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 pemecahanya 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 menghasilkan kinerja yang lebih baik. 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 dan 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 didirinya, karena mereka harus bekerja lebih ekstra untuk menambah penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan akhirnya mengurangi perhatian terhadap tugas pokok sebagai PNS yang jelas merupakan sebuah pelanggaran.

Kelalaian dalam menjalankan tugas, terlambat masuk, mangkir kerja, meninggalkan tugas tanpa ijin kepada atasan dan melakukan kegiatan pelanggaran lain untuk memenuhi kebutuhan hidup baik secara fisik ataupun non fisik yang akhirnya berputang 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.

Sesuai dengan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan dari semua responden, penulis mendapatkan gambaran bahwa munculnya perilaku dan sikap tidak disiplin disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

1. Adanya persepsi yang berbeda terhadap peraturan disiplin yang ada khususnya PP 53 tahun 2010.
2. Ruang kerja sempit dan tidak nyaman
3. Udara panas
4. Ada kecenderungan ingin bebas tidak suka terikat pada peraturan dan tata tertib organisasi
5. Kesejahteraan kurang memadai
6. Gaji rendah
7. Reward dalam bentuk finansial dan non financial dan fasilitas lainnya yang belum memadai
8. Pegawai kurang mendapat perhatian sehingga tidak diketahui mana pegawai yang mempunyai kinerja yang baik/rajin dan mana pegawai yang mempunyai kinerja rendah.
9. Aktif dan kreatif serta yang malas dimata pimpinan sama saja
10. Kemampuan manejerial dalam melakukan pembinaan dari atasan terhadap bawahan belum maksimal
11. Pegawai tidak mengetahui tugas dan fungsinya

12. Mendapat perlakuan yang kurang adil, kurangnya kontrol atau pengawasan terhadap karyawan
13. Masih banyak pegawai yang hanya mengetahui namun tidak memahami secara teratur terhadap isi dari PP 53 tahun 2010 tersebut.

Dari hasil wawancara terdapat argumen – argumen yang sangat bervariasi satu sama lain. Dari hasil wawancara penerapan PP 53 tahun 2010 dari 7 responden memberikan jawaban setuju diberlakukannya penerapan PP 53 tahun 2010 sebagai salah satu sarana pengendalian sikap dan perilaku PNS dan bagi para pegawai yang baru direkrut sebagai CPNS/PNS (2 orang PNS) belum begitu memahami secara mendalam namun berusaha mempelajari isi maupun tujuan dari peraturan tersebut.

Namun pada prinsipnya PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat tidak menolak PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menyetujui agar peraturan tersebut tetap diberlakukan sebagai pengendalian sikap dan perilaku PNS serta sebagai sarana hukum untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil walaupun hasilnya belum maksimal. Hal ini dibuktikan bahwa hanya sebagian kecil saja PNS yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tersebut dan mereka taat terhadap hukuman yang dijatuhkan kepadanya dan mengakui kesalahan serta karena kesadaran sendiri berusaha memperbaiki diri untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.

Faktor–faktor yang menjadi pemicu terjadinya pelanggaran disiplin di lingkungan Badan Kepegawaian juga beragam mulai dari urusan pribadi/individu, kurang disiplin dalam melakukan perencanaan pekerjaan, kurang menghargai

waktu sampai dengan kurang pemahaman terhadap aturan yang mengatur PNS dalam menjalankan tugas.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat . PNS tetap berharap agar PP 53 tahun 2010 dapat diberlakukan dengan baik melalui penerapan yang dapat memberikan rasa keadilan, pembinaan dan pendidikan yang konstruktif. Artinya PNS menginginkan tetap berkerja dibawah payung PP 53 tahun 2010 namun dalam implementasinya pimpinan ataupun atasan tetap memegang rambu-rambu tidak pilih kasih, sungkan, penuh rasa keadilan dan dilaksanakan secara *proporsional*.

Ketaatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Langkah-langkah serius yang diambil atasan untuk mendisiplinkan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat hingga saat ini telah membawa perubahan signifikan, melalui evaluasi yang berjenjang dan pendekatan secara pribadi kepada PNS yang dikenakan sanksi. Penurunan tingkat pelanggaran memberikan gambaran adanya peningkatan disiplin PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat. Berkenaan dengan itu pimpinan atau atasan langsung selalu berusaha berusaha mengimbangnya dengan pemberian kesejahteraan pegawai dalam bentuk tunjangan hari raya, mensosialisasikan gerakan anti korupsi, peningkatan volume kerja dan himbauan disiplin melalui apel awal bulan dan upacara resmi lainnya, kegiatan pengembangan pegawai dan pembenahan diri PNS di setiap bidang.

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat tingkat disiplin PNS yang ada dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat sudah cukup bagus dibandingkan dengan SKPD yang lain dan pelanggaran disiplin PNS sangat kecil sekali terbukti pada data kepegawaian menunjukkan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2013 hanya terjadi pelanggaran disiplin PNS pada tahun 2012 saja dengan jumlah 3 orang PNS dengan sangksi yang diberikan berupa teguran secara tertulis. Sanksi yang diberikan diharapkan bukan merupakan suatu hukum namun lebih kepada pembelajaran diri untuk bersikap dalam bekerja dengan lebih baik lagi.

Kalau dilihat dari jumlah secara keseluruhan pelanggaran tersebut menunjukkan angka cukup kecil, karena masih banyak PNS yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Perlu diakui ketaatan PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat memang belum dapat memenuhi harapan. Namun pelanggaran yang jelas lebih besar jumlahnya adalah mangkir kerja dan terlambat masuk kerja serta terlambat membuat perencanaan program kerja lebih erat dengan individu dan bukan kebijakan.

PNS lebih menginginkan ada keseimbangan antara pengorbanan, pengharapan dan ada penghargaan bagi yang berprestasi antara *reward* dan *punishment* sehingga setiap pegawai mendapat perlakuan sama dimata hukum. Ketaatan para PNS dilingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan faktor pendukung dalam penerapan peraturan tersebut.

Faktor Penghambat yang dihadapi dalam menerapkan PP 53 Tahun 2010 di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat

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 Pemerintahan Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk menjamin keseragaman dalam rangka mempelancar pelaksanaannya Kepala BKN mengeluarkan Peraturan nomor. 21 tahun 2010 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 seimbangannya antara kewajiban dan hak selalu memiliki dampak tersendiri. Melemahnya disiplin berdampak pada produktivitas dan kualitas kinerja sehingga menyebabkan tujuan organisasi sulit dicapai. Hal ini disebabkan oleh besarnya peluang terjadi pelanggaran terhadap peraturan disiplin itu sendiri apakah secara isadari atau tidak. Dengan demikian sebagaimana disampaikan sebelumnya bahwa kendala yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain:

1. Pemahaman yang minim terhadap PP 53 tahun 2010, belum disosialisasikannya peraturan tersebut kepada pegawai secara keseluruhan,, kurang perhatian atasan terhadap bawahannya, pembagian kerja yang tidak merata dan perilaku individu itu sendiri.

2. Perhatian pimpinan terhadap bawahan masih belum maksimal sehingga mengurangi efektivitas aspek komunikasi antara pimpinan dan staf dan akhirnya staf mencari solusi dengan mengalihkan perhatiannya pada pekerja 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.
3. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada seperti ruang kerja yang sempit, 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. Sulitnya sarana transportasi umum dan cuaca yang kadang-kadang tidak bersahabat menjadi salah satu faktor PNS mengabaikan tugasnya
4. Masih kurangnya tingkat kesejahteraan pegawai sehingga pegawai harus melakukan pekerjaan sampingan untuk mencari penghasilan tambahan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja, perhatian tugas pokok berkurang, mangkir kerja, meninggalkan tugas sebelum jam pulang, terlambat dan melakukan kegiatan yang bertentangan dengan tugas profesi sebagai PNS.
5. Keterbatasan anggaran untuk memberikan kesejahteraan bagi para PNS

6. Budaya santai merupakan kultur yang melekat pada individu memiliki cara dan keunikan dan sulit untuk diubah.

Pimpinan dengan *manajerial skill* memiliki kemampuan mendisposisikan kebijakan kepada staf sesuai dengan tupoksi dan eselonering 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 bekerja memerlukan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan teknologi sekarang ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setelah melakukan pembahasan dan analisa terhadap evaluasi pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat sudah berjalan dengan baik, melakukan pembinaan secara kontinyu dan berjenjang dari tingkat Kepala Sub Bidang, Kepala Bidang hingga Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Pendekatan secara pribadi kepada seluruh PNS dan pemberian fasilitas kantor yang cukup memadai serta pemberian kesejahteraan pegawai dalam bentuk tunjangan hari raya, mensosialisasikan gerakan anti korupsi, peningkatan volume kerja dan himbauan disiplin melalui apel awal bulan dan upacara resmi lainnya merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan peraturan ini.
3. Faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan ini adalah perhatian pimpinan terhadap bawahan masih belum maksimal sehingga mengurangi efektivitas aspek komunikasi antara pimpinan dan staf dan akhirnya staf mencari solusi dengan mengalihkan perhatiannya pada pekerjaan lain diluar tugas pokok, tidak meratanya pembagian kerja yang

menyebabkan staf lebih banyak peluang untuk santai, ngobrol dan bolos kerja, terlambat masuk, pulang lebih awal, jiwa kepemimpinan yang belum diterapkan secara bijaksana serta belum disosialisasikannya peraturan tersebut kepada pegawai secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat di kemukakan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dan sebagai masukan untuk lebih menyempurnakan penelitian- penelitian mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikemudian hari sebagai berikut :

1. Perhatian Pimpinan ataupun atasan di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat terhadap situasi dan kondisi disiplin PNS, khususnya yang berkenaan dengan pembinaan dan pengembangan PNS secara menyeluruh agar lebih meningkatkan kepatuhan PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selaras dengan PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Masih perlu melakukan sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara kontinyu melalui berbagai kegiatan tertentu agar setiap PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat dapat memahami dan mengerti akan peraturan tersebut.

3. Dalam menerapkan PP 53 tahun 2010 perlu memberikan sanksi kepada yang melakukan pelanggaran tanpa pilih kasih sehingga dapat mencerminkan rasa keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bappeda Kabupaten Kotawaringin Barat. (2012). *Kotawaringin Barat dalam angka 2012*. Pangkalan Bun: Bappeda Kabupaten Kotawaringin Barat.
- Hasibuan. (2005). *Evaluasi Terhadap Disiplin*.
- Kismartini, *Analisis Kebijakan Publik*, Universitas Terbuka, 2010, Jakarta.
- Kajian Kebijakan Publik, Lembaga Administrasi Negara, 2003. Jakarta.
- Kajian Manajemen Strategik, Lembaga Administrasi Negara, 2008. Jakarta.
- Kimsean, Yin. (2011). *Memahami Good Governance dalam Prespektif SDM*.
- Kuncorohadi. (1980). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Badan Kepegawainan Negara, 2011, Jakarta
- Munandar, A. S. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Moleong, Lexy J., (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurcholis, Hanif. (Ed) (2005). *Teori dan praktik pemerintahan dan otonomi daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Prasetya Irawan, *Metodologi penelitian*, Universitas terbuka, 2010,. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
- Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2008 tentang Struktur organisasi.
- Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas, instansi, Badan dan Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat

Subarsono, Konsep kebijakan Publik, Konsep Teori dan aplikasi, Pustaka Pelajar, 2005, Yogyakarta.

Sudarso, dkk, Teori Administrasi, Universitas Terbuka, Cet. Ketiga, 2009.

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Syah, Marwan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syamsudin (2011). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Badan Kepegawaian Nasional.

Suradji. (2006). *Manajemen Kepegawaian Negara*. LAN

Willam Dunn, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Cet. Ketiga, 2003.

Yun Iswanto. (2005) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.

Yuwono, Sutopo. (2006) *Dasar-dasar Produksi*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1

PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

No.	TAHUN	KASUS/PELANGGARAN DISIPLIN	UNIT KERJA	JUMLAH
1.	2005	Tindak pidana korupsi Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah lebih dari 1 tahun	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
			Dinas Pasar	1 PNS
			Dinas Kesehatan	1 PNS
2.	2006	Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah lebih dari 6 bulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	2 PNS
3.	2007	Tindak pidana korupsi Tindak pidana pencurian barang kantor Tindak pidana pemalsuan surat Mengonsumsi minuman beralkohol Melakukan perbuatan pencabulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
			Sekretariat Daerah	1 PNS
			Dinas Pertanian	1 PNS
			Badan Kesbangpolinmas	1 PNS
			Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
4.	2008	Beristri lebih dari 1 orang Tindak pidana pemalsuan surat	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
			Dinas Pertanian	1 PNS
			Dinas Kehutanan	2 PNS
			Sekretariat KPUD	

		Melakukan perselingkuhan/zina		1 PNS
		Melakukan perbuatan pencabulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
5.	2009	Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah lebih dari 1 tahun	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
		Tindak pidana korupsi	Kelurahan Kumai Hulu	1 PNS
			Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
6.	2010	Melakukan perselingkuhan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	3 PNS
		Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah lebih dari 2 bulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	3 PNS
			Dinas Pertanian	1 PNS
			Kantor Satpol PP	1 PNS
			Kelurahan Madurejo	1 PNS
			Kecamatan Arut Selatan	1 PNS
		Melakukan perbuatan pencabulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
		Pengerjaan Bangunan Pemerintah tidak sesuai dengan RAB	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga	1 PNS
			Dinas Kehutanan	1 PNS

		Tindak pidana berupa pemilikan kayu tanpa dokumen yang sah		
7.	2011	Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah (hukuman berupa teguran lisan)	Dinas Sosial Dinas Perhubungan	1 PNS 1 PNS
8.	2012	- Melakukan perselingkuhan - Pengerjaan Bangunan Pemerintah tidak sesuai dengan RAB - Meninggalkan Tugas tanpa alasan yang sah lebih dari 6 bulan	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Sekretariat Daerah Dinas Pertanian	3 PNS 2 PNS 1 PNS 2 PNS

Sumber : Data Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat

Lampiran 2

PANDUAN WAWANCARA KEPADA STAF PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

1. Apa pendapat Bapak mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apakah Peraturan tersebut sudah pernah disosialisasikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat ?

3. Apakah Bapak mengetahui larangan dan kewajiban yang terdapat dalam PP 53 Tahun 2010 ?
4. Apakah Bapak mengetahui sanksi apa saja yang diberikan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran terkait dengan PP 53 Tahun 2010 dilingkungan Badan Kepegawaian Kab. Ktw. Barat?
5. Apakah Bapak setuju sanksi yang diberikan terhadap PNS yang melanggar PP 53 Tahun 2010 ?
6. Apa pendapat Bapak terhadap sanksi yang diberikan tersebut ?
7. Apa saja yang Bapak ketahui terkait dengan pembinaan atau evaluasi terhadap PNS yang telah diberikan sanksi?
8. Bagaimana menurut bapak apakah sudah ada wujud penghargaan terhadap PNS yang mempunyai kinerja yang baik dilingkungan Badan Kepegawaian Kab. Kotawaringin Barat ?

Lampiran 3

**TRANSKRIP WAWANCARA KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT**

NO..	NAMA YANG DI WAWANCARA	HARI / TANGGAL	HASIL WAWANCARA	KETERAN GAN
1.	Gst. H.	Selasa,	Peraturan yang mengatur disiplin PNS yg	KEPALA

	M.IMANSYAH	7 Mei 2013	<p>didalamnya terdapat kewajiban dan larangan PNS yang apabila dilanggar diancam dengan hukuman disiplin</p> <p>Dilingkungan Badan Kepegawaian setiap ada aturan baru sesegara mungkin di sampaikan kepada seluruh PNS.</p> <p>Bagi PNS yang melanggar tentu akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku dan beberapa waktu yang lalu ada beberapa PNS diberikan sanksi tingkat ringan tegura secara lisan dengan tujuan untuk menjadikan pembelajaran bagi PNS tersebut agar bekerja lebih baik lagi. Evaluasi terus dilakukan kepada semua PNS baik yang dikenakan sanksi maupun tidak untuk melihat sejauh mana tingkat kesadaran terhadap disiplin PNS.</p> <p>Di banding dengan SKPD yang lain Badan Kepegawaian masih dirasa cukup disiplin, dapat dilihat dari hasil pekerjaan, walaupun tidak ada pimpinan pekerjaan selalu tuntas dilaksanakan.</p> <p>Wujud penghargaan dalam bentuk materi / benda belum pernah dilakukan karena menyangkut anggaran namun sebagai pimpinan di Badan Kepegawaian akan memberikan kemudahan/kebijakan bagi PNS yang mempunyai kinerja yang baik.</p>	BADAN KEPEGWA IAN
2.	MUALLAMI, SH	Selasa, 7 Mei 2013	<p>PP 53 tahun 2010 adalah peraturan yang mengatur disiplin PNS yg didalamnya terdapat kewajiban dan larangan, suka-tidak suka harus ditaati dan dilaksanakan, PP ini sudah di sosialisasikan ke semua</p>	KABID PENGEMB ANGAN sekaligus sebagai Plt.

			<p>SKPD secara berjenjang dan dapat diteruskan dari atasan ke bawahan.</p> <p>Faktor penghambatnya berbeda-beda karena menyangkut urusan masing-masing/individu.</p> <p>Bagi PNS yang melanggar aturan dikenakan sanksi dalam menjalankannya harus diterapkan sesuai aturan krn apabila pimpinan/atasan tdk menjalankannya maka atasan juga akan diberikan sanksi/teguran.</p> <p>Bagi PNS yang dikenai sanksi selalu dilakukan pembinaan dgn tujuan agar tidak terus menerus melakukan pelanggaran, wujudnya selalu dipantau setiap hari dalam menjalankan tugas.</p>	SEKRETARIS
3.	GRIJALI SH	Jum'at, 10 Mei 2013	<p>Peraturan yang mengikat PNS dan bagi yg melanggar akan dikenakan sanksi.</p> <p>Aturan ini sudah dilaksanakan sejak Oktober 2010 dan di Badan Kepegawaian terdapat PNS yg dikenakan sanksi berupa teguran secara lisan. Faktor terjadinya pelanggaran tergantung individu masing-masing. Bagi yang dikenakan sanksi harus tetap menjalankannya sesuai dengan aturan yang berlaku</p> <p>Dalam melakukan evaluasi salah satu contohnya dapat dilihat dari tingkat kehadiran/absensi setiap hari .</p> <p>Wujud penghargaan berupa Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dari Presiden, dari atasan atau SKPD memberikan kesempatan peningkatan</p>	KASUBAG UMUM, KEPEGAWAIAN DAN PERLENGKAPAN

			SDM	
4.	HEDI SIHONO	Jum'at, 10 Mei 2013	<p>Peraturan ini bagus untuk diterapkan kepada PNS, krn apabila diterapkan akan meminimalisir pelanggaran disiplin PNS</p> <p>Belum adanya ketegasan dari pimpinan atau atasan dalam menerapkan sanksi disiplin PNS, walaupun tahu bahwa bawahannya melakukan kesalahan tetapi karena adanya adat ketimuran yang melekat sehingga timbul rasa tidak enak atau sungkan.</p> <p>Faktor yang mempengaruhi pelanggaran disiplin kebanyakan urusan pribadi.</p> <p>Sudah ada beberapa PNS di lingkungan BK yang di berikan sanksi secara lisan.</p> <p>Unsur kehati-hatian dalam menjalankan tugas merupakan efek dari pemberian sanksi bagi PNS tersebut.</p> <p>Tidak adanya reward dari pimpinan bagi PNS yang mempunyai kinerja yang baik sehingga pelaksanaan tugas menjadi biasa-biasa saja.</p>	KASUBID FORMASI
5	BURHANI, SE	Jum'at, 10 Mei 2013	<p>Dengan memperbarui PP ini mungkin PP 53 2010 tentunya sudah relevan dengan keadaan saat ini.</p> <p>Disosialisasi secara resmi khusus Badan Kepegawaian belum dilakukan namun karena kita selalu up to date melalui internet maupun media massa masalah peraturan-2 terbaru terkait dengan bidang kepegawaian dan isi dari PP 53 2010 sudah mengetahui secara garis besarnya baik kewajiban maupun larangan.</p>	STAF BIDANG MUTASI & DATA

			<p>Di Badan Kepegawaian sdh ada PNS yg diberikan sanksi disiplin berupa teguran secara lisan.</p> <p>Evaluasi ataupun Pembinaan secara langsung tidak ada, namun PNS yang dikena kan sanksi karena kesadaran sendiri berusaha untuk memperbaiki agar tidak terulang kembali.</p> <p>Wujud penghargaan dari pimpinan dlm bentuk barang/benda belum dilakukan, namun baru dalam batas memberikan pujian atas kinerja PNS tersebut pada saat apel , rapat atau pada acara-2 tertentu dengan tujuan bukan utk membandingkan dengan PNS lain namun lebih kepada pemberi semangat bagi yang lain dalam bekerja.</p>	
6.	ADHI NIKEN GALUH TUNJUNG KASIH, SAP	Jum'at, 10 Mei 2013	<p>Peraturan ini wajib ditaati agar kita tidak semena-mena dalam menjalankan tugas. Isinya ada 15 kewajiban dan 17 larangan.</p> <p>Pada Badan Kepegawaian belum ada yang dikenai sanksi. Dan bagi yang melanggar setuju diberikan sanksi asal sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan Evaluasi / pembinaan dari pimpinan dapat menekan tingkat pelanggaran terjadi kembali.</p> <p>Penghargaan belum ada kecuali sesuai dengan pangkatnya/DUK dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu.</p>	STAF SEKRETAR IAT

7.	AKHMAD EFFENDI, SIP	Jum'at, 10 Mei 2013	<p>Sesuai dengan visi dan misi Badan Kepegawaia yaitu menjadi PNS yang profesional dan sejahtera tentunya syarat utama untuk menjadi profesional adalah disiplin dan peraturan ini sangat setuju untuk diterapkan.</p> <p>Sudah mengetahui isinya baik kewajiban maupun larangan. Dan dilingkungan Badan Kepegawaian sepengetahuan saya belum ada PNS yang diberikan sanksi Bagi PNS yang punya kinerja yang baik maupun kinerja yang buruk belum ada Reward maupun punishment dari pimpinan.</p>	STAF BIDANG PENGEMB ANGAN
8.	HARIYADI, SH	SENIN, 13 MEI 2013	<p>PP 53 tahun 2010 merupakan produk humum yg mengatur tentang kewajiban dan larangan bagi PNS, apabila dilanggar diancam dengan hukuman disipli dan PP 53 tahun 2010 merupakan penyempurnaan dari PP 30 thn 1980, yg mana dibuat lebih singkat & jelas khususnya dlm memberikan batasan perbuatan yg dikatakan melanggar disiplin sekaligus ancaman hukumannya.</p> <p>Kegiatan yg dilakukan terkait program pembinaan disiplin adalah menyelenggarakan bintek, sosialisasi, inspeksi mendadak (sidak) mengevaluasi kehadiran PNS melalui pemeriksaan daftar hadir. Pelaksanaan disiplin PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian telah berjalan cukup baik.</p> <p>Pelanggaran diakibatkan oleh faktor</p>	KABID PEMBINA AN APARATU R

			<p>individu yaitu rendahnya tingkat kesadaran untuk menaati peraturan dan ketidaktahuan terhadap PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS,</p> <p>Pembinaan disiplin hrs tetap dilakukan secara berkelanjutan/terus menerus sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepala SKPD sebagai penanggungjawab pembinaan disiplin PNS berkewajiban senantiasa memantau secara hierarki dan memberikan pengarahan secara rutin dan melakukan pengawasan melekat (waskat) terhadap PNS yang menjadi bawahannya. Penghargaan terhadap PNS hanya berupa Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dari Presiden, untuk dilingkup Badan Kepegawaian tidak terdapat dalam bentuk materi blm ada namun dalam bentuk kebijakan-kebijakan tertentu.</p>	
9	BAMBANG WAHYUSUF, SH	SENIN, 13 MEI 2013	<p>PP 53 2010 peraturan yang mengikat PNS dalam upaya pemerintah mewujudkan PNS yang handal dan profesional dan handal.</p> <p>Penerapan sudah cukup bagus karena setiap pelanggaran sudah dikenakan sanksi kemudian ada upaya pembinaan oleh atasan perbaikan ke arah yang lebih baik.</p> <p>Kebanyakan faktor penyebab pelanggaran disiplin karena para PNS tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, menaati jam kerja dan tidak bisa membagi waktu dengan baik.</p>	KASUBID DISIPLIN

			<p>Pengawasan dan evaluasi adalah kewajiban setiap atasan utk mencegah pelanggaran disiplin, dan hendaknya jangan bosan-bosan membimbing agar senantiasa berbuat disiplin dalam bekerja. Wujud penghargaan berupa Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dari Presiden, namun secara prinsip saya akan berusaha mempromosikan kepada atasan atas kinerja bawahan yang baik untuk diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya lebih baik.</p>	
--	--	--	---	--

UNIVERSITAS TERBUKA



PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN

41404.pdf

Jl. Sutan Syahrir No. 14 – Telp. (0532) 21045, Fax. (0532) 21045
PANGKALAN BUN, 74112

Lampiran 5

RAHASIA

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

NOMOR : 800/ 50 /BK.I/2013

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,**

- Membaca : Hasil rapat internal Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat tanggal 26 Maret 2013;
- Menimbang : a. bahwa Sdr.Pangkat Penata (III/c) Jabatan Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat, telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dengan melalaikan kewajiban yaitu tidak cermat dalam menyusun rencana penganggaran kegiatan sehingga berdampak negatif pada unit kerja;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 8 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan Pasal 21 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c di atas perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Menetapkan :
- KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa **Teguran Lisan** kepada :
- N a m a :
NIP :
Pangkat/ Gol.Ruang : Penata (III/c)
Jabatan : Kepala Sub Bidang Pengembangan Diklat Badan
Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat
Unit Kerja : Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin
Barat
- karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal 8 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 8 April 2013

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,**

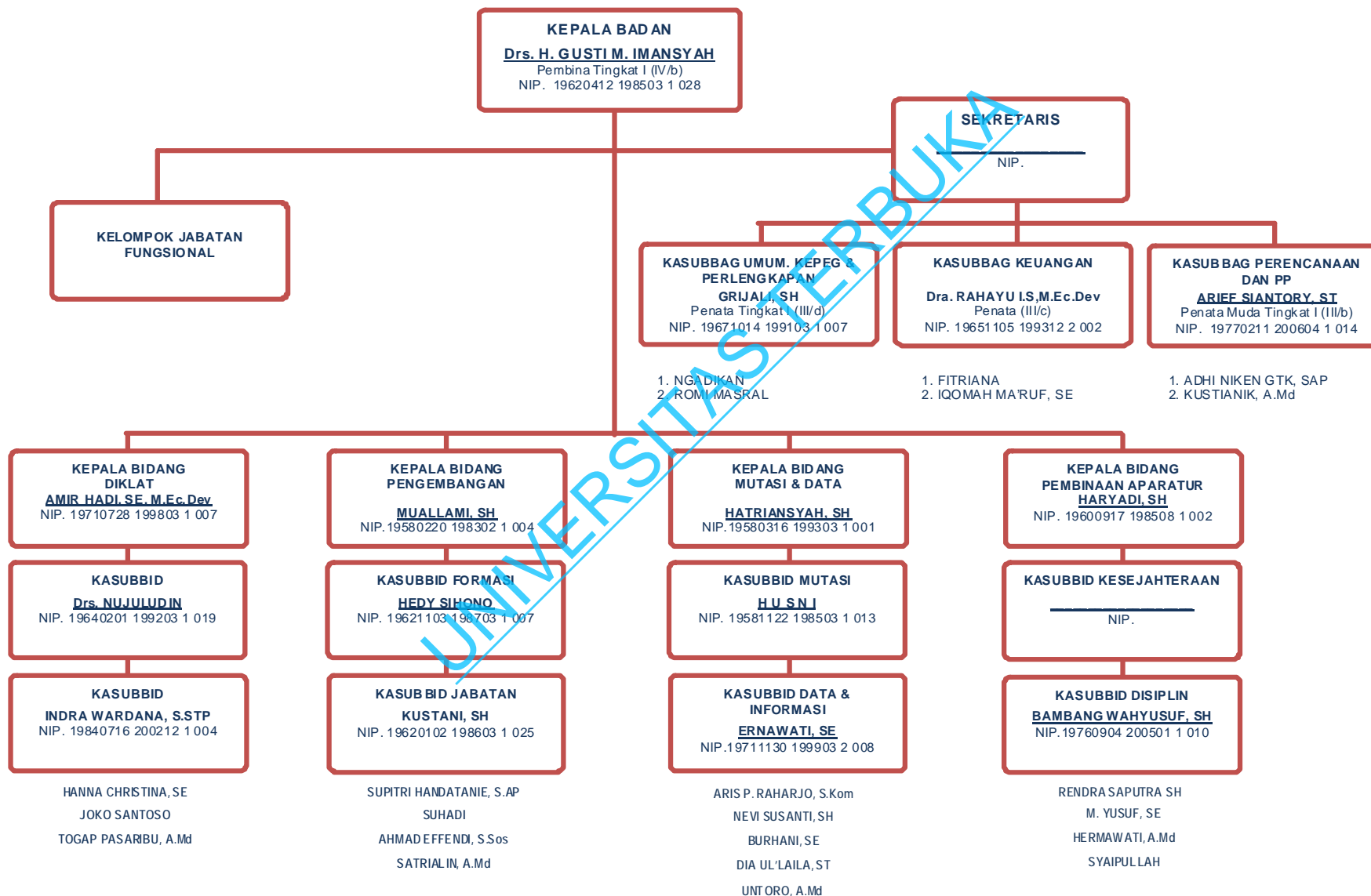


Drs. H. GUSTI M. IMANSYAH
Pembina Tingkat I
NIP. 19620412 198503 1 028

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Gubernur Kalimantan Tengah di Palangka Raya
2. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian BKN di Jakarta
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat di Pangkalan Bun
4. Inspektur Kabupaten Kotawaringin Barat di Pangkalan Bun
5. Peringgal

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN KOTAWARINGN BARAT**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PERSONAL

1. Nama : SUPITRI HANDAYANIE, SAP
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Pangkalan Bun, 22 Nopember 1971
3. Agama : Islam
4. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
5. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I /III/b
6. Jabatan : Pelaksana
7. Instansi : Badan Kepegawaian Kabupaten Kotawaringin Barat
8. Nama Istri : SUHARJANTO, S.Mn.
9. Nama Anak : 1. HANIF DAFFA MAHMUDA
2. INSANU NABILY MAHMUDA
10. Hobi : Memasak

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal
 - SD Tamat Tahun 1981
 - SMP Tamat Tahun 1987
 - SMA Tamat Tahun 1990
 - S-1 Tamat Tahun 2009
2. Pendidikan Non Formal :
 - a. Diklat Barang/Jasa Pemerintah Kepres. Nomor 80 tahun 2003 di Palangka Raya.

Pangkalan Bun, 25 Juni 2013

SUPITRI HANDAYANIE, SAP