



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

ANALISIS IMPLEMENTASI
PP NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS
DI PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT



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

Disusun Oleh :
Suryani Wagiarti
NIM. 016764069

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Implementasi PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Jakarta, April 2013
Yang Menyatakan,



SURYANI WAGIARTI, ST
NIM. 016764069

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. (021) 7415050 Fax. (021) 7415588

**Kepada
Yth. Direktur PPs-UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang
Tangerang Selatan 15418**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : Suryani Wagiarti / NIM. 016764069
Judul TAPM : Analisis Implementasi Kebijakan PP Nomor 53 tahun
2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten
Sumbawa Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar% sehingga dinyatakan **sudah layak uji** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Mataram, April 2013

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Ir. Sri Harijati, MA
NIP. 19620213 198503 2 001

Dr. Liestyodono B. Irianto
NIP. 19581215 198601 1 009

Analisis Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS
di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

Suryani Wagiarti
NIM. 016764069
arieyani.nova@gmail.com

ABSTRAK

Kata Kunci : Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sumbawa Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat dengan mengacu pada empat variabel teori Edward III yaitu (1) Komunikasi, (2) Sumber Daya, (3) Disposisi/Sikap Aparatur dan (4) Struktur Birokrasi. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif. Pemilihan informan kunci adalah *purposive sampling*. Cara ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar mengetahui atau terlibat langsung dengan fokus penelitian yang akan diteliti.

Instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi lapangan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa seluruh Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Sumbawa Barat telah melaksanakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS tersebut, dalam pelaksanaannya mulai Juni 2010 sejak pertama diberlakukannya sampai dengan akhir tahun 2012 terjadi peningkatan pelanggaran disiplin PNS yang signifikan disebabkan karena masih kurangnya pemahaman terhadap peraturan disiplin tersebut, kurangnya pengawasan atasan langsung sebagaimana yang dijelaskan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 bahwa pengawasan berada di atasan langsung yang bersifat melekat.

Sebagai kesimpulan bahwa Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat belum berjalan efektif. Ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan yang signifikan terhadap jumlah penjatuhan hukuman disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini disebabkan karena 1) transformasi informasi dan tidak jelasnya informasi tentang isi, tujuan dan ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, 2) kurangnya sumber daya manusia khususnya di pejabat Eselon IVA dan IVb (Kasi/Kasubag/Kasubid) selaku eselon terendah yang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap personil PNS.

Saran yang disampaikan kepada Pemerintah Kabupaten Sumbawa barat Untuk lebih mengotimalkan Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat, dengan terus melakukan komunikasi dan

lebih memperketat lagi aturan-aturan disiplin PNS agar tidak ada celah lagi bagi PNS untuk melakukan pelanggaran atau mangkir pada jam kerja dan untuk lebih tegas lagi menekankan kepada atasan langsung agar lebih mengoptimalkan pengawasan terhadap staf sebagaimana ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Universitas Terbuka

An analysis of Implementation of PP No. 53 Year 2010 about civil servant's discipline in Government in West Sumbawa Regency

Suryani Wagiarti
NIM. 016764069
arieyani.nova@gmail.com

ABSTRACT

Keywords: Civil servant's discipline at West Sumbawa Regency

This study is aimed to analyze the process of implementation of PP No. 53 Year 2010 in West Sumbawa Regency which refer to four variables of Edward III theory, that is (1) Communication (2) Resources (3) disposition of the attitude of the apparatus and (4) bureaucracy structural. Research method that used is Qualitative Method. The selection of key informant is purposive sampling which is used by considering that the informant is a man who well-known or involved directly to the focus of the research.

The research instrument is the researcher itself by collecting data through interview, documentation, and field observation. Analysis data technique for the research is by using data reduction, data presentation, conclusion and also verification.

The research result shows that all of civil servants around West Sumbawa Regency have done the PP No. 53 Year 2012 about civil servant's discipline ,in implementation, which was started from June 2010, the first time that the rule is applied, until the end of 2012 there is an increasing of violation of civil servant's discipline significantly which is caused by the lack of understanding about that discipline rule, and also the lack of monitoring from the higher authority as explained in PP No. 53 Year 2012 that the monitoring is handled by the higher authority closely.

As a conclusion that implementation of pp no.53 about the civil servant's discipline in West Sumbawa Regency that have not worked yet effectively. Showed by significant increasing that happens toward the amount of civil servant's discipline punishment in West Sumbawa Regency. It can be seen by significant increasing toward discipline punishment to civil servant in west Sumbawa regency. There are two reasons why it happened. First, changing information and there is no clear information about the contents and purpose in PP no. 53 Year 2010. Second, lack of human resources particularly for echelon officer IVa and IVb as the lowest echelon officer.

It is suggested to government of West Sumbawa Region to optimize the implementation PP no. 53 year 2010, through communication and strengthen civil servant rule hence there is no more chance for employee to absent during office hours. Moreover, head office expected to be more explicit in emphasizing the higher authority to optimize the monitoring of the civil servants as explained in PP no.53 year 2010 which is about the civil servant discipline.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Implementasi Kebijakan PP Nomor 53 tahun
2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten
Sumbawa Barat
Penyusun TAPM : Suryani Wagiarti
NIM : 016764069
Program Studi : Magister Administasi Publik
Hari/Tanggal : Juli 2013

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Ir. Sri Harijati, MA
NIP. 19620911 198803 2 002



Dr. Liestyodono B. Irianto
NIP. 19581215 198601 1 009

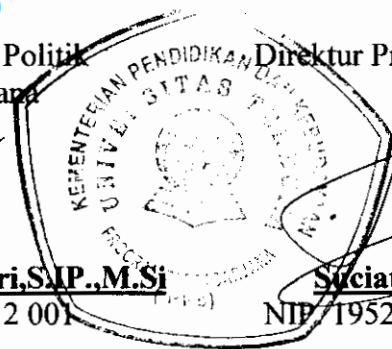
Mengetahui,

Kabid Ilmu Sosial dan Politik
Program Pascasarjana



Florentina Ratih Wulandari, 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

Nama : Suryani Wagiarti
NIM : 016764069
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Analisis Implementasi Kebijakan PP Nomor 53 tahun 2010
Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

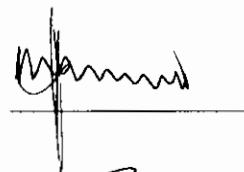
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 7 Juli 2013
W a k t u : 15.30 – 17.30

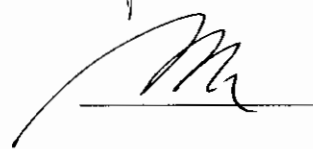
dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

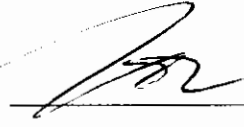
Ketua Komisi Penguji : Drs. Kesipudin, M.Pd



Penguji Ahli : Dr. Prayitno Basuki, MA



Pembimbing I : Dr. Liestyodono B. Irianto



Pembimbing II : Dr. Ir. Sri Harijati, MA



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. (021) 7415050 Fax. (021) 7415588

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertandatangan di bawah ini:

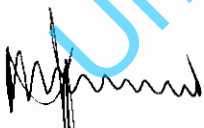
Nama : Suryani Wagiarti
NIM : 016764069
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : ANALISIS IMPLEMENTASI PP NOMOR 53 TAHUN
2010 TENTANG DISIPLIN PNS DI PEMERINTAH
KABUPATEN SUMBAWA BARAT

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

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Mataram, Juli 2013

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT MATARAM


Drs. H. Kesipudin, M.Pd.
NIP. 19750521 198401 1 001

Mahasiswa,


Suryani Wagiarti
NIM. 016764069

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Politik
Program Pascasarjana

Florentina Ratih Wulandari, S.IP. M.Si.
NIP 19710609 199802 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan izin-Nyalah saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM), yang merupakan salah satu syarat mahasiswa pasca sarjana bidang studi Administrasi Publik Universitas Terbuka. Adapun tema yang diambil oleh penulis dalam TAPM ini adalah masalah kebijakan dengan judul Analisis Implementasi Kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat.

Penulisan TAPM ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran bagaimana implementasi kebijakan disiplin PNS berdasarkan PP 53 Tahun 2010 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Penulisan TAPM ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dalam rangka untuk meningkatkan disiplin PNS untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang lebih baik dan berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Kami yakin dalam penulisan makalah ini masih terdapat kekurangan-kekurangan atau kekeliruan baik dari aspek sistematika penyusunan maupun penggunaan data-data pendukung lainnya dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Dan penulis menyadari bahwa dalam penulisan hingga penyelesaian TAPM ini terdapat banyak hambatan yang penulis hadapi berupa karena kekurangan dan keterbatasan pengetahuan. Namun berkat bantuan, arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penulisan TAPM ini dapat

terselesaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan setulusnya penulis sampaikan kepada :

- (1) Dr. KH. Zukifli Muhadli, SH., MM selaku Bupati Sumbawa Barat yang telah memberikan kesempatan dan izin belajar kepada penulis
- (2) Ibu Suciati, M.Sc., Ph. D Direktur Program Pascasarjana Magistes Administrasi Publik Universitas Terbuka;
- (2). Kepala UPBJJ Mataram Bapak Drs. H. Kesipudin, M.Pd selaku penyelenggara Program;
- (3) Dr. Liestyodono B. Irianto dan Dr. Ir. Sri Harijati, MA selaku dosen pembimbing pada penelitian ini yang telah menyempatkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan TAPM ini;
- (4). Kepala Bidang Ilmu Sosial dan Politik Program Program Pascasarjana Ibunda Florentina Ratih Wulandari,S.IP.,M.Si. selaku penanggung jawab Program Magister Administrasi Publik;
- (5) Para Dosen Program Magister Administrasi Publik. serta karyawan/karyawati UPBJJ Mataram yang dengan tulus membantu dan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis mulai dari perkuliaan hingga penyelesaian TAPM;
- (6) Almarhum Ayahnda Warsidi Terkasih segala jasa baik dalam hidupnya semoga mendapat ridho dan tempat yang layak disisi-Nya dan Ibunda Kartini tercinta selalu tetap diberikan kesehatan dan umur yang panjang;

- (7) Suamiku tersayang Arief Nurdianto dan putraku Adinova Kurniawan yang dengan ikhlas memberikan dukungan yang penuh serta doa restu dan perhatian yang tulus.
- (8) Sahabat tersayang Ari Wahyuni, SH., M.ec.Dev. yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penulisan TAPM; dan
- (9) Rekan-rekan seangkatan program magister administrasi publik yang selalu saling menyemangati, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis berharap, semoga hasil penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Penulis,

Ttd

SURYANI WAGIARTI

NIM. 016764069

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar pernyataan	ii
Lembar Layak Uji	iii
Abstrak	iv
Lembar Persetujuan	vii
Lembar Pengesahan	viii
Surat Pernyataan dan Perbaikan TAPM	x
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Penelitian Terdahulu	7
2. Konsep Kebijakan	15
3. Konsep Implementasi Kebijakan	16

	4. Model Implementasi Kebijakan Publik	21
	5. Disiplin Kerja	28
	6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	33
	B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan.	37
	C. Kerangka Berfikir	46
BAB III	METODE PENELITIAN	49
	A. Desain Penelitian	49
	B. Lokasi Penelitian	51
	C. Informan Penelitian	52
	D. Instrumen Penelitian	53
	E. Prosedur pengumpulan Data	54
	F. Analisis Data	55
	G. Uji Keabsahan Data	57
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian	62
	1. Letak Geografi	62
	2. Pemerintahan	65
	B. Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat	84
	C. Hasil Penelitian Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat	87
	1. Komunikasi.....	87

2.	Sumber Daya.....	97
3.	Disposisi/Sikap Aparatur.....	101
4.	Struktur Birokrasi	103
D.	Faktor Yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat.....	107
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	109
A.	Kesimpulan	109
B.	Saran	110
	DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jenis dan jumlah Penjatuhan hukuman Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat	4
Tabel 2.1 Pemberian Sangsi Terhadap Pelanggaran Jam Kerja ...	36
Tabel 4.1 Luas Wilayah Daratan Kabupaten Sumbawa Barat	62
Tabel 4.2 Keadaan Tofografi Wilayah Kabupaten Sumbawa Barat	64
Tabel 4.3 Jumlah PNSD berdasarkan Golongan	66
Tabel 4.4 Jumlah PNSD berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.5 Jumlah PNSD Menurut Jenjang Jabatan	66
Tabel 4.6 Jumlah PNSD Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.7 Jumlah PNSD menurut pendidikan struktural / penjenjangan	69
Tabel 4.8 Jenis dan Jumlah Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.....	86
Tabel 4.9 Kondisi Jabatan Struktural Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Model Implementasi Kebijakan Van Horn dan Varn Meter	25
Gambar 2.2	Model Berfikir Implementasi PP 53 Tahun 2010	48
Gambar 3.1	Uji Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Lincoln dan Guba dalam Bungin (2012:59)	58
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Transkrip Hasil Wawancara

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsekuensi logis dari pelaksanaan Undang – Undang (UU) Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, adalah daerah telah diberikan kewenangan yang lebih luas untuk mengatur/mengelola sumber dayanya termasuk dalam pemerintahan. Terbitnya UU tersebut dianggap telah membawa perubahan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur daerah. Keberhasilan reformasi penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak terlepas dari peran seluruh aparatur pemerintah itu sendiri dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan.

Wewujudkan suatu tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam hal ini lebih spesifik pada penyelenggaraan pemerintahan daerah mutlak membutuhkan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia pada pemerintahan daerah disebut pegawai pemerintah daerah. “ Pegawai Pemerintah daerah adalah pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan” (Nurcholis, 2007: 245).

UU Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah otonomi, yaitu Pegawai Negeri Sipil daerah/kabupaten/kota yang

gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau diperkerjakan diluar instansi diinduknya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang ada di sektor pemerintahan mempunyai peranan penting dan turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting sebagai pelaksana dari kegiatan usaha pemerintah.

Memperhatikan betapa pentingnya peranan pegawai dalam suatu organisasi, maka dapatlah dikatakan berkembang atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada baik-buruknya tenaga kerja sebagai anggota organisasi. Untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai, organisasi dapat menggalakkan tingkat disiplin kerja. Karena dengan disiplin yang tinggi Pegawai Negeri Sipil akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik serta dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tertib dan teratur.

Melihat Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi yang memegang peranan penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dalam setiap aktifitasnya para pegawai haruslah tepat waktu dan dapat menerima tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain pegawai harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja, prestasi kerja dan dapat mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukannya.

Pemerintah dalam upaya pembinaan terhadap PNS telah menerbitkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai

pengganti PP Nomor 30 Tahun 1980, disebutkan bahwa 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 dijatuhi hukuman disiplin”. Sangat jelas dideskripsikan dalam PP tersebut bahwa tidak ada alasan bagi PNS untuk tidak menjalankan disiplin PNS dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggar-pelanggarnya.

PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut bahwa “ruh” dan semangat yang diusung dalam penerbitan peraturan pemerintah ini, disiplin pegawai ini adalah dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Peraturan disiplin pegawai dirancang sedemikian rupa untuk membantu pegawai dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Karena dengan disiplin kerja mempengaruhi penampilan kinerja pegawai. Seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi yang mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut.

Sumbawa Barat sebagai kabupaten pemekaran dari Kabupaten Sumbawa, Dengan jumlah pegawai 3.172 orang tahun 2010 menjadi 3.394 Orang pada tahun 2011 dengan pertumbuhan lebih kurang 220 orang setiap

tahunnya tidak termasuk pindah ke daerah lain. (Data Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2011).

Melihat pertumbuhan pegawai tersebut tidak akan terlepas dari fenomena-fenomena yang akan terjadi diantaranya terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin PNS dan kelalaian dalam melaksanakan tugas, yang secara tidak langsung berdampak terhadap kondisi kinerja pemerintah daerah. Beberapa jenis dan jumlah penjatuhan hukuman terhadap pelanggaran dan lalai dalam melaksanakan tugas dapat disajikan pada tabel-tabel berikut :

Tabel. 1.1 Jenis dan jumlah Penjatuhan hukuman Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat

No.	Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin	2010	2011	2012 s.d Bulan Juli
1	Teguran Tertulis	12	33	188
2	Penyataan tidak puas secara tertulis	3	10	76
3	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	5		
4	Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala	1	3	1
5	Penundaan Kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun	9	-	-
6	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun	2	-	-
7	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan structural	-	-	-
8	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional	1	-	-
9	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
	Jumlah	33	46	265

Sumber : BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat

Jumlah penjatuhan hukuman disiplin dari tabel tersebut diatas setiap tahunnya terjadi peningkatan, terutama dari tahun 2011 ke tahun 2012 terjadi

peningkatan yang drastis yaitu dari 46 orang menjadi 265 orang. Sementara jika dilihat pada tahun 2012 tidak ada peningkatan jumlah pegawai karena adanya penundaan sementara penerimaan CPNS (memoratorium PNS) yang resmi diberlakukan sejak 1 September 2011 hingga 31 Desember 2012.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat
2. Untuk menganalisis Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah khususnya kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dari segi teoritis dan segi praktis. Untuk itu hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Dari segi teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap implemetasi kebijakan dan dapat memperkuat teori mengenai impelementasi kebijakan pemerintah dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Disiplin PNS yang efektif sehingga akhirnya dapat memperkaya khasanah ilmu sosial,
2. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk dokumen tesis implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat, sehingga dapat dijadikan acuan dalam melakukan pembinaan sikap disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

a. Penelitian Terdahulu

Supianto (2012) meneliti Implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak. Tujuan penelitian tersebut adalah menggambarkan bagaimana implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak. Subjek penelitian adalah pegawai di Kantor Camat Toho, pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pontianak dan masyarakat di sekitar kantor camat Toho. hasil dari penelitian ini adalah bahwa implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terkendala dan tidak berjalan dengan maksimal dikarenakan oleh faktor komunikasi yang terdiri dari transmisi, kemudian faktor sumber daya yang terdiri dari staf dan fasilitas dan faktor disposisi atau kepatuhan pegawai terhadap peraturan.

Suci (2011) meneliti Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil dalam penyelesaian pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) proses penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi, (2) kendala yang dihadapi dalam penerapan pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi, dan (3) merumuskan

langkah-langkah yuridis apa yang dapat dilakukan untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang baik di Kota Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian (1) empiris yang dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengklarifikasi implementasi dari ketentuan peraturan perundang-undangan (lapangan), (2) normatif yang mengkaji berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil (kepustakaan). Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara terhadap narasumber dan pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kota Jambi, dan kuesioner dengan responden Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi belum terlaksana secara efektif dan kendala yang menghambat penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi adalah kendala yuridis berupa kendala sistem peraturan perundang-undangan serta sistem pengawasan yang kurang efektif, dan kendala teknis berupa belum adanya Peraturan Daerah Kota Jambi yang khusus mengatur dalam pemberian jenis hukuman tertentu secara tegas di Kota Jambi. Langkah yang dapat dilakukan agar tercipta Pegawai Negeri Sipil yang baik di Kota Jambi adalah dengan mengkaji kembali peraturan yang dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin dan meningkatkan pengawasan terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi, serta membuat Peraturan Daerah yang dapat dijadikan pedoman dalam

penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan penjatuhan hukuman disiplin tertentu di Kota Jambi.

Anggara (2012) meneliti tentang Pelaksanaan Penjatuhan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Barat. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Pelaksanaan penjatuhan sanksi disiplin oleh Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Barat terhadap jenis-jenis pelanggaran PNS di lingkungan Propinsi Jawa Barat serta untuk mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dalam meningkatkan disiplin PNS di lingkungan Propinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan normative yuridis yaitu menitik beratkan pada kajian dan analisis tentang data-data skunder dan wawancara lapangan yang mendukung tentang ketentuan mengenai disiplin PNS. Data yang terkumpul berupa bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yang selanjutnya akan diteliti secara yuridis kualitatif. Hasil penelitian ini adalah penindakan disiplin pegawai yang dimaksud sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam penjatuhan hukuman disiplin serta batasan mengenai pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010. Hambatan yang terjadi dalam penegakan disiplin PNS adalah kurangnya pemahaman tentang PP Nomor 53 Tahun 2010, kurangnya sarana dan prasarana, ketidakadilan penerapan sanksi

dari pimpinan dan kurangnya kesejahteraan PNS merupakan faktor pendorong yang menyebabkan ketidakdisiplinan PNS.

Murtiningsih (2012) meneliti Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode diskriptif yaitu dengan mengurai dan menjabarkan data yang diperoleh dengan pendekatan yuridis empiris yaitu kesesuaian dengan teori dan kesesuaian dengan keadaan dilapangan atau yang dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengklarifikasi implementasi dari ketentuan peraturan perundang undangan (lapangan). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Implementasi peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Badan Kepegawaian Negara sudah dilaksanakan akan tetapi hasilnya belum terlaksana secara optimal, karena beberapa faktor yang mempengaruhi (1) kurangnya komitmen dari pimpinan dalam mendisiplinkan pegawai dilingkungan unit kerjanya (2) Kurangnya kesejahteraan pegawai karena kondisi ekonomi keluarga dari pegawai sehingga pegawai mencoba mencari tambahan penghasilan diluar (3) Kurangnya desiminasi/penyebaran informasi tentang subsatansi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga implementasi kebijakan kurang efektif. Langkah yang dapat dilakukan agar tercipta Pegawai Negeri Sipil yang baik di Badan Kepegawaian Negara adalah dengan

mengkaji kembali peraturan yang dijadikan pedoman penegakan disiplin dan meningkatkan pengawasan serta melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara.

Mayangsari (2011) meneliti Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Malang). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menemukan, dan menganalisis kendala serta solusinya terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di BKD Pemerintah Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis dan analisa data dengan menggunakan deskriptif analisis. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pembinaan disiplin kerja PNS ada 2 yaitu pembinaan terhadap disiplin preventif yaitu upaya pembinaan yang bersifat mencegah untuk tidak terjadi pelanggaran disiplin meliputi pembinaan mental, pembinaan prestasi kerja dan karier, pembinaan kesejahteraan dan sosialisasi peraturan yang mendukung pembinaan disiplin kerja dan pembinaan terhadap disiplin korektif yaitu upaya pembinaan yang bersifat memperbaiki (korektif) terhadap tindakan pelanggaran disiplin. Kendala-kendala yang dihadapi antara lain belum adanya sinkronisasi tugas pokok dan fungsi antar unit kerja, belum adanya tindakan yang tegas sebagai upaya pengawasan terhadap pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dinasnya, sosialisasi terhadap peraturan-peraturan tentang pembinaan disiplin kerja pegawai

belum dapat berjalan secara optimal, belum bisa seseorang melaksanakan disiplin kerja dengan tertib berdasarkan peraturan disiplin.

Mengacu pada penelitian – penelitian tersebut diatas, terdapat kesamaan penelitian yaitu mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah Penelitian ini menggambarkan bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat dan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi implelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat. penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan empat variabel Edward III yaitu : komunikasi (*communication*), Sumber daya (*resources*), Disposisi dan Sikap (*dispositions*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic strukture*). PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut sebagai peraturan pengganti PP Nomor 30 Tahun 1980 yang merupakan bagian dari reformasi birokrasi untuk lebih menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas PNS dan dengan diberlakukannya PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut diharapkan untuk lebih meningkatkan disiplin menuju terwujudnya PNS yang profesional, mendorong kinerja dan perubahan sikap PNS dan pejabat serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran hukuman disiplin. Selain perbedaan tersebut, terdapat juga perbedaan waktu penelitian dan jumlah informan.

2. Konsep Kebijakan

Dunn (2000:51-52) menjelaskan bahwa secara etimologis istilah kebijakan (*policy*) berasal dari bahasa Yunani, Sansekerta dan Latin. Akar kata dalam bahasa Yunani dan Sansekerta *polis* (negara-kota) dan *pur* (kota) yang dikembangkan dalam bahasa latin menjadi *poliria* (negara) dan akhirnya dalam bahasa Inggris *policie*, yang berarti menangani masalah-masalah publik atau administrasi pemerintahan. Jones dalam Winarno (2002:14) menjelaskan istilah kebijakan (*policy term*) digunakan dalam praktik sehari-hari namun digunakan untuk menggantikan kegiatan atau keputusan yang sangat berbeda. Istilah ini sering dipertukarkan dengan tujuan (*goals*), program, keputusan (*decisions*), standar, proposal dan *grand design*. Richard Rose dalam Winarno (2002:15-16) menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai “serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekwensi-konsekwensinya bagi mereka yang bersangkutan dari pada sebagai suatu keputusan sendiri”

Carl Friedrich dalam Wahab (2008:3) memandang kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. Sejalan dengan Anderson dalam Wahab (2008:03) Secara umum Merumuskan kebijakan sebagai langkah tindakan yang secara

sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi.

Anderson dalam Winarno (2002:16-18) merumuskan bahwa “kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi masalah atau suatu persoalan”. Konsep kebijakan ini mempunyai implikasi yaitu : (1) titik perhatian dalam membicarakan kebijakan berorientasi pada maksud dan tujuan, bukan suatu yang terjadi begitu saja melainkan sudah direncanakan oleh aktor-aktor yang terlihat dalam sistem politik, (2) suatu kebijakan yang tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan berbagai kebijakan lainnya di dalam masyarakat, (3) kebijakan adalah apa yang sebenarnya dilakukan pemerintah dan bukan apa yang diinginkan pemerintah, (4) kebijakan mungkin dalam bentuknya bersifat positif dan atau negatif. Secara positif kebijakan mungkin mencakup bentuk tindakan pemerintah yang jelas untuk mempengaruhi suatu masalah tertentu. Secara negatif, kebijakan mungkin mencakup suatu keputusan oleh pejabat-pejabat pemerintah, tetapi tidak untuk mengambil tindakan dan atau tidak untuk melakukan sesuatu mengenai suatu persoalan yang memerlukan keterlibatan pemerintah, (5) Kebijakan harus berdasarkan hukum sehingga memiliki kewenangan masyarakat untuk mematuhi.

Winarno (2002:16) menjelaskan Sifat kebijakan publik sebagai arah tindakan dapat dipahami secara lebih baik bila konsep ini dirinci menjadi beberapa kategori yaitu.

- 1) Tuntutan-tuntutan kebijakan (*policy demands*) adalah tuntutan-tuntutan-tuntutan yang dibuat oleh aktor-aktor swasta atau pemerintah, ditujukan pada pejabat-pejabat pemerintah dalam suatu sistem politik.
- 2) Keputusann-keputusan kebijakan (*policy decisions*) didefinisikan sebagai keputusan-keputusan yang dibuat oleh pejabat-pejabat pemerintah yang mengesahkan atau memberikan arah dan substansi kepada tindakan-tindakan kebijakan publik. Termasuk dalam kegiatan ini adalah menetapkan undang-undang memberikan perintah-perintah eksekutif atau pernyataan-pernyataan resmi, mengumumkan peraturan-peraturan adminitratif atau membuat interpretasi yuridis terhadap undang-undang.
- 3) Pernyataan-pernyataan kebijakan (*policy statement*) adalah pernyataan-pernyataan resmi dan artikulasi kebijakan publik. Yang termasuk dalam kategori ini adalah undang-undang legislatif, perintah-perintah dan dekrit presiden, peraturan-peraturan, peraturan-peraturan administratif dan pengadilan, maupun pernyataan-pernyataan atau pidato-pidato pejabat-pejabat pemerintah yang menunjukkan maksud dan tujuan pemerintah dan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Hasil-hasil kebijakan lebih merujuk pada “manifestasi nyata” dari kebijakan-kebijakan publik, hal-hal yang sebenarnya dilakukan menurut keputusan-keputusan dan pernyataan-pernyataan kebijakan.

- 4) Dampak-dampak kebijakan (*outcomes*) lebih merujuk pada akibat-akibatnya bagi masyarakat baik yang diinginkan yang atau tidak diinginkan yang berasal dari tindakan atau tidak adanya tindakan pemerintah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang menjadi keputusan pemerintah untuk melakukan sesuatu yang bertujuan untuk memecahkan masalah demi kepentingan masyarakat.

3. Konsep Implementasi Kebijakan

Impelementasi kebijakan merupakan tahap awal dalam proses kebijakan dan merupakan faktor yang paling penting bagi keberhasilan sebuah kebijakan seperti yang dikemukakan Seperti yang dikemukakan oleh Winarno (2002:162) Implementasi kebijakan merupakan proses krusial dalam proses kebijakan publik, tanpa adanya implementasi kebijakan, sebuah keputusan kebijakan hanya menjadi catatan-catatan diatas meja kerja pejabat. Implementasi kebijakan bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran berbagai keputusan politik kedalam mekanisme prosedur secara rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan juga menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Udoji dalam Wahab (2008:59) mengemukakan “*The Execution of policies as as important if not more important than policy-making. Policies will remain dreams or blue print file jackets unless they are implemented*” (Pelaksanaan kebijakan adalah suatu yang penting dari

pada pembuatan kebijaksanaan. Kebijaksanaan-kebijaksanaan akan sekedar berupa impian dan rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan). Wahab (2008:63) juga menegaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan kebijakan.

Dunn (2000:132) menjelaskan implementasi kebijakan (*policy implementation*) pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu. Kamus Webster dalam Wahab (2008:64) dalam buku Analisis Kebijaksanaan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasi) berarti *to provide the means for carrying out*; (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Implementasi kebijakan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijaksanaan yang biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif atau dekrit presiden.

Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2008:68) merumuskan proses implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Lester dan Stewart dalam Winarno (2002:102) dalam buku Teori dan Proses Kebijakan Publik memandang implementasi pada sisi yang

lain implementasi merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai proses, keluaran (output) maupun sebagai hasil.

Winarno (2008:101) memandang Implementasi kebijakan dalam arti yang luas, implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2008:102) menjelaskan Implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu – individu atau kelompok-kelompok Pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan - tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan kebijakan. Jadi tahap implementasi tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Kebijakan pada dasarnya adalah suatu tindakan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu kebijakan sebagai suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan tindakan-tindakan yang terarah (Islamy, 1995: 14)

Adapun makna Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2008; 65), mengemukakan bahwa “Implementasi adalah

memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian kejadian”. Kebijakan umumnya ditransformasikan secara terus menerus melalui tindakan-tindakan implementasi.

Dengan mengikuti paham kebijakan bahwa kebijakan adalah tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh rakyat, Islamy (1995:20) menguraikan beberapa elemen penting kebijakan publik yaitu.

- 1) Bahwa kebijakan publik dalam bentuk perdanya berupa tindakan-tindakan pemerintah;
- 2) Bahwa kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata;
- 3) Bahwa kebijakan publik, baik untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi maksud dan tujuan tertentu;
- 4) Bahwa kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002:106) menggolongkan kebijakan – kebijakan menurut dua karakteristik yang berbeda, yakni : jumlah perubahan yang terjadi dan sejauh mana konsensus menyangkut tujuan antara pemeran serta dalam proses implementasi berlangsung. Unsur perubahan merupakan karakteristik yang paling penting setidaknya dalam dua hal. Pertama, implementasi akan dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan menyimpang dari kebijakan sebelumnya. Kedua, proses implementasi akan dipengaruhi oleh jumlah perubahan organisasi yang diperlukan.

Grindle dalam Mahmudi (2008) menambahkan bahwa proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran.

Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002: 148) mengemukakan bahwa suatu kebijakan mungkin diimplementasikan secara efektif tetapi gagal memperoleh hasil substansial karena kebijakan tidak disusun dengan baik atau karena keadaan-keadaan lainnya. Dengan demikian Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya.

Melihat dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka implementasi kebijakan adalah proses dimana kebijakan diterapkan atau aplikasi rencana dalam praktek untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah keputusan kebijakan.

4. Model Implementasi Kebijakan Publik

a. Model Brian W.Hogwood dan Lewis A. Gunn

Model tersebut kerap kali oleh para ahli disebut sebagai “*The Top Approach*”. Menurut Hogwood dan Gunn dalam Wahab (2008:71) untuk mengimplementasikan kebijaksanaan Negara secara sempurna (*perfect implementation*). Maka diperlukan beberapa persyaratan tertentu. Syarat-syarat itu adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi Eksternal yang dihadapi oleh Badan/Instansi Pelaksana tidak menimbulkan gangguan/kendala yang serius;
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai;
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia;
- 4) Kebijaksanaan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas yang andal;
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya;
- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil;
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan;
- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat;
- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna;
- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

b. Model Kebijakan Marilee S. Grindle

Grindle dalam Wahab (2005:59) menyatakan bahwa ada dua hal yang sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks dari implementasi itu sendiri (*context of implementation*). Isi kebijakan meliputi :

- 1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan (*interest effected*);
- 2) Jenis manfaat yang dihasilkan (*type of benefit*);
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan (*extent of change envisioned*);
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan (*site of decision making*);
- 5) Siapa pelaksana kebijakan (*program iplementation*),
- 6) sumberdaya yang dikerahkan atau yang dilibatkan (*resouces communnitted*),

konteks implementasi kebijakan (*content of policy implementation*) meliputi :

- 1) kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat (*power, interest, dan strategy of actors invoited*);
- 2) karakteristik lembaga dan penguasa (*insitution and regime characteristics*);
- 3) kepatuhan dan daya tanggap dari pelaksana kebijakan (*compliance and responsiveness*)

c. Model Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier

Model tersebut disebut *A Frame Work For Implementation Analysis* (kerangka analisis implementasi) Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2008:81) berpendapat bahwa peran penting dari

analisis implementasi kebijaksanaan negara adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variabel-variabel dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori besar, yaitu.

- 1) Mudah tidaknya masalah yang akan digarap dikendalikan
- 2) Kemampuan keputusan kebijaksanaan untuk menstrukturkan secara tepat proses implementasinya; dan
- 3) Pengaruh langsung berbagai variabel politik terhadap keseimbangan dukungan bagi tujuan yang termuat dalam keputusan kebijaksanaan tersebut.

d. Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn

Model tersebut disebut sebagai *A Model Of Policy Implementation Process* (Model Proses Implementasi Kebijakan) Proses Implementasi akan Model ini merumuskan sebuah abstraksi yang memperlihatkan hubungan antar berbagai faktor yang mempengaruhi hasil dari suatu kebijakan. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002:111) menyatakan bahwa implementasi sebagai suatu proses (*Implementations as a Linier Process*) ada 6 (enam) variabel yang menghubungkan kebijakan dengan kinerja antara lain :

a. Ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan

Variabel ini di dasarkan pada kepentingan utama terhadap faktor-faktor yang menentukan pencapaian kebijakan. Menurut Van Meter dan Van Horn, identifikasi indikator-indikator pencapaian

merupakan tahap krusial dalam tahap implementasi kebijakan. Indikator-indikator pencapaian ini menilai sejauh mana ukuran-ukuran dasar dan tujuan - tujuan kebijakan direalisasikan. Ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dasar berguna di dalam menguraikan tujuan – tujuan kebijakan secara menyeluruh.

b. Sumber – sumber kebijakan

Variabel Sumber-sumber kebijakan layak mendapat perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Variabel ini mencakup dana dan perangsang (*intensive*) yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

c. Komunikasi antar anggota dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Variabel implementasi akan berjalan efektif bila ukuran-ukuran dan tujuan – tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian kebijakan. Variabel tersebut sangat penting karena ketepatan komunikasi dengan para pelaksana dan konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dalam tujuan - tujuan program yang dikomunikasikan dengan berbagai sumber informasi.

d. Karakteristik dari badan pelaksana

Karakteristik dari badan pelaksana mempengaruhi pencapaian kebijakan. Karakteristik dari badan pelaksana adalah struktur birokrasi yang diartikan sebagai karakteristik - karakteristik, norma - norma dan pola - pola hubungan berulang – ulang dalam badan eksekutif yang mempunyai hubungan potensial maupun

nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan.

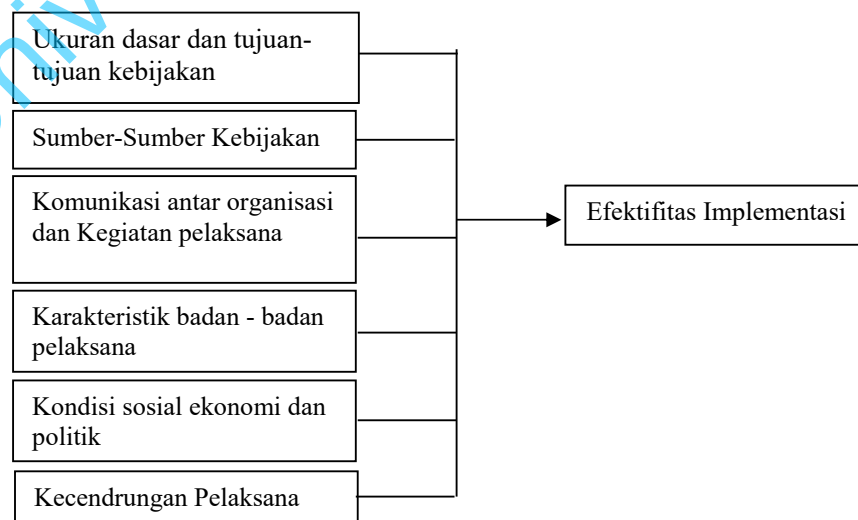
e. Kondisi sosial ekonomi dan politik

Dampak kondisi ekonomi, sosial dan politik merupakan pusat perhatian yang besar karena faktor – faktor ini mempunyai efek yang mendalam terhadap pendapaian tujuan kebijakan.

f. Kecendrungan pelaksana (*implementator*)

Variabel ini mempengaruhi pencapaian kebijakan. Pemahaman dan sikap dari pelaksana kebijakan (*implementator*) sangat mempegaruhi dalam penyampaian ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan.

Model Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002:109) ini menggambarkan bentuk ikatan (*linkage*) antara kebijakan dan pencapaian (*performance*). Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn

e. Model Implementasi George. C. Edward III

Edward III dalam Winarno (2002:125) mengemukakan implementasi sebagai tahapan dalam proses kebijakan yang berada diantara tahapan penyusunan kebijakan dan hasil atau konsekuensi-konsekuensi (output, outcomes) yang ditimbulkan oleh kebijakan itu. Implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis dan dipengaruhi empat faktor atau variabel yang krusial. Ke empat faktor atau variabel tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Variabel - variabel tersebut adalah :

a. Komunikasi (*communication*)

Secara umum Edward dalam Winarno (2002:126) membahas tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yaitu transformasi informasi (*transmisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Komunikasi merupakan persyaratan utama dalam implementasi kebijakan yang efektif karena pelaksana kebijakan (*implementator*) harus memahami isi dan tujuan-tujuan kebijakan sebelum meneruskannya kepada personil (pelaku) kebijakan

b. Sumber daya (*resources*)

Sumber daya merupakan faktor penting dalam melaksanakan kebijakan. Isi dan tujuan-tujuan kebijakan mungkin dapat dikomunikasikan tetapi jika para pelaksana (*implementator*)

kurang sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan isi kebijakan maka implementasinya cenderung tidak berjalan efektif.

Sumber daya tersebut meliputi : Staf, anggaran, fasilitas-fasilitas dan wewenang

c. Disposisi (*dispositions*) atau Sikap

Disposisi dan sikap aparat birokrasi pelaksana kebijakan sangat berpengaruh dalam menyampaikan dan melaksanakan isi dan tujuan-tujuan implementasi kebijakan. Ada tiga bentuk sikap atau respon implementor terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon tujuan kebijakan kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut.

d. Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)

Menurut Edward dalam Winarno (2002:150) ada dua karakteristik utama dari birokrasi yakni prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar atau sering disebut sebagai *Standar Operating Procedures* (SOP) dan fragmentasi. Struktur birokrasi mempunyai pengaruh penting pada implementasi. Salah satu aspek dasar dalam organisasi adalah prosedur kerja ukuran dasarnya atau SOP. Prosedur ini biasa digunakan dalam menanggulangi keadaan umum digunakan dalam organisasi publik. Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi organisasi.

Dalam penelitian ini, model implementasi kebijakan yang menjadi acuan utama dalam pembentukan kerangka berfikir adalah Model implementasi kebijakan dari Edward III dengan alasan bahwa faktor – faktor yang berpengaruh terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat, lebih cenderung kepada faktor internal. sedangkan faktor eksternal pengaruhnya relatif kecil. Penulis hanya akan membahas faktor-faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kegagalan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat. Variabel penelitian ini adalah :

- a. Komunikasi
- b. Sumber daya
- c. Disposisi atau Sikap aparatur
- d. Struktur birokrasi.

5. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin

Kata disiplin berasal dari kata Latin "discere", yang artinya mengajar atau membentuk. Ada juga pakar manajemen yang mengatakan disiplin berasal dari kata Latin "Disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Definisi Kamus tentang disiplin adalah :

Instruksi, Memelihara perintah, Pelatihan mental, Suatu sistem aturan, Mengendalikan perilaku.

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Sulistyani (2004:324) adalah sikap mental yang tercermin dalam perubahan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari pengertian diatas, bahwa disiplin mengacu pada pola dan tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan seperlunya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan
- 3) Adanya ketaatan (*obedience*)

dari pola ciri-ciri tingkah laku pribadi disiplin tersebut dijelaskan bahwa disiplin memerlukan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Prijodarminto dalam Indrawan (2008), menyatakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

- 1) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak;
- 2). Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
- 3). Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Mondy dan Noe dalam Iswanto (2005:6.49) mengemukakan disiplin sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Moenir (1987: 183), menyebutkan bahwa: “ Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja“. Dan dijelaskan lagi oleh Moenir (1987: 178), disiplin menyangkut dua hal, yaitu :

- 1). Disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 05.00 WIB (pagi) maka harus tepat jam 05.00 WIB (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai jam kerja.
- 2). Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan dengan standar. Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

Mengacu dari beberapa pendapat mengenai disiplin diatas, maka disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis

maupun tidak tertulis ataupun ketaatan terhadap semua aturan yang berlaku

b. Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001: 129), mengemukakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif tersebut, pegawai yang

melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1999:305), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja didalam organisasi terbagi menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah pendisiplinan yang dilakukan apabila ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya

pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan pada pimpinan yang lebih tinggi, dan keputusan akhir dari sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan maksud yaitu, bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa pemberian sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan.

Berdasarkan pendapat diatas maka ada dua bentuk disiplin kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin preventif dan disiplin korektif. Dua bentuk disiplin kerja tersebut dianggap relevan oleh penulis, dalam membantu menganalisis bagaimana implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010, Disiplin Preventif merupakan upaya menggerakkan PNS untuk mematuhi pedoman dan aturan-aturan disiplin PNS sedangkan disiplin korektif adalah pelanggaran disiplin PNS bagi pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi disini adalah untuk membina pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut

perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. 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 Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan sarana pemerintah Republik Indonesia dalam mengatur dan membina PNS dalam mengendalikan perilaku PNS untuk lebih konsisten terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara pelayan publik.

Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 tersebut memuat 17 kewajiban yang wajib dilaksanakan, 15 larangan yang tidak boleh dilanggar, jenis-jenis pelanggaran dan penjatuhan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman

disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum bahkan kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Pemberlakuan PP 53 tahun 2010 ini bukanlah tanpa maksud dan tujuan, ini adalah sebuah kebijakan publik yang diimplementasikan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah merosotnya disiplin PNS. Masalah tersebut adalah masalah PNS termasuk didalamnya adalah hak dan kewajibannya sebagai seorang PNS dan merupakan masalah publik yang berdampak luas terhadap kondisi sosial, politik dan ekonomi masyarakat kita jika diabaikan.

PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional. PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai mulai diberlakukan tanggal 10 Juni 2011. Pemberlakuan Peraturan tersebut diharapkan dapat memperkecil peluang

PNS untuk membolos, karena sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin lebih ketat dari aturan lama yang termuat dalam PP 30 tahun 1980.

PP 53 Tahun 2010 tersebut atasan langsung bertanggung jawab secara penuh terhadap disiplin seluruh stafnya. Dan bagi atasan langsung yang tidak menindak/menjatuhkan hukuman kepada stafnya yang melanggar peraturan disiplin PNS akan dikenakan hukuman disiplin yang sama jenisnya dengan hukuman yang seharusnya diterima PNS yang bersangkutan. Hal ini dapat dilihat dengan pengenaan Sanksi bagi pelanggar disiplin tentang ketentuan tidak masuk kerja, seperti tercantum dalam pasal 8, yang memberikan sanksi diatur secara bertingkat (lihat tabel).

Tabel. 2.1 Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Jam Kerja

Kelompok	Jumlah hari tidak masuk kerja	Sanksi
I	5 - 15 (hari)	Disiplin Ringan
	5	teguran lisan
	6 – 10	teguran tertulis
	11 – 15	pernyataan tidak puas secara tertulis
II	16 - 30 (hari)	Disiplin Sedang
	6 – 20	penundaan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
	21 – 25	penundaan kenaikan pangkat
	26 – 30	penurunan pangkat selama satu tahun
III	31 - 45 (hari)	Disiplin Berat
	31 – 35	penurunan pangkat selama tiga tahun
	36 – 40	penurunan jabatan
	41 – 45	pembebasan jabatan
	≥ 46	pemberhentian dengan atau tidak dengan hormat

Sumber : PP Nomor 53 Tahun 2010

Bagi PNS yang menyalahgunakan tugas jabatannya dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat. Selain itu, pelanggaran terhadap kewajiban jam kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif dan jika jumlahnya mencapai 7,5 jam dikonversi menjadi satu hari.

Namun, selama ini jika kehadiran kerja PNS dilihat dari dan berdasarkan kehadiran apel pagi dan sore. Pada saat jam-jam kerja tertentu, disela-sela jam apel pagi, apel sore, banyak PNS yang pergi meninggalkan kantor. Disini dapat dilihat bahwa masih ada celah untuk melakukan pelanggaran sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Seperti yang dikemukakan George C. Edward III dalam Winarno (2002:125), ada empat variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Empat variabel tersebut adalah komunikasi (*communication*), Sumber daya (*resources*), Disposisi dan Sikap (*dispositions*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*). Keempat variabel tersebut berinteraksi satu sama lain dan saling mendukung guna mencapai tujuan implementasi kebijakan atau sebaliknya menghambat proses implementasi. Jadi keempat faktor tersebut saling mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung keefektifan implementasi kebijakan.

Berikut ini dijelaskan tentang variabel-variabel komunikasi, sumber daya, Disposisi atau Sikap dan struktur birokrasi yang saling berhubungan dan berpengaruh dalam implementasi kebijakan sebagai berikut

a. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan. Informasi mengenai kebijakan perlu disampaikan kepada personel/pelaku kebijakan agar dapat dimengerti dan dipahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan sehingga proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Edward III dalam Winarno (2002:126) menjelaskan Komunikasi dalam implementasi kebijakan terdiri dari 3 hal penting yaitu :

- 1) transformasi informasi (*transmisi*), faktor utama yang mempengaruhi komunikasi adalah transformasi informasi. Sebelum implementator dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah pelaksanaannya telah dikeluarkan. Ada beberapa hambatan dalam mentransmisikan perintah- perintah implementasi. Pertama, bertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan; kedua, informasi melewati berlapis-lapis hirarki

birokrasi; ketiga, penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.

2) kejelasan informasi (*clarity*)

jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksana tidak hanya harus diterima oleh pelaksana kebijakan tetapi juga komunikasi kebijakan harus jelas. Ketidakjelasan pesan komunikasi yang disampaikan berkenaan dengan implementasi kebijakan akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah dan bahkan mungkin bertentangan dengan makna awal.

3) konsistensi informasi (*consistency*).

Jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif maka perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik. Perintah-perintah implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan implementasi kebijakan yang akan berakibat pada ketidakefektifan implementasi kebijakan.

b. Sumber Daya (*Resources*)

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan.

Edward III dalam Winarno (2002:132) mengemukakan bahwa: perintah –

perintah implementasi mungkin dapat diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika pelaksana kurang sumber-sumber untuk yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif. Meskipun isi kebijakan sudah di komunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan yang dijelaskan sebagai berikut.

1) Sumber Daya Manusia (Staf)

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang handal sumber daya manusia, implementasi kebijakan akan berjalan lambat.

2) Anggaran (*Budgetary*)

anggaran berkaitan dengan kecukupan modal atau investasi atas suatu program atau kebijakan untuk menjamin terlaksananya kebijakan, sebab tanpa dukungan anggaran yang memadai, implementasi kebijakan tidak akan berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran.

3) Fasilitas (*facility*)

Fasilitas atau sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor sumber daya yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Pengadaan fasilitas yang layak, seperti gedung, tanah dan peralatan perkantoran akan menunjang dalam keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan.

4) Informasi dan Kewenangan (*Information and Authority*)

Informasi juga menjadi faktor sumber daya yang penting dalam implementasi kebijakan, terutama informasi yang relevan dan cukup terkait bagaimana mengimplementasikan suatu kebijakan. Sementara wewenang berperan penting terutama untuk meyakinkan dan menjamin bahwa kebijakan yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki.

c. Disposisi (*Disposition*) atau Sikap

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan (implementator) berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Sikap dari implementator akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami

maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat dan pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

d. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Karena meskipun sumber - sumber untuk mengimplementasikan kebijakan sudah mencukupi dan para implementator telah mengetahui dan menguasai bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi mungkin masih belum efektif karena ketidak efisien nya struktur birokrasi yang ada. Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedur* (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan

menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Keempat variabel tersebut yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis implementasi kebijakan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat. Implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat, bisa dilaksanakan dengan efektif jika yang menjadi standar dan tujuan telah dipahami dan dimengerti oleh personil/individu/Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan kebijakan mengenai disiplin PNS tersebut perlu dikomunikasi secara tepat oleh pelaksana (implementator) dalam yang hal ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BK-Diklat).

Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan kebijakan PP 53 tersebut dikomunikasikan secara jelas dan tepat dari berbagai sumber informasi. Jika tidak ada kejelasan, konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar dan tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para PNS dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan. Dengan demikian, prospek implementasi PP 53 Tahun 2010 yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten. Di samping itu, koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Semakin baik koordinasi komunikasi

di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan, maka kesalahan akan semakin kecil, demikian sebaliknya.

Keberhasilan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS sangat tergantung juga dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia (PNS) merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin dan berdedikasi kerja. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. sumber daya tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan kebijakan PP 53 Tahun 2010. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya kebijakan hanya akan tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

Pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan PP 53 Tahun 2010 adalah penting. Karena, bagaimanapun juga implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal ketika para pelaksana kebijakan, tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan PP 53 tersebut. Arah disposisi dan sikap para pelaksana terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang krusial. Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan

kebijakan, dikarenakan mereka menolak apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan. Sebaliknya, penerimaan yang menyebar dan mendalam terhadap standar dan tujuan kebijakan PP 53 Tahun 2010 diantara personil PNS yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut, adalah merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan PP 53 Tahun 2010 tersebut. Dengan demikian intensitas disposisi dan sikap para pelaksana kebijakan (*implementors*) dapat mempengaruhi personil kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya intensitas disposisi/sikap aparatur ini, akan bisa menyebabkan gagalnya implementasi kebijakan.

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan dalam pengimplementasian kebijakan PP 53 Tahun 2010. Karena meskipun sumber – sumber untuk mengimplementasikan kebijakan sudah mencukupi dan para implementator telah mengetahui dan menguasai bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi mungkin masih belum efektif karena ketidak efisien nya struktur birokrasi. aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya standar operasi prosedur (SOP) yaitu PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan disiplin untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur organisasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan

menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

C. Kerangka Berpikir

Sekarang dalam Sugiono (2009:91) mengemukakan Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir harus menjelaskan pertautan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir merupakan inti sari dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel berdasarkan pembahasan teoritis. Kerangka pikir pada umumnya hanya diperuntukkan pada jenis penelitian kuantitatif. Untuk penelitian kualitatif kerangka berpikirnya terletak pada kasus yang selama ini dilihat atau diamati secara langsung oleh penulis.

Sebuah kebijakan tidak akan pernah memberikan makna apabila kebijakan tersebut tidak diimplementasikan. Karena implementasi merupakan proses nyata dari sebuah kebijakan. Demikian halnya dengan implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat yang merupakan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah bersifat mengikat dan memiliki kewajiban, larangan, dan hukuman dalam mencapai tujuan kebijakan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana implementasi PP 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dan Faktor –

Faktor yang berpengaruh dalam implementasi PP 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara dan dokumentasi.

Dalam memperoleh data, peneliti melakukan observasi langsung melakukan pengamatan terhadap implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dan melakukan wawancara dengan melibatkan informan kunci yaitu Tim Ad Hoc Pemeriksaan Kasus pelanggaran disiplin PNS dan beberapa kepala sub bagian umum di lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

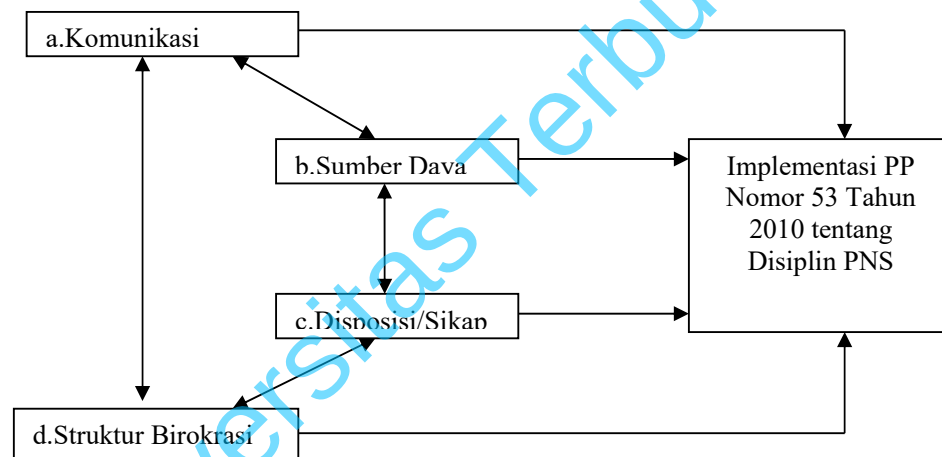
Untuk analisa data langkah yang diambil adalah mereduksi data dengan membuat ringkasan, menelusur tema dan menganalisis data-data yang telah terorganisir dalam bentuk variabel-variabel yang diteliti sehingga terlihat gambaran yang lebih utuh. Kemudian langkah akhir adalah menginterpretasikan hasil yang diperoleh secara deskriptif dan sistematis sehingga diperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan

Model Implementasi Kebijakan Edward III yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat. Model Edward III tersebut menjelaskan terdapat empat variabel/faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan dan kegagalan implementasi. Empat variabel Model Edward III yang akan digunakan peneliti adalah : komunikasi (*communication*), Sumber

daya (*resources*), Disposisi dan Sikap (*Dispositions*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*).

Hasil penelitian ini berupa laporan deskriptif tentang implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

Model Kerangka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 : Model Berfikir Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di
Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian dalam penelitian kualitatif cenderung bersifat deskriptif, naturalistik dan berhubungan dengan sifat data yang murni kualitatif (Prasetia Irawan, 2009:4.26). sedangkan menurut Moloeng (2009:3) metodologi penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dengan menggunakan metode tersebut, Penelitian ini diharapkan mampu mendiskripsikan implementasi kebijakan PP Nomor 53 tentang disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Seperti yang ditegaskan oleh Moleong (2009:5) dalam penelitian kualitatif metode yang biasa digunakan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.

- a. Teknik observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian (Sutrisno Hadi dalam Prastowo 2009:270). Penulis melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi pelaksanaan Implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang

disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Lokus utamanya adalah di BK-Diklat (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan). Tujuannya adalah untuk mengamati dan menganalisis secara langsung kondisi aktual disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP 53 Tahun 2010.

- b. Teknik Wawancara, Menurut Moleong (2009:186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. Seperti yang dijelaskan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong (2009:186) maksud mengadakan wawancara antara lain : mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksi kebulatan – kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami masa yang akan datang; memverifikasi mengubah dan memperluas informasi yang manusia; dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota. Teknik wawancara yang digunakan adalah penelitian ini adalah wawancara mendalam, yaitu proses untuk menggali dan memperoleh keterangan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil dan implemementasi PP Nomor 53

tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan kunci dengan menggunakan pedoman wawancara.

- c. Teknik Dokumentasi, teknik ini digunakan sebagai bukti pendukung data tentang implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. dokumentasi bisa berupa arsip surat, gambar/foto atau catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa dokumen atau file arsip. Teknik ini memberikan keuntungan dari penggunaan data dari bahan – bahan yang tersedia dan siap pakai. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan yaitu : (1) dokumen dan *record* digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong; (2) berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian; (3) sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks; (4) relatif murah dan mudah diperoleh; (5) tidak reaktif sehingga tidak sukar ditemukan dengan teknik kajian isi; (6) hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki (Guba dan Lincoln Moleong 2009 : 161).

B. Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat, dasar pertimbangan mengambil lokasi tersebut adalah :

- a. Kabupaten Sumbawa Barat merupakan kabupaten yang baru terbentuk 9 tahun. Sebagai kabupaten yang masih muda memerlukan pembinaan secara intensif kepada PNS sebagai pelayan publik, dan dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pendukung sebagai upaya meningkatkan disiplin dan kinerja PNS daerah.
- b. Belum pernah dilakukan penelitian tentang Analisis Implementasi Kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat.

C. Informan Penelitian

Untuk Keakuratan dan validitas penelitian, maka pemilihan informan menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan jumlah informan sangat tergantung dan dikehendaki peneliti. Cara ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar mengetahui situasi atau terlibat langsung dengan fokus penelitian yang akan diteliti. Informan yang tersebut dipilih adalah karena mereka yang mewakili unsur yang berhubungan langsung dengan implementasi kebijakan pemerintah dalam pembinaan PNS dan penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat. Informasi yang dapat digali dari informan tersebut adalah bagaimana Komunikasi, Sumber daya, Disposisi (sikap aparatur) dan struktur birokrasi daerah Kabupaten Sumbawa Barat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Berikut 7 (tujuh) informan kunci yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Tim Ad Hoc Pemeriksaan Kasus Pelanggaran Disiplin Pengawai Negeri Sipil Tingkat Sedang dan Tingkat Berat Kabupaten Sumbawa Barat, khususnya kepada anggota tim yang terlibat langsung dalam penganganan kasus disiplin PNS. Adapun informan dimaksud adalah :
 - a. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat
 - b. Kepala Bidang Pembinaan dan Manajemen Pengawain Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat
 - c. Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat
 - d. Staf Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di 3 (tiga) SKPD.

D. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data tentang implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupate Sumbawa Barat. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Peneliti secara langsung hadir di lokasi penelitian dengan melakukan wawancara mendalam terhadap informan kunci yaitu Tim Ad Hoc Pemeriksaan Kasus Pelanggaran Disiplin Pengawai Negeri Sipil Tingkat Sedang dan Tingkat Berat Kabupaten Sumbawa Barat dan beberapa kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta dilengkapi dengan catatan-catatan lain berupa hasil pengamatan.

Pedoman wawancara memuat pokok-pokok pertanyaan penelitian mengenai implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dengan menggunakan variabel-variabel penelitian Edward III yang terdiri dari komunikasi (*communication*), Sumber daya (*resources*), Disposisi dan Sikap (*Dispositions*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*). Pedoman wawancara tersebut digunakan untuk melakukan wawancara agar dalam praktiknya fleksibel dan tidak kaku. Tape recorder digunakan untuk merekam hasil wawancara dan camera digunakan untuk membuat dokumentasi atau peristiwa tertentu yang berhubungan dengan fokus penelitian. Semua instrumen diatas digunakan peneliti sesuai dengan kebutuhan lapangan.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun yang dimaksud prosedur di sini yaitu tahapan yang ditempuh penulis untuk memperoleh data dari awal penelitian, diolah hingga data analisis. Mengingat dalam Penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama penelitian. Menurut Lofland dalam Moleong (2009:157) sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah kata – kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain – lain. Kata – kata dan tindakan orang – orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama yaitu data primer.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada implementasi PP Nomot 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat. Sumber data utama yang diperlukan dalam penelitian ini, berkaitan dengan bagaimana implementasi PP 53 Tahun

2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. bersumber dari hasil wawancara mendalam antara penulis dan informan kunci. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara mendalam yang dilakukan terhadap informan kunci yaitu Tim Ad Hoc Pemeriksaan Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tingkat Sedang dan Tingkat Berat Kabupaten Sumbawa Barat dan beberapa Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat yang didukung dengan menggunakan pedoman wawancara. Selain wawancara, observasi/pengamatan dilakukan secara netral dan objektif terhadap fenomena yang diteliti. Peneliti secara langsung mengamati subjek dan objek penelitian karena peneliti adalah seorang PNS yang ikut serta dalam aktifitas kegiatan keseharian subjek dan objek penelitian, namun peneliti tetap menjaga netralitas dan objektivitas yang ditelitinya.

Dokumentasi merupakan data tambahan yaitu dokumen dan lain – lain atau yang disebut data skunder. Peneliti mengambil data berupa dokumentasi yaitu arsip data kepegawaian dan catatan-catatan lain yang berhubungan dengan fokus penelitian. Pengumpulan data skunder dilakukan dengan mengumpulkan data dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat.

F. Analisis Data

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber yang dilakukan secara terus menerus sampai data jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data menjadi lebih tinggi, oleh karena itu penulis sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan –catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya hasil penelitian dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis data pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian. Penelitian ini penelitian kualitatif dengan menggunakan tahapan analisis data model interaktif (*Interactive Model Analysis*) Miles dan Huberman dalam Bungin (2012). Mengemukakan Kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pengumpulan data ditempatkan sebagai komponen yang merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data, penyajian data serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

1. Tahap Reduksi Data.

Reduksi data yaitu proses pemilihan data kasar dan masih mentah yang berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung melalui tahapan membuat ringkasan, menelusur tema, dan menyusun ringkasan. Tahap reduksi data yang dilakukan peneliti adalah menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun dari lapangan mengenai implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat, kemudian memilah-milahkannya ke dalam kategori tertentu.

2. Tahap Penyajian Data

Seperangkat hasil reduksi data kemudian diorganisasikan ke dalam bentuk uraian per variabel penelitian sehingga terlihat gambarannya secara lebih utuh. Penyajian data dilakukan dengan cara menyampaikan informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara runtut dan baik dalam bentuk naratif, sehingga mudah dipahami. Pada tahap ini peneliti membuat rangkuman secara deskriptif dan sistematis sehingga tema sentral yaitu implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Sumbawa Barat dapat diketahui dengan mudah.

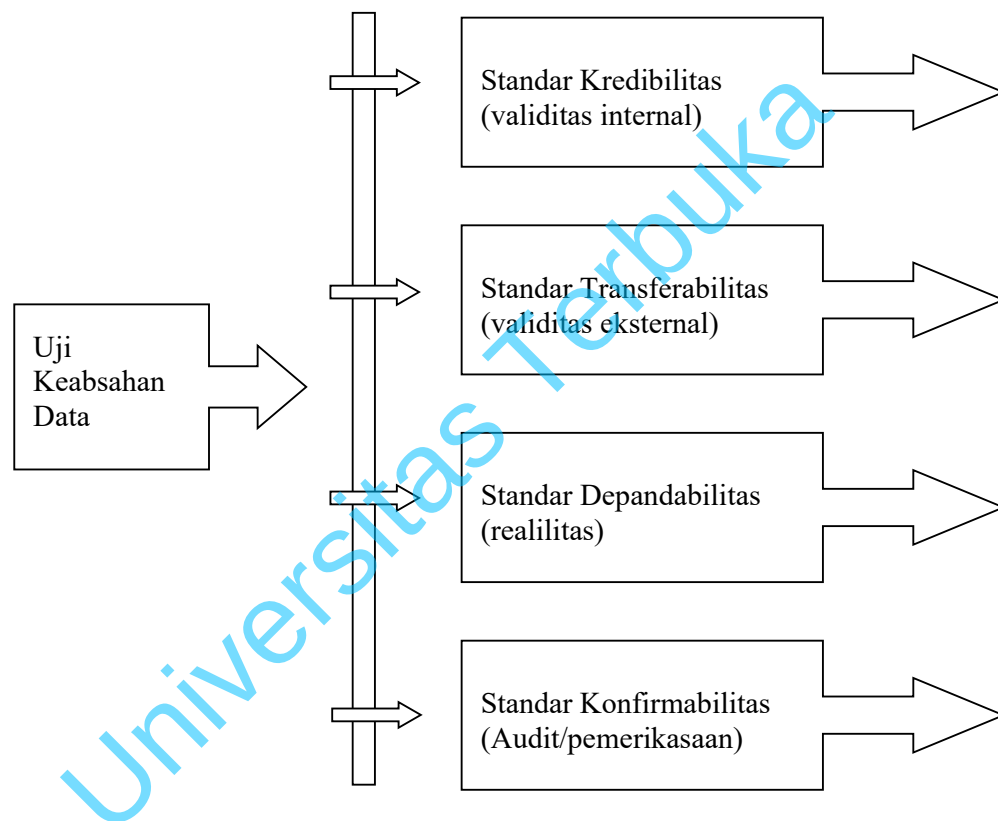
3. Tahap Verifikasi Data/Penarikan Simpulan

Verifikasi data penelitian, yaitu menarik simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil simpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung/menolak kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang simpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk memperkuat jawaban yang diajukan dan kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya.

G. Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data adalah sebuah jalan agar penelitian nantinya dapat benar-benar dipertanggung jawabkan. Guna memenuhi hal tersebut, dalam penelitian kualitatif diberikan beberapa teknik. Teknik keabsahan data yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah teknik menurut teori Lincoln dan Guba dalam Bungin (2012:59) ada empat standar atau

kriteria utama dalam menjamin keabsahan penelitian kualitatif yaitu : standar kredibilitas (validitas internal), standar transferabilitas (validitas eksternal), standar depandabilitas (reabilitas) dan standar konfirmabilitas (audit/pemeriksaan).



Gambar 3.1 Uji Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Lincoln dan Guba
dalam Bungin (2012:59)

1. Standar kredibitas

Standar kredibilitas ini identik dengan validitas internal dalam penelitian kualitatif. Agar hasil penelitian kualitatif memiliki tingkat kepercayaan

yang tinggi sesuai dengan fakta lapangan (informasi yang digali dari informan yang diteliti) perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut : a). memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan dan melakukan observasi secara terus menerus dan bersungguh-sungguh sehingga peneliti semakin mendalami fenomena sosial yang diteliti seperti apa adanya; teknik observasi tersebut boleh dikatakan merupakan keharusan dalam pelaksanaan penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan karena banyak fenomena sosial yang tersesamar atau kasat mata yang sulit terungkap bilamana hanya melakukan wawancara. b). Melakukan trigulasi, baik trigulasi metode (menggunakan lintas metode pengumpulan data), tigulasi sumber data (memilih sumber data yang sesuai) dan trigulasi pengumpul data (beberapa peneliti yang mengumpulkan data secara terpisah). Dengan teknik trigulasi ini memungkinkan diperoleh variasi informasi seluas-luasnya dan selengkap-lengkapannya; c). Melibatkan teman sejawat untuk melakukan diskusi memberikan masukan, bahkan kritikan mulai awal kegiatan proses penelitian sampai tersusunnya hasil penelitian; d). Melakukan analisis atau kajian kasus negatif, dalam beberapa hal kajian kasus negatif akan lebih mempertajam temuan penelitian, e). Melacak kesesuaian dan kelengkapan hasil analisis data; dan f). Mengecek bersama-sama teman sejawat yang diajak diskusi tersebut, baik tentang data yang telah dikumpulkan, kategorisasi analisis, penafsiran dan hasil kesimpulan.

2. Standar Transferabilitas

Standar ini merupakan modifikasi validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Pada prinsipnya standar transferabilitas ini merupakan pertanyaan empirik yang tidak dijawab oleh peneliti kualitatif itu sendiri, tetapi dijawab dan dinilai oleh para pembaca laporan penelitian. Hasil penelitian kualitatif memiliki standar transferabilitas yang tinggi bilamana pembaca laporan penelitian tersebut memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan hasil penelitian.

3. Standar Depandabilitas

Standar depandabilitas ini boleh dikatakan mirip dengan standar reabilitas. Adanya pengecekan atau penilaian akan ketepatan peneliti dalam mengonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan cerminan dari kemantapan dan ketepatan menurut standar reabilitas penelitian. Makin konsisten peneliti dalam keseluruhan proses penelitian, baik dalam kegiatan pengumpulan data, interpretasi temuan maupun dalam melaporkan hasil penelitian akan semakin memenuhi standar depandabilitas. Salah satu upaya untuk menilai standar depandabilitas adalah dengan melakukan audit (pemeriksaan) depandabilitas itu sendiri. Ini dapat dilakukan oleh auditor yang independen dengan melakukan review terhadap seluruh hasil penelitian.

4. Standar Konfirmabilitas

Standar konfirmabilitas ini lebih berfokus pada audit (pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian. Apa benar berasal dari pengumpulan data

dilapangan. Audit konfirmabilitas ini biasanya dilakukan bersamaan dengan audit depanbilitas.

Standar- standar pemeriksaan keabsahan data tersebut diatas yang yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan memperhatikan standar-standar tersebut, maka kiranya tidak diragukan lagi eksistensi penelitian.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

Kabupaten Sumbawa Barat merupakan salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kabupaten ini terbentuk berdasarkan Undang-undang No. 30 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Sumbawa Barat. Kabupaten Sumbawa Barat ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Sumbawa.

Posisi Kabupaten Sumbawa Barat ini cukup strategis karena merupakan “Pintu Gerbang” dari Pulau Lombok menuju Pulau Sumbawa. Dengan luas Wilayah daratan 1.849,02 km² atau 184.902 ha yang tersebar pada delapan kecamatan dengan 57 desa dan tujuh kelurahan, wilayah pesisir tahun 2011 meliputi panjang garis pantai 167,8 km dan luas laut 1.243 km² dengan jumlah penduduk 116.112 Jiwa. Sebaran wilayah menurut kecamatan dapat disajikan pada Tabel 4.1. berikut.

Tabel 4.1. Luas Wilayah Daratan Kabupaten Sumbawa Barat

No.	Kecamatan	Luas (ha)	Luas (%)	Jumlah Desa/ Kelurahan	Wilayah Pembangunan (WP)
1.	Poto Tano	15.888	8,59	8	WP Utara
2.	Seteluk	23.621	12,77	10	WP Utara
3.	Brang Rea	21.207	11,47	9	WP Tengah
4.	Brang Ene	14.090	7,62	6	WP Tengah
5.	Taliwang	37.593	20,33	8/7	WP Tengah
6.	Jereweh	26.019	14,07	4	WP Selatan
7.	Maluk	9.242	5,00	5	WP Selatan
8.	Sekongkang	37.242	20,14	7	WP Selatan
	T o t a l	184.902	100,00	57/7	-

Sumber: BPS KSB dan Bappeda KSB, 2012.

Geografis Kabupaten Sumbawa Barat terletak di ujung barat Pulau Sumbawa, pada posisi 116° 42' sampai dengan 118° 22' BT dan 8° 8' sampai dengan 9° 7' Lintang Selatan, dengan batas-batas sebagai berikut (BPS Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012):

Sebelah Timur : Wilayah Kecamatan Alas Barat, Batulanteh dan Lunyuk Kabupaten Sumbawa.

Sebelah Barat : Selat Alas.

Sebelah Utara : Wilayah Kecamatan Alas Barat Kabupaten Sumbawa.

Sebelah Selatan : Samudera Indonesia.

Seperti daerah lainnya di Indonesia, Kabupaten Sumbawa Barat juga beriklim tropis yang ditandai dengan dua musim, yaitu musim panas dan musim penghujan. Musim penghujan berlangsung antara bulan Mei - September, dengan tingkat curah hujan rata-rata berkisar 2.156 mm/tahun. Sedangkan musim panas atau kemarau berlangsung antara bulan November - April. Akan tetapi karena perubahan klimatologi global maka terjadi pergeseran musim, yang berpengaruh terhadap waktu pergantian musim. Suhu udara di Kabupaten Sumbawa Barat pada pagi hari berkisar antara 18 - 23 °C, sedangkan pada siang hari suhu udara berkisar antara 27 - 35 °C, dengan kelembaban udara rata-rata 80%.

Keadaan topografi wilayah Kabupaten Sumbawa Barat cukup beragam, mulai dari datar, bergelombang curam sampai sangat curam dengan ketinggian berkisar antara 0 hingga 1.730 meter dari permukaan laut (mdpl) seperti disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Keadaan Topografi Wilayah Kabupaten Sumbawa Barat

No.	Keadaan Topografi	Kemiringan Lahan (%)	Luas (ha)	Luas (%)
1.	Datar	0 – 2,00	21.822	11,80
2.	Bergelombang	2,01 – 15,00	16.369	8,85
3.	Curam	15,01 – 40,00	53.609	28,999
4.	Sangat Curam	> 40,00	93.102	50,35
	Total KSB	-	184.902	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012.

Ketinggian ibukota pada setiap kecamatan di KSB berkisar antara 7 sampai 31 mdpl. Topografi yang semakin datar dan bergelombang sebagian besar digunakan untuk lokasi permukiman dan lahan pertanian, sedang topografi yang semakin curam hingga sangat curam sebagian besar merupakan kawasan hutan yang berfungsi untuk melindungi kawasan sekitarnya yang lebih rendah.

Melihat letak geografis dan topografi wilayah Kabupaten Sumbawa Barat tersebut merupakan daerah dengan memiliki potensi dan keunggulan komparatif. Sebagai daerah otonomi yang baru terbentuk 9 tahun, tentunya Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat dituntut memiliki suatu kemandirian dalam mengelola dan mengembangkan daerahnya. Perlu disadari pula bahwa prinsip dasar pelaksanaan otonomi daerah adalah kewajiban daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat daerahnya. Dengan demikian mutlak dibutuhkan aparatur pemerintah daerah yang berkualitas, bertanggungjawab dan kompeten sebagai pelaksana kebijakan publik yang mempunyai tugas memberikan pelayanan atas kepentingan masyarakat dan menyelesaikan masalah – masalah dalam masyarakat.

2. Pemerintahan

a. Organisasi Perangkat Daerah

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, Kepala Daerah dibantu oleh perangkat daerah. Organisasi Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan.

Adapun susunan perangkat daerah yang terdapat dalam organisasi perangkat daerah Kabupaten Sumbawa Barat yaitu :

1. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2010 Tentang Perubahan Kedua Atas Pembentukan, Susunan, Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Sumbawa Barat yang terdiri dari 11 dinas
2. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang pembentukan Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. Lembaga Teknis Daerah terdiri atas: tujuh Badan, lima Kantor/Satuan, satu Inspektorat Daerah, satu RSUD, dan delapan Kecamatan.

Lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BK-Diklat), yang salah satu fungsinya adalah melakukan Pembinaan dan pengawasan terhadap aparatur daerah (PNS daerah).

b. Pegawai Negeri Sipil

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2012 sebanyak 3.394 orang, terdiri atas: Golongan I sebanyak 31 orang, Golongan II sebanyak 1.370 orang, Golongan III sebanyak 1.484 orang, dan Golongan IV sebanyak 509 orang. dengan perbandingan jumlah laki-laki 1.875 orang dan perempuan 1.519 orang. PNSD berdasarkan Golongan dan Jumlah PNSD berdasarkan Jenis Kelamin dapat disajikan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.3. Jumlah PNSD berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	
1.	Golongan I	31	Orang
2.	Golongan II	1.370	Orang
3.	Golongan III	1.484	Orang
4.	Golongan IV	509	Orang
	Jumlah	3.394	Orang

Sumber : BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012

Tabel 4.4. Jumlah PNSD berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
1.	Laki-Laki	1.875	Orang
2.	Perempuan	1.519	Orang
	Jumlah	3.394	Orang

Sumber : BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012

Jumlah PNS Kabupaten Sumbawa Barat 3.394 orang tersebut dengan perincian jenjang jabatan yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Jumlah PNSD Menurut Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Eselon						Non Eselon	
	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IVa	IVb	Fungsional Khusus	Fungsional Umum (Staf)
Jumlah	1	27	44	62	249	74	618	2392

Sumber : BK-DIKLAT KSB Keadaan sampai dengan Nopember 2012

dari tabel diatas dapat dilihat Jumlah PNSD menurut Jabatan Struktural sebanyak 457 orang, terdiri atas: Eselon IIa sebanyak 1 orang, Eselon IIb sebanyak 27 orang, Eselon IIIa sebanyak 44 orang, Eselon IIIb 62 orang, Eselon IVa sebanyak 249 orang, dan IVb sebanyak 74 orang, fungsional khusus 618 orang dan fungsional umum (staf) 2392 orang. dengan perkembangan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Jumlah PNSD Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah		Prosentase (%)
1.	SD	9	Orang	0,27
2.	SMP	27	Orang	0,80
3.	SMA	758	Orang	23,33
4.	DI	4	Orang	0,12
5.	DII	611	Orang	18,00
6.	DIII	612	Orang	18,03
7.	S1	1353	Orang	39,86
8.	S2	19	Orang	0,56
9.	S3	1	Orang	0,03
Total Jumlah		3.394	Orang	100,00

Sumber : BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan kewenangan yang sangat besar kepada pemerintah daerah. Kebijakan atau program pembangunan beserta pembiayaannya, penentuan struktur pemerintahan sistem rekrutmen dan pengembangan aparatur, serta jumlah dan kualitas sumber daya aparatur menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten. Kabupaten Sumbawa Barat yang baru terbentuk 9 tahun memiliki kapasitas, kreativitas, dan daya inovasi melakukan perbaikan kualitas kegiatan pemerintahan. Khususnya dalam hal peningkatan kapasitas sumber daya aparatur daerah sebagai

pelayanan publik dan pembangunan di daerah. Hal ini dapat dilihat dengan jumlah PNSD berdasarkan tingkat pendidikan sarjana dan pascasarjana dalam perekrutan CPNS daerah. Selain perekrutan CPNS daerah, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur daerah (PNSD) di Kabupaten Sumbawa Barat adalah dengan memberikan kesempatan bagi PNS untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tersebut melalui pendidikan formal, pendidikan non formal, pendidikan teknis/fungsional dan pendidikan struktural/penjurusan,.

Pendidikan formal bagi PNS di Kabupaten Sumbawa Barat dapat dilakukan dengan pemberian tugas belajar atau ijin belajar, atau dengan mendorong para pegawai untuk mengikuti pendidikan formal secara mandiri. Pendidikan formal harus memperhatikan kualitas pendidikan dan tidak hanya dilakukan semata-mata hanya formalitas saja, karena tidak semua keikutsertaan dalam pendidikan formal dapat diberi pengakuan (seperti penyesuaian ijazah dan penyesuaian gelar dalam kenaikan pangkat).

Pendidikan nonformal dan pendidikan teknis fungsional di Kabupaten Sumbawa Barat dilakukan dengan bisa direncanakan penyelenggaraannya oleh instansi yang bersangkutan atau berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak lain atau mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah pusat atau kantor wilayah.

Pendidikan struktural/penjurusan (Diklatpim) merupakan pendidikan yang harus diikuti oleh PNS yang telah atau yang akan

diangkat dalam jabatan struktural. PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. PNS yang telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan struktural tertentu dapat diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi pembina dan instansi pengendali serta dianggap telah mengikuti dan lulus pendidikan pelatihan (Diklat) kepemimpinan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut. Data jumlah PNSD yang telah mengikuti pendidikan struktural/penjenjangan dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Jumlah PNSD menurut pendidikan struktural/penjenjangan

No.	Jenis Diklat Yang Diikuti	Jumlah	Prosentase (%)
1	Diklatpim IV	149 orang	58.43
2	Diklatpim III	90 orang	25,29
3	Diklatpim II	16 orang	6,27
4	Diklatpim I	-	-
	Jumlah	255Orang	100.00

Sumber : BK-DIKLAT Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PNS yang mengikuti diklat struktural diklatpim IV adalah jumlah terbanyak 149 orang atau sebesar 58,43%. Dari jumlah keseluruhan pegawai yang mengikuti diklat struktural/penjenjangan. Tapi bila dibandingkan dengan tabel 4.3. terdapat jumlah pegawai di eselon IV sebanyak 255 orang, masih banyak PNS yang telah eselon IV yang belum mendapat kesempatan untuk ikut Diklatpim IV dan masih daftar tunggu hal ini disebabkan

karena daerah masih belum memenuhi untuk menyelenggarakan sendiri diklat penjenjangan / struktural dan masih berpartisipasi dengan mengirimkan aparatur untuk mengikuti kegiatan Diklat struktural yang diselenggarakan di daerah lain.

c. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BK-Diklat)

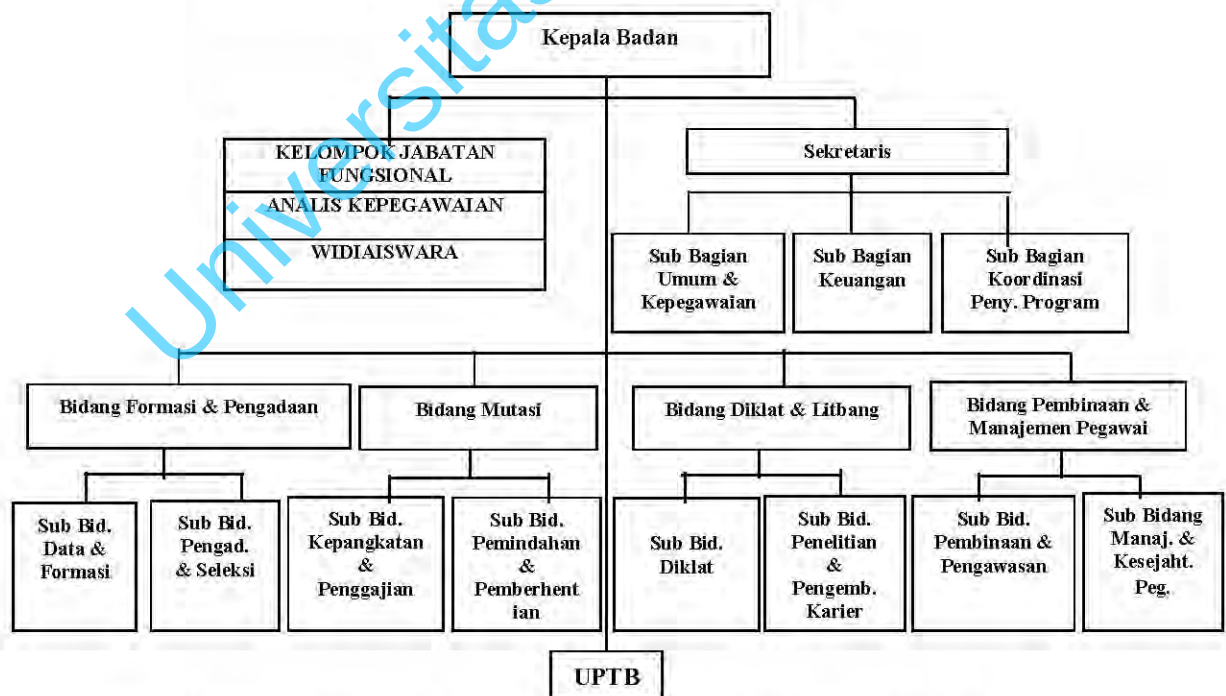
Seperti dijelaskan sebelumnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat adalah lembaga lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. BK-Diklat yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang meliputi bidang pengembangan pegawai, mutasi, kesejahteraan dan kedudukan hukum pegawai serta pendidikan dan pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;

- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- e. pelayanan penunjang Penyelenggaraan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan ;
- f. pembinaan terhadap Tenaga Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan ;
- g. pengelolaan urusan ketatausahaan Badan.

Bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Melihat tugas pokok, fungsi, susunan struktur organisasi organisasi BK Diklat Kabupaten Sumbawa Barat diatas, tugas pokok dan fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Negeri Sipil adalah di Bidang pembinaan manajemen pegawai atau lebih spesifiknya di sub bidang pembinaan dan pengawasan pegawai yang dipimpin oleh seorang kepala subbidang yang mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengawasan terhadap PNS. Yang dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

a. Bidang Pembinaan dan Manajemen Pegawai

bidang pembinaan dan manajemen pegawai dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam urusan pemerintahan bidang pembinaan dan manajemen pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, bidang pembinaan dan manajemen pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan standar kinerja dan disiplin pegawai;
- b. pengkoordinasian penilaian prestasi kerja pegawai Negeri Sipil Daerah;
- c. pelaksanaan kegiatan pemberian reward and punishment bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Honorer Daerah;
- d. pelaksanaan administrasi pemberian ijin dan cuti bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;

- e. perumusan strategi pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Honorer Daerah;
- f. pelaksanaan kegiatan administrasi kesejahteraan pegawai berupa TASPEN, KARIS, KARSU, Taperum, ASKES dan dana pensiun PNSD;
- g. peningkatan kapasitas organisasi pegawai dan organisasi profesi pegawai;
- h. pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang pembinaan dan manajemen pegawai terdiri dari dua subbidang yaitu:

1. Subbidang Pembinaan dan Pengawasan;

Subbidang pembinaan dan pengawasan dipimpin oleh seorang kepala subbidang yang mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengawasan pegawai.

Rincian tugas sub bidang pembinaan dan pengawasan adalah sebagai berikut :

- a. menyusun rencana dan program kerja subbidang;
- b. merumuskan standar kinerja dan disiplin pegawai;
- c. memprogramkan dan mendokumentasikan hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah;

- d. melaksanakan kegiatan pemberian punishment bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Honorer Daerah yang berprestasi;
- e. melakukan sosialisasi peraturan kepegawaian;
- f. menyelenggarakan program pengambilan sumpah PNS;
- g. melakukan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Daerah;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Subbidang Manajemen dan Kesejahteraan Pegawai.

Subbidang manajemen dan kesejahteraan pegawai dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan manajemen dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Rincian tugas sub bidang manajemen dan kesejahteraan pegawai adalah sebagai berikut :

- a. menyusun rencana dan program kerja subbidang ;
- b. memproses pemberian ijin dan cuti bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- c. memproses pengurusan TASPEN, KARIS, KARSU, Taperum, Askes PNSD;
- d. memproses pemberian reward bagi pegawai berprestasi;
- e. memproses pemberian biaya pemulangan bagi pegawai pensiun;

- f. memfasilitasi dan mengembangkan kapasitas organisasi pegawai dan organisasi pegawai dan organisasi profesi pegawai;
- g. membantu menyelesaikan sengketa rumah tangga pegawai;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

PNS termasuk juga CPNS sebagai aparatur daerah merupakan asset dan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas pemerintahan daerah dan pembangunan. Untuk mewujudkannya diperlukan PNS yang mempunyai kompetensi, dengan sikap disiplin yang tinggi, sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, dan bertanggung jawab sebagai pelayan publik.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan peraturan disiplin PNS yang memuat kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja tersebut untuk menjamin peningkatan kedisiplinan PNS, sehingga lebih menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Ketentuan – ketentuan dalam PP 53 Nomor Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yang berlaku untuk PNS dan CPNS adalah sebagai berikut :

a. Kewajiban PNS sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 3 PP 53 Tahun 2010 adalah :

1. Setiap PNS wajib:
2. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia 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 perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau 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 di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
 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 melaksanakan tugas;
 16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
 17. mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- b. Larangan-larangan bagi PNS yang terdapat dalam Pasal 4 PP 53 Tahun 2010 adalah :
1. menyalahgunakan 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 di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan 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 suatu tindakan atau tidak melakukan suatu 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 partai atau 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 kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan;
15. memberikan dukungan kepada 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 meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut tegas menjelaskan mengenai Tingkat dan jenis hukuman disiplin terhadap pelanggaran-pelanggaran 17 Kewajiban dan 15 Larangan. Tujuan hukuman disiplin tersebut tidak semata-mata hanya pemberian sanksi atau ganjaran saja, tetapi bersifat membina, memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, adapun tingkatan hukuman disiplin dalam PP tersebut adalah :

1. hukuman disiplin ringan dengan jenis hukuman :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. hukuman disiplin sedang dengan jenis hukuman
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. hukuman disiplin berat.
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut tingkat hukuman disiplin lebih dipertegas terutama dalam hal pelanggaran tidak mentaati ketentuan jam kerja.

Jenis hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap tidak menaati ketentuan jam kerja berupa :

- a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
- b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan

- c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;

Jenis hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap tidak menaati ketentuan jam kerja berupa :

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;

Jenis hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap tidak menaati ketentuan jam kerja berupa :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural

atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;

- c. pembebasan dari jabatan bagi 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; dan
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

pelanggaran — pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja mentaati ketentuan jam kerja tersebut dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut juga dipertegas bahwa atasan langsung bertanggung jawab secara penuh terhadap disiplin seluruh stafnya. Dan bagi atasan langsung yang tidak menindak/menjatuhkan hukuman kepada stafnya yang melanggar peraturan disiplin PNS akan dikenakan hukuman disiplin yang sama jenisnya dengan hukuman yang seharusnya diterima PNS yang bersangkutan.

B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BK-Diklat) Kabupaten Sumbawa Barat selaku lembaga teknis daerah yang salah satu tugas pokoknya pembinaan dan pengawasan terhadap Pegawai Negeri Sipil melakukan sosialisasi saat apel pagi, arahan- arahan, surat edaran dalam bentuk himbauan resmi atau kegiatan-kegiatan resmi tentang PP Nomor 53 tahun 2010. Kegiatan resmi dilakukan dalam bentuk rapat koordinasi terhadap pejabat struktural, rapat koordinasi ini yang diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi aparatur tentang pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian sesuai dengan PP Nomor 53 tahun 2010.

Upaya meningkatkan disiplin terhadap jam kerja juga dilakukan, BK Diklat Kabupaten Sumbawa Barat menetapkan terhitung per 1 Juli 2011, Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sumbawa Barat diharuskan menggunakan sistem absensi sidik jari sebagai bukti kehadiran. Langkah tersebut diambil sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan peraturan bupati nomor 41 tahun 2010 tentang pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Dengan piranti absensi finger print tersebut, pegawai tidak bisa mengakali waktu absensi. Waktu kehadiran langsung dapat diakumulasi sesuai dengan ketentuan PP No. 53 tahun 2010 yakni keterlambatan masuk kerja dan/atau

pulang cepat dihitung secara akumulatif dan dikonversi $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Hasil absensi tersebut dikaitkan langsung dengan Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 40 Tahun 2010 Bab V tentang pemberian dan tata cara pembayaran tambahan penghasilan kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat berdasarkan persentase jumlah kehadiran selama sebulan yang dibayarkan pada bulan berikutnya.

Sementara untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin di Kabupaten Sumbawa Barat harus segera ditindak tegas dengan dilakukan pembinaan dan penjatuhan hukuman disiplin kepada oknum yang bersangkutan sesuai ketentuan PP Nomor 53 tahun 2010. Tujuan hukuman disiplin tersebut tidak semata-mata karena pemberian sanksi ajau ganjaran saja, tetapi lebih diupayakan untuk lebih mendidik, membina dan memperbaiki oknum PNS tersebut.

Upaya tindak tegas terhadap oknum PNS yang melanggar disiplin PNS tersebut sebagai mengimplementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat terlihat nyata, terbukti dengan meningkatnya jumlah penjatuhan hukuman didisiplin PNS yang dapat ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.8 Jenis dan jumlah Penjatuhan hukuman Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat

No.	Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin	2010	2011	2012 s.d Bulan Juli
1	Teguran Tertulis	12	33	188
2	Penyataan tidak puas secara tertulis	3	10	76
3	Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun	5		
4	Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala	1	3	1
5	Penundaan Kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun	9		-
6	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun	2	-	-
7	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan structural	-	-	-
8	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional	1	-	-
9	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
	Jumlah	33	46	265

Sumber : BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat

Terlihat dari tabel diatas tersebut terjadi peningkatan yang singnifikasi terhadap jumlah penjatuhan hukuman disiplin PNS yaitu dari tahun 2011 dari 46 orang menjadi 265 orang pada tahun 2012 sekitar 576,08%. Melihat data yang dapat ditampilkan hanya data jumlah keseluruhan penjatuhan hukuman disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat sesuai PP 53 Tahun 2010, hal tersebut disebabkan karena data pelanggaran disiplin PNS tersebut yang bersifat rahasia. Maka penulis tidak dapat menyajikan dengan membedakan data berdasarkan jumlah jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu.

C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat

1. Komunikasi

Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu implementasi kebijakan, implementasi kebijakan akan berjalan efektif bila mereka yang melaksanakan keputusan mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh pelaksana implementasi. Komunikasi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat merupakan tolok ukur seberapa jauh kebijakan peraturan tersebut disampaikan secara jelas dengan interpretasi yang sama dan dilakukan secara konsisten dengan aparat pelaksana peraturan tersebut.

Komunikasi dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat selaku lembaga teknis daerah berupa Sosialisasi tentang maksud, isi, tujuan, target dan petunjuk pelaksanaan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, edaran tentang ketentuan-ketentuan PP Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, dan himbauan tentang implementasi PP 53 tahun 2010 kepada seluruh PNS dan CPNS. Sosialisasi, edaran dan himbauan merupakan proses yang diharapkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk mengetahui dan memahami pemberlakuan, maksud isi, tujuan, target implementasi dan petunjuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sosialisasi, edaran dan himbauan dilaksanakan untuk menyatukan persepsi tentang Pelaksanaan Peraturan disiplin PNS tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Ibu Farida Laela, SE bahwa :

...“Sosialisasi dan pengarahan sering dilakukan dalam upaya peningkatan disiplin PNS dilakukan pada saat apel pagi depan gedung graha fitrah dan untuk surat edaran kami di SKPD juga sering menerimanya. Sosialisasi, himbauan, edaran tersebut untuk memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai baik PNS atau PTT mengenai pokok-pokok kewajiban, larangan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya peningkatan disiplin kepada seluruh pegawai yang secara tidak langsung dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja individu pegawai.

Pendapat lain juga disampaikan oleh kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga, Bapak Hendra Irwansyah, S.AP bahwa :

...” Sosialisasi sering dilakukan kepada seluruh pegawai di Dinas DIKPORA dan bahkan ada kegiatan khusus tentang Sosialisasi Penerapan aturan disiplin aparatur pada tahun 2011. Sosialisasi dan himbauan tentang disiplin aparatur tetap disampaikan melalui rapat koordinasi, apel pagi, apel sore serta kontak person kepada aparatur yang perlu dibina. Dalam hal pemahaman terkait masalah diatas, hampir seluruh aparatur mengerti dan memahami tentang pemaparan sosialisasi, himbauan dan edaran yang disampaikan”.

tanggapan dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dikpora tersebut sejalan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Daerah. Ibu Fadlun. S.Adm :

...” Sosialisasi tetang disiplin aparatur dilakukan pada saat rapat koordinasi, apel pagi dan apel sore, untuk edaran dan himbauan dari BK-DIKLAT tentang Peningkatan disiplin Pegawai tetap dikirimkan ke kami. Dalam hal pemahaman saya terkait masalah diatas, hampir seluruh aparatur termasuk saya mengerti dan memahami tentang pemaparan sosialisasi, himbauan dan edaran yang disampaikan”.

Kebijakan PP 53 Tahun 2010, jika ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya maka petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus

dipahami oleh pelaksana tetapi harus jelas. Kejelasan PP 53 Tahun 2010 mengenai pokok-pokok kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran harus dipahami dan dimengerti oleh pelaksana implementasi di setiap SKPD.

Hasil Wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Daerah selaku penanggung jawab kepegawaian di Inspektorat Daerah, Ibu Fadlun, S.Adm bahwa :

...” Di dalam Pasal 3 angka 11 PP 53 tahun 2010 diatur larangan dan kewajiban PNS tentang "masuk kerja dan mentaati ketentuan jam masuk kerja". Bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada atasan langsung atau pejabat kepegawaian. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Sanksi yang diberikan adalah :

- a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.
- b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Pendapat Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sumbawa Barat, Ibu Farida Laela mengenai Pemahaman terhadap hasil sosialisasi himbauan dan edaran mengenai PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

...” PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang professional. Dengan dibelakukannya peraturan tersebut diharapkan memperkecil peluang PNS untuk membolos, karena sanksi bagi PNS yang

melanggar disiplin lebih ketat dari aturan lama yang termuat dalam PP 30 Tahun 1980. Dan saya paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan dan hukuman disiplin dalam PP 53 Tahun 2010 tersebut

Pemahaman terhadap maksud, isi, tujuan, dan petunjuk pelaksanaan dan ketentuan dalam PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS tersebut tidak sama terhadap personil PNS sebagai pelaksana kebijakan disiplin tersebut karena masih ada pelanggaran – pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh oknum-oknum PNS. Seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya bahwa jumlah penjatuhan hukuman disiplin terhadap pelanggar disiplin PNS terjadi peningkatan dari tahun 2011 sebanyak 46 menjadi 265 di tahun 2012 sementara ditahun 2012 tidak ada peningkatan jumlah PNS karena adanya penundaan sementara penerimaan CPNS (memoratorium PNS).

Sebelum penjatuhan hukuman disiplin, komunikasi juga dilakukan dalam upaya pembinaan kepada oknum PNS tersebut. Hasil Wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Dikpora Kabupaten Sumbawa Barat, Hendra Irwansyah, S.AP bahwa :

...”Di dinas Dikpora hal pertama yang dilakukan dalam penanganan kasus disiplin PNS disampaikan secara transparan kepada oknum pelanggar disiplin PNS dan atasan langsungnya lakukan serta melakukan pembinaan kepada yang bersangkutan baik secara lisan maupun secara tulisan sesuai dengan teknis pelanggaran yang dilakukan.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat, Ibu Fadlun, A.Adm adalah :

...” komunikasi dilakukan secara lisan dengan langsung dengan memanggil oknum PNS yang bersangkutan untuk mengklarifikasi dan meminta keterangan terkait dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya

Demikian halnya pendapat yang disampaikan oleh Tim Ad Hoc Pemeriksaan Kasus Pelanggaran Disiplin Pengawai Negeri Sipil Tingkat Sedang dan Tingkat Berat Kabupaten Sumbawa Barat yaitu Kepala BK-Diklat, Bapak Abdul Malik, S.Sos bahwa :

...”komunikasi selalu terjalin, komunikasi bersifat teknis kedinasan berupa panggilan maupun teguran secara kedinasan dan hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan. Sebagaimana dijelaskan pada PP 53 tahun 2010 Pasal 23 dan Pasal 24 adalah sebagai berikut :

a. Pasal 23

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

b. Pasal 24

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;

- b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Bapak Edzoelverdi, SH Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pegawai di BK Diklat Kabupaten Sumbawa Barat selaku tim anggota tim pemeriksaan dan penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, bahwa :

..."Selalu terjadi komunikasi yang bersifat teknis kedinasan berupa panggilan maupun teguran secara kedinasan yang dituangkan dalam berita acara pemeriksaaan (berupa tanya jawab) kepada oknum yang bersangkutan".

beliau juga menjelaskan komunikasi tidak hanya dilakukan antara Tim penanganan kasus dan oknum PNS tetapi juga komunikasi antara Penanganan Kasus dengan dengan Kepala SKPD terkait tempat oknum PNS.

..."komunikasi selalu dilakukan, karena setiap SKPD terkait, atasan langsung masuk sebagai anggota tetap di tim sesuai ketentuan pasal 25 PP 53 Tahun 2010".

Komunikasi dalam upaya pembinaan langsung ataupun bersifat kedinasan kepada oknum pelanggar disiplin PNS tersebut dilakukan secara pararel, antara Ad Hoc, atasan langsung dan penjabat kepegawaian oknum yang bersangkutan. Seperti yang dikemukakan oleh Bapak Edzoelverdi, SH Bahwa :

..."PNS yang melakukan pelanggaran wajib dipanggil dan dibina oleh atasan langsung sesuai kewenangan yang atribusi yang diberikan oleh PP 53 Tahun 2010".

pendapat tersebut sesuai dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Ibu Fadlun, S.Adm bahwa :

..."Sebelum dijatuhkan sangsi / hukuman disiplin kepada aparatur yang melanggar, pembinaan tetap dilakukan oleh atasan langsung dan pejabat kepegawaian. Tujuan pembinaan Agar yang bersangkutan mengetahui kesalahannya dan dapat memperbaiki diri dan tidak mengulangnya".

Sosialisasi tentang maksud isi, tujuan, target implementasi dan petunjuk pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS sering dilakukan melalui rapat koordinasi, apel pagi dan apel sore lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Himbauan, edaran tentang ketentuan-ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin juga sering diterima oleh SKPD dan mendapat tanggapan berupa apresiasi positif. Sosialisasi dan himbauan serta edaran tersebut adalah Untuk meningkatkan Disiplin, memberikan pemahaman kepada seluruh PNS untuk mentaati ketentuan dan menjauhi larangan disiplin PNS dengan tujuan terciptanya PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai pelayan masyarakat yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance)."

Pemahaman terhadap hasil sosialisasi tersebut tidak sama karena masih ada beberapa personil PNS selaku pelaksana kebijakan disiplin tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin. Komunikasi dalam upaya pembinaan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin juga dilakukan dengan memanggil secara kedinasan dilakukan secara paralel oleh tim Ad Hoc, Atasan Langsung dan Pejabat Kepegawaian di SKPD

oknum PNS yang bersangkutan, dimaksudkan untuk diklarifikasi masalah pelanggaran disiplin yang dilakukan dan melakukan pembinaan agar dapat merubah oknum PNS tersebut untuk menjadi lebih disiplin. Untuk disiplin sedang dan berat yang telah ditangani oleh Tim Ad Hoc, pemanggilan juga dilakukan dalam pemeriksaan terhadap oknum PNS yang bersangkutan yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) sesuai dengan ketentuan ketentuan PP 53 Tahun 2010 pasal 23, 24 dan 25 sebagai berikut :

a. Pasal 23

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

b. Pasal 24

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

c. Pasal 25

- (1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Dari pengamatan yang dilakukan dan informasi-informasi yang didapat penulis, bahwa oknum-oknum pelanggar disiplin tersebut (yang tidak dapat disebutkan namanya) masih belum paham dan mengabaikan/membangkang sehingga terjadi peningkatan jumlah pelanggaran disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 disamping itu juga kurangnya pengawasan atasan langsung oknum pelanggar disiplin PNS. Masih banyak atasan langsung yang menyerahkan pengawasan kepada kepala sub bagian umum dan kepegawaian sementara ketentuan di PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS bahwa pengawasan terhadap PNS berada pada atasan langsung masing-masing PNS.

Komunikasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat telah efektif dilaksanakan melalui sosialisasi, pengarahan pada apel pagi dan apel sore, rapat – rapat koordinasi, himbauan dan edaran. Namun masih terdapat perbedaan pemahaman dari isi, tujuan, arah dan sasaran kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut sehingga menyebabkan proses implementasi kebijakan tidak berjalan dengan efektif.

Penyebab utama dari kurangnya pemahaman terhadap komunikasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut adalah pertama, transformasi informasi (*transmisi*) sebagaimana yang dijelaskan Edward III dalam Winarno (2002:167) adalah faktor utama yang mempengaruhi komunikasi implementasi adalah transformasi informasi, sebelum implementator dapat mengimplementasikan suatu

keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah pelaksanaannya telah dikeluarkan. Hambatan utama dalam transmisi komunikasi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat adalah dalam mentransmisikan perintah - perintah implementasi, penangkapan komunikasi tersebut dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan. Kedua, kejelasan informasi (*Clarity*) petunjuk-petunjuk pelaksana tidak hanya harus diterima oleh pelaksana kebijakan tetapi juga komunikasi kebijakan harus jelas. Karena ketidakjelasan pesan komunikasi yang disampaikan berkenaan dengan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah dan bahkan mungkin menyebabkan bertentangan dengan makna awal dari kebijakan tersebut.

2. Sumber daya

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010, perintah – perintah implementasi tersebut mungkin dapat diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika pelaksana kebijakan kurang sumber - sumber untuk yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 ini pun cenderung tidak efektif. Dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat dirasakan masih kurang sumber daya karena masih belum terisi semua jabatan eselon IVa dan IVb selaku

atasan langsung terendah yang melakukan pengawasan langsung terhadap PNS. sebagai mana dapat ditampilkan pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.9 Kondisi Jabatan Struktural Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

Jenjang Jabatan	Jumlah	Terisi	Lowong	Prosentase (%)	Ket.
Eselon IIa	1	1	-		
Eselon IIb	27	27	-		
Eselon IIIa	44	44	-		
Eselon IIIb	66	62	2	3,23	
Eselon Iva	306	249	57	18,63	
Eselon IVb	93	74	19	20,43	

Sumber: BK-Diklat KSB Tahun 2012.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa posisi jabatan eselon IVa lowong 57 atau 18,63% dan Jabatan Eselon IVb lowong 20,43%. Masih banyaknya lowong pisisi jabatan eselon IV ini menyebabkan kurangnya pembinaan dan pengawasan langsung terhadap personil PNS yang menyebabkan peningkatan pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat

Meskipun isi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut sudah di komunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementator kekurangan sumber daya manusia (pejabat eselon IVa dan IVb) selaku atasan langsung terendah untuk mengimplementasi kebijakan sehingga menyebabkan implemetasi kebijakan tidak akan berjalan efektif. Demikian juga dalam implementasi PP 53 tahun 2010, dalam pelaksanaannya tidak seperti yang diinginkan meskipun komunikasi, edaran dan himbauan tentang PP 53 Tahun 2010 tersebut telah dilaksanakan. Namun masih terjadi peningkatan jumlah penjatuhan

hukuman disiplin kepada oknum PNS yang melanggarnya. Upaya pembinaan terhadap oknum yang melakukan pelanggaran disiplin ringan dan berat tersebut sudah dilakukan.

Menurut hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat yang juga merupakan anggota Tim Ad Hoc, Ibu Hafni bahwa :

...”Beberapa perubahan terjadi kearah yang lebih baik dan ada juga yang tidak. Tetapi apabila perubahan tidak terjadi pada oknum PNS maka tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat”.

Pendapat tersebut sejalan dengan Kepala BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat, Abdul Malik, S.Sos :

...”Beberapa perubahan terjadi biasanya terkait dengan berat maupu ringannya ancaman hukuman disiplin, tetapi apabila perubahan tidak terjadi pada oknum PNS maka tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat”.

Upaya pembinaan maksimal telah dilakukan terhadap oknum-oknum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun tidak semua upaya pembinaan tersebut menjadikan oknum PNS tersebut untuk kembali merubah diri sebagai aparatur yang disiplin yang tinggi dengan sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional dan bertanggung jawab. Masih ada beberapa oknum PNS yang membangkang hingga dijatuhi hukuman yang lebih berat. Personil PNS/oknum pelanggar disiplin tersebut merupakan sumber daya pelaksana implementasi PP 53 tahun 2010.

Dari uraian sebelumnya juga dijelaskan bahwa terjadi peningkatan jumlah pelanggaran disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 karena kurangnya pengawasan atasan langsung oknum pelanggar disiplin PNS dan masih banyak atasan langsung yang menyerahkan pengawasan kepada kepala sub bagian umum dan kepegawaian sementara ketentuan di PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS bahwa pengawasan terhadap PNS berada pada atasan langsung masing-masing PNS.

Dari data pelanggaran disiplin PNS menunjukan penyebab utama yang dominan dari pelanggaran disiplin PNS dari personil PNS yang melanggar disiplin tersebut adalah :

- a. Pelanggaran terhadap jam kerja yang disebabkan oleh lemahnya pengawasan atasan langsung terhadap personil PNS karena masih ada beberapa jabatan Eselon IV yang lowong
- b. Lalai dalam menjalankan tugas pokok fungsinya yang disebabkan oleh lemahnya tanggung jawab individu PNS, khususnya pejabat administrasi keuangan dan pelanggaran peraturan perkawinan/perselingkuhan.

Disini kita melihat kembali ke sumber dayanya meskipun dalam implementasinya kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut telah disampaikan oleh para implementator dengan jelas dan akurat apabila kurangnya sumber daya personil-personil pelaksana kebijakan tersebut akan menyebabkan tujuan implemementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tidak berjalan efektif. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Edward III dalam Winarno (2002:132), perintah – perintah implementasi mungkin dapat

diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika pelaksana kurang sumber-sumber untuk yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif

3. Disposisi/Sikap Aparatur

Disposisi berupa dukungan dan sikap para pejabat dan pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan implementasi PP 53 Tahun 2010 untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keseriusan pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat (KSB) dalam mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya peningkatan disiplin aparatur adalah Bupati Sumbawa Barat mengeluarkan instruksi nomor 1 tahun 2011 tentang peningkatan disiplin aparatur dilingkup pemerintah KSB. Instruksi tersebut dikeluarkan sebagai upaya untuk peningkatan mutu pelayanan umum kepada masyarakat. Peningkatan mutu pelayanan tersebut harus didukung dengan peningkatan disiplin, ketaatan dan kepedulian kepada ketentuan peraturan perundang-undangan melalui pembinaan dan pengawasan kepada seluruh aparatur. Untuk meningkatkan disiplin aparatur, Bupati meminta kepada seluruh pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Sumbawa Barat melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap disiplin kerja aparatur dilingkup kerja masing-masing dengan menggunakan absen sidik jari dan berpedoman pada petunjuk pelaksanaan kerja. Para pimpinan SKPD memberikan apresiasi positif terhadap sosialisasi, himbauan dan edaran terhadap kebijakan PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Dukungan tersebut tidak berupa apresiasi saja, dengan menjalankan dan

melaksanakan disiplin serta memberikan contoh untuk disiplin kepada bawahan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran apel pagi dari pejabat-pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

Mengenai hal untuk pelaksanaan disiplin PNS dan penjatuhan hukuman disiplin, Kepala SKPD dan atasan langsung personil PNS selaku pelaksana implemementasi PP 53 Tahun 2010 harus tanggap dan tegas dalam mengimplementasikannya. Seperti hasil wawancara kepada Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Dikpora, Bapak Hendra Irwansyah, S.AP bahwa :

...” Iya, di intansi kami secara tegas dan tanggap menerapkan sangsi setiap pelanggaran disiplin sekecil apapun”.

Pendapat tersebut sejalan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Ibu Fadlun S.Adm :

...”Iya, di intansi kami secara tegas dan tanggap menerapkan sangsi sangsi setiap pelanggaran disiplin sekecil apapun”.

Pendapat tersebut tidak sesuai dengan Bapak Edzoelverdy, SH Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pegawai di BK Diklat Kabupaten Sumbawa Barat selaku tim anggota tim Ad Hoc, Tim pemeriksaan dan penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, beliau mengatakan bahwa :

...”Sebagian besar SKPD masih belum memahami kewenangan untuk menjatuhkan hukuman yang diberikan dalam PP 53 Tahun 2010. karena SKPD langsung melimpahkan indikasi pelanggaran disiplin kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan”.

Dijelaskan bahwa Kenyataan yang ada, untuk setiap penerapan sanksi pelanggaran disiplin setiap instansi masih belum tanggap karena masih sebagian besar SKPD melimpahkan dan menyerahkan kasus pelanggaran disiplin yang berat kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan Inspektorat Daerah. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman implementator dalam menerima komunikasi informasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagaimana dijelaskan pada point 1 mengenai Komunikasi. Penangkapan komunikasi tersebut dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan. Sehingga para pimpinan SKPD masih beranggapan bahwa untuk pelanggaran disiplin yang lebih berat untuk tindak hukuman merupakan wewenang inspektorat daerah dan BK-Diklat Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Karena dalam mengimplementasikannya meskipun sumber daya manusia/personil PNS sudah memenuhi dan para pejabat – pejabat pelaksana implementasi telah mengetahui dan menguasai bagaimana cara mengimplementasikannya, tapi implementasi PP 53 Tahun 2010 tersebut masih belum efektif jika struktur birokrasi tidak efisien.

Hasil wawancara terhadap Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Dikpora Kabupaten Sumbawa Barat, Bapak Indra Irwansyah, S.AP bahwa :

...”Tya struktur organisasi yang panjang sangat mempengaruhi proses pengawasan mengingat membutuhkan personil yang banyak.

Pengawasan terhadap personil PNS masih diserahkan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di masing- masing SKPD selaku pejabat kepegawaian, hal ini karena pemahaman terhadap isi, tujuan, target implementasi dan petunjuk pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS tersebut tidak sama. Atasan langsung masing-masing PNS yaitu kasubag/kasubid/kepala seksi masih belum memahami bahwa pengawasan terhadap staf ada pada atasan langsung masing PNS yang bersifat melekat. Dapat dikatakan bahwa peningkatan jumlah penjatuham hukuman disiplin terhadap oknum PNS yang bersangkutan adalah kurangnya pengawasan dari atasan langsung masing-masing personil PNS tersebut.

Seperti Pendapat kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat. Bapak Abdul Malik, S.Sos selaku salah satu Tim Ad Hoc mengatakan bahwa :

...”struktur organisasi yang panjang tidak membuat pengawasan menjadi lemah karena dalam PP 53 tahun 2010 yang melakukan pengawasan adalah atasan langsung yang bersifat melekat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa struktur organisasi yang panjang tidak mempengaruhi Implementasi PP 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat. Karena fungsi pengawasan yang tertuang dalam ketentuan PP Nomor 53 adalah pengawasan melekat pada atasan langsung masing-masing personil PNS.

Namun untuk penjatuhan hukuman disiplin kepada oknum PNS yang telah terindikasi melakukan pelanggaran disiplin PNS. Struktur birokrasi yang panjang mempengaruhinya. Pendapat Bapak Abdul Malik, S.Sos bahwa :

...”Tya, struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin karena untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi sesuai ketentuan dalam pasal 24 ayat 3 huruf b”.

Dengan struktur birokrasi pemerintah daerah yang terlalu panjang akan berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin. karena untuk tingkat hukuman disiplin yang lebih berat terdapat kewenangan dibahas oleh pejabat yang lebih tinggi dan membutuhkan waktu dan proses yang lama.

Struktur organisasi yang panjang tidak mempengaruhi pelaksanaan Implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS karena dalam PP tersebut dijelaskan bahwa pengawasan dalam pelaksanaan disiplin bersifat melekat pada atasan langsung masing- masing personil PNS. dengan kewenangan pengawasan yang bersifat melekat tersebut sebenarnya mempermudah jalannya implementasi PP Nomor 53 tentang disiplin PNS. tapi ketidakpahaman dari atasan langsung menyebabkan lemahnya pengawasan terhadap personil PNS selaku personil pelaksana implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

Struktur birokrasi yang panjang sangat berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin, karena dalam PP Nomor 53 Tahun

2010 tentang disiplin PNS dalam pasal 24 ayat 3 huruf b di jelaskan untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi dan atasan langsung wajib melaporkan secara hirarki yang disertai berita acara pemeriksaan. Tapi hal tersebut tidak menghambat implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 karena merupakan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagai SOP Pelaksanaan Disiplin tersebut.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa telah diimplementasikan dengan baik dan benar hanya masih belum mencapai tujuan yang diharapkan atau diinginkan. Penyebabnya adalah masih ada dua variabel Edward III pendukung dan penghambat keberhasilan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yaitu :

- a. Komunikasi Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010, bahwa penangkapan transmisi informasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan dan kejelasan informasi yang diterima oleh implementator
- b. Sumber Daya sebagai penunjang dalam pelaksanaan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat. Disini dapat dilihat bahwa Masih banyak jabatan eselon IV yang masing kosong yang menyebabkan lemahnya pengawasan terhadap Oknum PNS sehingga menyebabkan implemementasi tidak berjalan efektif.

D. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kabupaten Sumbawa Barat

Dari hasil penelitian dan analisis data pada subbab diatas, dapat diketahui faktor pendukung dan penghambat dari implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat adalah :

1. Faktor Pendukung implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
 - a. Keseriusan Bupati Sumbawa Barat / Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat untuk mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
 - b. Apresiasi positif dari pimpinan SKPD di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat terhadap sosialisasi, himbauan dan edaran PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.
2. Faktor Penghambat implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
 - a. Kurangnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat terhadap isi, maksud, tujuan dan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Hal ini disebabkan karena penangkapan transmisi informasi tersebut dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan dan kejelasan informasi implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

- b. Kurangnya sumber daya manusia sebagai penunjang dalam pelaksanaan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat.

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan wawancara dengan beberapa anggota Panitia Tim Ad Hoc dan beberapa Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian SKPD pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat dapat disimpulkan bahwa.

1. Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat belum berjalan efektif. Ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan jumlah penjatuhan hukuman disiplin PNS yang signifikan di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2012.
2. Komunikasi berupa sosialisasi, himbauan dan edaran tentang isi, maksud, tujuan dan ketentuan-ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat harus jelas untuk memberikan pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil selaku implemetator PP 53 Tahun 2010.
3. Kurangnya Sumbawa Daya Manusia (Pegawai Negeri Sipil) dalam mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS khususnya di pejabat Eselon IVa dan IVb (Kasi/Kasubag/Kasubid) selaku eselon terendah yang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap personil PNS.

4. Faktor Pendukung Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat :

- a. Keseriusan Bupati Sumbawa Barat / Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat untuk mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.
- b. Apresiasi positif dari pimpinan SKPD di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat terhadap sosialisasi, himbauan dan edaran PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS.

5. Faktor Penghambat implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat.

- a. Kurangnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat terhadap isi, maksud, tujuan dan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.
- b. Kurangnya sumber daya manusia sebagai penunjang dalam pelaksanaan implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat.

B. SARAN

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat belum berjalan efektif, maka yang dapat di lakukan Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat adalah :

1. Untuk lebih mengoptimalkan Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat, dengan terus melakukan komunikasi dan lebih memperketat lagi aturan-aturan disiplin PNS agar tidak ada celah lagi bagi PNS untuk melakukan pelanggaran atau mangkir pada jam kerja.
2. Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat untuk lebih tegas lagi menekankan kepada atasan langsung agar lebih mengoptimalkan pengawasan terhadap staf sebagaimana ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan menindak tegas atasan langsung yang tidak melakukan pengawasan terhadap stafnya sesuai dengan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, A.K. (2011). *Strategi Mencapai Sukses (SMS) Penerapan Disiplin PNS*. Diambil tanggal 18 April 2012 dari <http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailArtikel/4>.
- Anggara. (2012). Pelaksanaan Penjatuhan sangsi disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Barat. *Repository Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjajaran*.
- Akib, H. & Tarigan, A. (2008). Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan Perspektif, Model Dan Kriteria Pengukurannya. *Jurnal Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan*.
- Bungin, B. (2012). *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Dunn, William. N. (2000) *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Heriyati. *Penerapan Sangsi terhadap Pelanggaran Disiplin PNS* . diambil tanggal 2 Pebruari 2012 dari <http://ml.scribd.com/doc/62384524/Penerapan-Sanksi-Terhadap-Pelanggaran-Disiplin-Pns>
- Indrawan, H. (2008). *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa*, Tesis Masigter Ilmu Hukum UNDIP Semarang
- Irawan, P. (2005). *Metodologi Penelitian Administasi (MAPU 5103)*. Jakarta: penerbit Universitas Terbuka
- Islamy, I. (1995). *Prinsip – Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: penerbit Bumi Aksara
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MAPU 5207)*. Jakarta: penerbit Universitas Terbuka.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Nomor 25/KEP/MENPAN/4/2002. Tentang Pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara
- Koentjaraningrat. (1997). *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta: penerbit Gramedia Pustaka Utama

- Kusmartini. *Analisis Kebijakan Publik (MAPU 5301)*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Mayangsari. (2011). *Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Malang)*. Tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang
- Mahmudi, A. (2008). *Implementasi Kebijakan Pengembangan Koperasi di Lampung Tengah*. Tesis Masigter Administrasi Publik UT Jakarta
- Moenir. (1987) . *Pendidikan Disiplin*. Jakarta. penerbit Gramedia
- Moloeng, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Murtiningsih, S. (2012). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara*, Tesis Program Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta
- Nainggolan. (1987). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*: Jakarta: penerbit PT Pertja.
- Nurcholis, H. (2007). *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: penerbit Grasindo.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. Nomor 14 Tahun 2010 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sumbawa Barat
- Peraturan Bupati Sumbawa Barat. Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan.
- Puna, B. (2009). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bengkayang*, Tesis Masigter Administrasi Publik UT Jakarta
- Prastowo, A. (2009). *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitaitf*. Yogyakarta: penerbit Diva Press
- Siagian, S.P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. (2004). *Memahami Good Governance: Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit Gava Media
- Supianto, B. (2012). Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak. *Jurnal Governance, S-1 Ilmu Pemerintahan*
- Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Bandung: penerbit. Pradnya Paramita.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Sahid, R. (2011). *Analisis Data Penelitian Kualitatif Model Miles Dan Huberman*. diambil tanggal 12 oktober 2011 dari <http://sangit26.blogspot.com/2011/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>
- Suci, M. (2011), Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil dalam penyelesaian pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi. Tesis Program Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta
- Sundarso. *Teori Administrasi (MAPU 5101)*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Undang-Undang No. 25 tahun 1999, tentang sistem Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat
- Undang-Undang No. 43 tahun 1999, tentang Pokok - Pokok Kepegawaian.
- Undang Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Winarno, B. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: penerbit Media Pressindo
- Wahab, S.A. (2005). *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara
- Wahab, S.A. (2008). *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara

Winarsih. (2008). *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar (Studi Kasus di Kabupaten Semarang)*. Tesis S2. Universitas DiPonegoro Semarang

_____. (2010). *Teori Implementasi Edward III*. Diambil tanggal 12 April 2012 dari <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=teori+edward+III+tentang+implementasi+kebijakan>

_____. (2012). *Implementasi Kebijakan (George Edward III)*. Diambil tanggal 15 September 2012 dari <http://arenakami.blogspot.com/2012/06/implementasi-kebijakan-george-edward.html>.

Universitas Terbuka

PEDOMAN WAWANCARA

UNTUK TIM AD HOC PEMERIKSAAN KASUS PELANGGARAN DISIPLIN PENGAWAI NEGERI SIPIL TINGKAT SEDANG DAN TINGKAT BERAT KABUPATEN SUMBAWA BARAT

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita .
3. Pangkat/ Gol Ruang : _____
4. Jabatan : _____

B. Daftar Pertanyaan

Komunikasi

1. Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan ? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis ?

2. Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS, ada komunikasi antara TIM Penanganan Kasus dengan Kepala SKPD terkait tempat oknum pegawai ?

4. Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat / proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan ?

Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan ?

Disposisi

2. Apakah setiap indikasi pelanggaran disiplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

3. Apakah pimpinan-pimpinan SKPD secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di sipil PNS?

Struktur Birokrasi

1. Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

2. Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

3. Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

PEDOMAN WAWANCARA**UNTUK STAF PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN SUMBAWA
BARAT****B. Identitas Responden**

1. N a m a : _____
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita .
3. Pangkat/ Gol Ruang : _____
4. Jabatan : _____

B. Daftar Pertanyaan**Komunikasi**

1. Pernahkah ada sosialisasi, himbauan, edaran mengenai aturan disiplin, dan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai di SKPD saudara? Bagaimana pemahaman saudara mengenai hal-hal tersebut diatas?

2. Apa pendapat saudara tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, apakah saudara paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran ?

-
-
-
-
-
3. Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan ? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis ?

-
-
-
4. Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat / proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan ?

Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan ?

Disposisi

1. Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

2. Apakah pimpinan SKPD saudara secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di siplin PNS?

3. Bagaimana penanganan setiap kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di SKPD saudara? Siapakah yang bertanggung jawab memberikan teguran kepada PNS apabila terindikasi melakukan pelanggaran disiplin PNS Di SKPD saudara?

Struktur Birokrasi

1. Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

2. Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

3. Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Hafni

NIP : 19580807 198303 2 007

Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan Manajemen Pegawai
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sumbawa Barat

Alamat dan No. Hp. : Jalan Undru Taliwang Sumbawa Barat
Hp Nomor : 081339692277

Tempat Wawancara : Bidang Pembinaan Manajemen Pegawai Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten
Sumbawa Barat

Tanggal Wawancara : 8 Oktober 2012

Waktu Wawancara : Pukul 10.00 s.d 11.00

Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya komunikasi selalu terjalin, komunikasi bersifat kedinasan berupa panggilan maupun teguran secara

kedinasan dan hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaaan.

2. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS, ada komunikasi antara TIM Penanganan Kasus dengan dengan Kepala SKPD terkait tempat oknum pegawai?

Jawaban : Komunikasi selalu dilakukan, karena setiap SKPD terkait, atasan langsung masuk sebagai anggota tetap di tim sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010 pasal 25.

3. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : PNS yang melakukan pelanggaran wajib dipanggil dan dibina oleh atasan langsung.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Beberapa perubahan terjadi kearah yang lebih baik dan ada juga yang tidak. Tetapi apabila perubahan tidak terjadi pada oknum PNS maka tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : setiap indikasi pelanggaran selalu mendapat tanggapan berupa disposisi untuk ditindaklanjuti ke pemeriksaan atau berupa surat tindak lanjut untuk proses penjatuhan hukuman disiplin yang lebih berat.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan-pimpinan SKPD secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di siplin PNS?

Jawaban : Sebagian besar SKPD masih belum memahami kewenangan untuk menjatuhkan hukuman yang diberikan dalam PP 53 Tahun 2010. karena SKPD langsung melimpahkan indikasi pelanggaran disiplin kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Struktur birokrasi tidak mempengaruhi jalannya pelaksanaan aturan disiplin PNS karena dalam PP 53 Tahun 2010 telah memberikan kewenangan pengawasan

dan menjatuhkan hukuman disiplin kepada atasan langsung PNS masing-masing.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Tidak, struktur organisasi yang panjang tidak membuat pengawasan menjadi lemah karena dalam PP 53 tahun 2010 yang melakukan pengawasan adalah atasan langsung yang bersifat melekat.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : Iya, struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin karena untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Taliwang, 8 Oktober 2012
Narasumber,

H a f n i

NIP. 19580807 198303 2 007

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Abdul Malik, S.Sos

NIP : 19641008 198603 1 018

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Alamat dan No. Hp. : Jalan Bung Karno Taliwang Sumbawa Barat
Hp Nomor : 082145129777

Tempat Wawancara : Ruang Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Sumbawa Barat

Tanggal Wawancara : 9 Nopember 2012

Waktu Wawancara : Pukul 09.00 s.d 09.30

Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya komunikasi selalu terjalin, komunikasi bersifat teknis kedinasan berupa panggilan maupun teguran secara kedinasan dan hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaaan. Sebagaimana dijelaskan

pada PP 53 tahun 2010 Pasal 23 dan Pasal 24 adalah sebagai berikut :

b. Pasal 23

(5) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.

(6) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

(7) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

(8) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

c. Pasal 24

(4) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

(5) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

(6) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:

- a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
- b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

2. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS, ada komunikasi antara TIM Penanganan Kasus dengan Kepala SKPD terkait tempat oknum pegawai?

Jawaban : Komunikasi selalu dilakukan, karena setiap SKPD terkait, atasan langsung masuk sebagai anggota tetap di tim sesuai ketentuan PP 53 Tahun 2010 pasal 25 sebagai berikut :

(1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancamannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.

(2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

(3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

3. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : PNS yang melakukan pelanggaran wajib dipanggil dan dibina oleh atasan langsung sesuai kewenangan yang atribusi yang diberikan oleh PP 53 Tahun 2010.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Beberapa perubahan terjadi biasanya terkait dengan berat maupu ringannya ancaman hukuman disiplin, tetapi apabila perubahan tidak terjadi pada oknum PNS maka tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : setiap indikasi pelanggaran selalu mendapat tanggapan berupa disposisi untuk melakukan tindaklanjut ke pemeriksaan oknum yang bersangkutan atau berupa surat tindak lanjut untuk proses penjatuhan hukuman disiplin yang lebih berat.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan-pimpinan SKPD secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di siplin PNS?

Jawaban : Sebagian besar SKPD masih belum memahami kewenangan untuk menjatuhkan hukuman yang diberikan dalam PP 53 Tahun 2010. karena SKPD langsung melimpahkan indikasi pelanggaran disiplin kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Struktur birokrasi tidak mempengaruhi jalannya pelaksanaan aturan disiplin PNS karena dalam PP 53 Tahun 2010 telah memberikan kewenangan pengawasan

dan menjatuhkan hukuman disiplin kepada atasan langsung PNS masing-masing.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Tidak, struktur organisasi yang panjang tidak membuat pengawasan menjadi lemah karena dalam PP 53 tahun 2010 yang melakukan pengawasan adalah atasan langsung yang bersifat melekat.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : Iya, struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin karena untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi sesuai ketentuan dalam pasal 24 ayat 3 huruf b.

Taliwang, 9 Nopember 2012

Narasumber,

Abdul Malik, S.Sos
NIP. 19641008 198603 1 018

cxxxiii

a. Komunikasi

- Jawaban : Selalu terjadi komunikasi yang bersifat teknis kedinasan berupa panggilan maupun teguran secara kedinasan yang dituangkan dalam berita acara pemeriksaan (berupa tanya jawab) kepada oknum PNS yang bersangkutan

- Jawaban : komunikasi selalu dilakukan, karena setiap SKPD terkait, atasan langsung masuk sebagai anggota tetap di tim sesuai ketentuan pasal 25 PP 53 Tahun 2010

3. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : PNS yang melakukan pelanggaran wajib dipanggil dan dibina oleh atasan langsung sesuai kewenangan yang atribusi yang diberikan oleh PP 53 Tahun 2010.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Perubahan yang terjadi biasanya terkait dengan berat maupu ringannya ancaman hukuman disiplin, tetapi apabila tidak terjadi perubahan pada oknum PNS tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : setiap indikasi pelanggaran akan selalu mendapat tanggapan berupa disposisi untuk melakukan pemeriksaan maupun berupa surat tindak lanjut untuk proses penjatuhan hukuman disiplin yang lebih berat.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan-pimpinan SKPD secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di siplin PNS?

Jawaban : Masih banyak SKPD yang belum memahami kewenangan untuk menjatuhkan hukuman yang diberikan dalam PP 53 Tahun 2010 karena kebanyakan SKPD langsung melimpahkan indikasi pelanggaran disiplin kepada

inspektorat maupun Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Sebenarnya tidak berpengaruh karena PP 53 Tahun 2010 telah memberikan kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin kepada atasan langsung PNS masing-masing SKPD.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Sebenarnya tidak berpengaruh karena yang melakukan pengawasan adalah atasan langsung yang bersifat melekat.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : struktur birokrasi yang panjang cukup berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin karena untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi seperti ketentuan dalam pasal 24 ayat 3 huruf b.

Taliwang, 7 Nopember 2012

Narasumber,

Edzoelverdy, SH

NIP. 19810924 200501 1 011

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Muhammad Ridwan, SH
 NIP : 19830613 201101 1 010
 Jabatan : Staf Subbid Pembinaan dan Pengawasan
 Alamat dan No. Hp. : Kelurahan Menala Kecamatan Taliwang Kabupaten
 Sumbawa Barat. Hp Nomor : 081805559929
 Tempat Wawancara : Bidang Pembinaan Manajemen Pegawai Badan
 Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten
 Sumbawa Barat
 Tanggal Wawancara : 7 Nopember 2012
 Waktu Wawancara : Pukul 09.30 s.d 10.00
 Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya untuk klarifikasi masalah pelanggaran disiplin dilakukan komunikasi langsung dan tidak langsung. Komunikasi langsung biasanya lewat handphone dan secara tidak langsung dengan cara kedinasan yaitu bersurat secara resmi kepada atasan langsung oknum PNS yang bersangkutan.

2. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS, ada komunikasi antara TIM Penanganan Kasus dengan Kepala SKPD terkait tempat oknum pegawai?

Jawaban : ada, komunikasi dilakukan terutama terhadap kasus pelanggaran disiplin PNS pada tingkat sedang dan tingkat berat.

3. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : Sebelum menjatuhkan keputusan hukuman disiplin, Tim AD HOC melalui bidang Pembinaan Manajemen Pegawai di BK Diklat melakukan pemanggilan dalam rangka pemeriksaan atau pembinaan terhadap oknum PNS yang melakukan pelanggaran sebelum kasusnya dilimpahkan atau diproses lebih lanjut.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Setelah pembinaan, Ada beberapa terjadi perubahan kearah yang lebih baik pada oknum PNS tersebut. tetapi apabila tidak terjadi perubahan pada oknum PNS tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : Selalu mendapatkan tanggapan dari Bupati setelah menerima ekomendasi dari instansi yang berwenang dengan menerbitkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) tanggapan dapat berupa disposisi untuk melakukan

pemeriksaan maupun berupa surat tindak lanjut untuk proses penjatuhan hukuman disiplin yang lebih berat.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan-pimpinan SKPD secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran disiplin PNS?

Jawaban : Selama ini pimpinan SKPD masih kurang tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi terutama penjatuhan sanksi yang menjadi wewenang dari pimpinan SKPD selaku atasan langsung PNS yang bersangkutan.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Secara hirarki struktur birokrasi tidak mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS. karena pengawasan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS ada pada atasan langsung PNS tersebut.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Sebenarnya tidak berpengaruh karena dalam PP 53 Tahun 2010, pengawasan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin berada pada atasan langsung.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : struktur birokrasi yang panjang cukup berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin karena untuk tingkat hukuman yang lebih berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Taliwang, 7 Nopember 2012

Narasumber,

Muhammad Ridwan, SH
NIP. 19830613 201101 1 010

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Hendra Irwansyah, S.AP

NIP : 19820602 200501 1 010

Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Dinas Pendidikan Pemuda dan olah Raga Kabupaten
Sumbawa Barat

Alamat dan No. Hp. : Seteluk Kabupaten Sumbawa Barat
Nomor HP : 081909094093

Tempat Wawancara : Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga
Kabupaten Sumbawa Barat

Tanggal Wawancara : 2 Nopember 2012

Waktu Wawancara : Pukul 08.00 s.d 08.30

Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

Hasil Wawancara :

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Pernahkah ada sosialisasi, himbauan, edaran mengenai aturan disiplin, dan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai di SKPD saudara? Bagaimana pemahaman saudara mengenai hal-hal tersebut diatas?

Jawaban : Pernah dan bahkan sering, Sosialisasi sering dilakukan kepada seluruh pegawai di Dinas DIKPORA dan bahkan ada kegiatan khusus tentang Sosialisasi Penerapan aturan disiplin aparatur pada tahun 2011. Sosialisasi dan himbauan tentang disiplin aparatur tetap disampaikan

melalui rapat koordinasi, apel pagi, apel sore serta kontak person kepada aparaturnya yang perlu dibina. Dalam hal pemahaman terkait masalah diatas, hampir seluruh aparaturnya mengerti dan memahami tentang pemaparan sosialisasi, himbauan dan edaran yang disampaikan.

2. Pertanyaan : Apa pendapat saudara tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, apakah saudara paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran?

Jawaban : untuk saat ini pemahaman tentang PP 53 Tahun 2010 sebagian besar telah saya ketahui dan kami implementasikan di Dinas Dikpora hanya saja perangkat dan penunjang SDM untuk pelaksanaannya masih kurang.

3. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya, Di Dinas Dikpora hal pertama yang dilakukan dalam penanganan kasus disiplin PNS disampaikan secara

transparan kepada oknum pelanggar disiplin PNS dan atasan langsungnya serta melakukan pembinaan kepada yang bersangkutan baik secara lisan maupun secara tulisan sesuai dengan teknis pelanggaran yang dilakukan.

4. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : Sebelum dijatuhkan hukuman disiplin kepada aparatur yang melanggar, pembinaan dilakukan oleh atasan langsung maupun kepada dinas.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Sebagian besar perubahan sikap aparatur yang melanggar kearah yang lebih baik.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran disiplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : Sampai saat ini sikap pelanggaran disiplin PNS belum pernah mendapat tanggapan dari Bupati mengingat

hukuman yang diberikan hanya pada batasan hukuman tertulis.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan SKPD saudara secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran disiplin PNS?

Jawaban : Iya, di instansi kami secara tegas dan tanggap menerapkan sanksi setiap pelanggaran disiplin sekecil apapun.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Struktur birokrasi saat ini tidak mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Iya struktur organisasi yang panjang sangat mempengaruhi proses pengawasan mengingat membutuhkan personil yang banyak.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : Tidak struktur birokrasi yang panjang tidak berpengaruh terhadap penerapan sangsi hukuman disiplin.

Taliwang, 2 Nopember 2012

Narasumber,

Hendra Irwansyah, S.AP
NIP. 19820602 200501 1 010

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Farida Laela, SE

NIP : 19731231 200701 2 101

Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan
Desa Kabupaten Sumbawa Barat

Alamat dan No. Hp. : RT.01 RW.04 Kelurahan Menala Kecamatan
Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat
Nomor HP : 081917267470

Tempat Wawancara : Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan
Pemerintahan Desa Kabupaten Sumbawa Barat

Tanggal Wawancara : 4 Nopember 2012

Waktu Wawancara : Pukul 08.00 s.d 08.30

Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

Hasil Wawancara :

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Pernahkah ada sosialisasi, himbauan, edaran mengenai aturan disiplin, dan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai di SKPD saudara? Bagaimana pemahaman saudara mengenai hal-hal tersebut diatas?

Jawaban : Pernah dan bahkan sering, Sosialisasi dan pengarahan sering dilakukan dalam upaya peningkatan disiplin PNS dilakukan pada saat apel pagi depan gedung graha fitrah dan untuk surat edaran kami di SKPD juga sering

menerimanya. Sosialisasi, himbauan, edaran tersebut untuk memberikan pemahaman kepada seluruh pegawai baik PNS atau PTT mengenai pokok-pokok kewajiban, larangan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya peningkatan disiplin kepada seluruh pegawai yang secara tidak langsung dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja individu pegawai

2. Pertanyaan : Apa pendapat saudara tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, apakah saudara paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran?

Jawaban : PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang professional. Dengan dibelakukannya peraturan tersebut diharapkan memperkecil peluang PNS untuk membolos, karena sangsi bagi PNS ykang melanggar disiplin lebihn ketat dari aturan lama yang termuat dalam PP 30 Tahun 1980. Dan saya paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan dan hukuman disiplin dalam PP 5.3 Tahun 2010 tersebut

3. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya, komunikasi dilakukan secara langsung dengan memanggil oknum PNS yang bersangkutan untuk mengklarifikasi dan meminta keterangan terkait dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

4. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : Iya, oknum PNS tersebut dipanggil untuk dimintai keterangan serta dilakukan pembinaan.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Kalo di instansi kami, oknum pegawai pegawai dipanggil untuk dibina dan membuat pernyataan untuk tidak mengulangnya lagi. Namun ada yang berusaha untuk berubah menjadi disiplin dan ada juga yang membandel.

Kami tidak bosan memanggil dan melakukan pembinaan sampai yang bersangkutan dapat merubah diri.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran di Siplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : Di instansi kami pelanggaran disiplin masih bersifat ringan belum sampai ke teguran lisan. Pelanggaran disiplin di instansi kami hanya telat tidak apel pagi dan keluar pada jam kerja tanpa ijin atasan langsung.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan SKPD saudara secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran di siplin PNS?

Jawaban : Iya, di instansi kami secara tegas dan tanggap menerapkan sanksi sangsi setiap pelanggaran disiplin sekecil apapun.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Struktur birokrasi yang panjang tidak mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Iya struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh karena lingkup pengawasan yang luas sehingga menyebabkan pengawasan terhadap seluruh pegawai tidak maksimal. Hal ini karena masih banyak atasan langsung (kepala sub bidang) yang tidak mengetahui bahwa keberadaan staf dikantor menjadi tanggung jawab atasan langsung,

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : Iya struktur birokrasi yang panjang mempengaruhi penerapan hukuman disiplin, karena untuk tingkat hukuman disiplin yang berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Taliwang, 4 Nopember 2012

Narasumber,

Farida Laela, SE
NIP. 19731231 200701 2 101

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Fadlun, S.Adm

NIP : 19621106 198503 2 009

Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian
Inspektorat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat

Alamat dan No. Hp. : Jalan Pendidikan No. 171 Telaga Baru Kelurahan
Telaga Bertong Menala Kecamatan Taliwang
Kabupaten Sumbawa Barat
Nomor HP : 08123763872

Tempat Wawancara : Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sumbawa
Barat

Tanggal Wawancara : 1 Nopember 2012

Waktu Wawancara : Pukul 08.00 s.d 08.30

Pewawancara : Suryani Wagiarti, ST

Hasil Wawancara :

a. Komunikasi

1. Pertanyaan : Pernahkah ada sosialisasi, himbauan, edaran mengenai aturan disiplin, dan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai di SKPD saudara? Bagaimana pemahaman saudara mengenai hal-hal tersebut diatas?

Jawaban : Pernah dan bahkan sering, Sosialisasi tetang disiplin aparatur dilakukan pada saat rapat koordinasi, apel pagi dan apel sore, untuk edaran dan himbauan dari BK-DIKLAT tentang Peningkatan disiplin Pegawai tetap

dikirimkan ke kami. Dalam hal pemahaman saya terkait masalah diatas, hampir seluruh aparatur termasuk saya mengerti dan memahami tentang pemaparan sosialisasi, himbauan dan edaran yang disampaikan

2. Pertanyaan : Apa pendapat saudara tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, apakah saudara paham terhadap pokok-pokok kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran?

Jawaban : Sebagian besar isi PP 53 Tahun 2010 sudah saya pahami baik kewajiban dan larangannya. Di dalam Pasal 3 angka 11 PP 53 tahun 2010 diatur larangan dan kewajiban PNS tentang "masuk kerja dan mentaati ketentuan jam masuk kerja". Bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada atasan langsung atau pejabat kepegawaian. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Sanksi yang diberikan adalah :

a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.

c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

3. Pertanyaan : Apakah dalam setiap kasus pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Sumbawa Barat, selalu terjalin komunikasi antara pimpinan dan oknum pegawai yang melanggar aturan sehingga yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukan? Jika iya, bentuk seperti apa komunikasinya, Secara langsung atau secara tertulis?

Jawaban : Iya, komunikasi dilakukan secara lisan dengan langsung dengan memanggil oknum PNS yang bersangkutan untuk mengklarifikasi dan meminta keterangan terkait dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

4. Pertanyaan : Apakah sebelum mengambil keputusan disiplin ke tingkat/proses selanjutnya, oknum PNS yang bersangkutan pernah dipanggil untuk melakukan pembinaan?

Jawaban : Iya, sebelum penjatuhan hukuman disiplin kepada oknum PNS melanggar. Pembinaan tetap dilakukan oleh atasan langsung dan pejabat kepegawaian.

b. Sumber Daya

1. Pertanyaan : Bagaimana perubahan yang terjadi pada oknum pegawai tersebut yang telah mendapat pembinaan?

Jawaban : Tergantung dari individu oknum pegawai tersebut. Ada yang sekali pembinaan dan langsung memperbaiki diri dan ada yang berkali-kali bahkan sampai dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat.

c. Disposisi

1. Pertanyaan : Apakah setiap indikasi pelanggaran disiplin PNS selalu mendapat tanggapan dari Bupati?

Jawaban : Iya selalu mendapat tanggapan dari Bupati.

2. Pertanyaan : Apakah pimpinan SKPD saudara secara tanggap dan tegas dalam menerapkan sanksi setiap pelanggaran disiplin PNS?

Jawaban : Iya, instansi kami secara tegas dan tanggap menerapkan sanksi setiap pelanggaran disiplin.

d. Struktur Birokrasi

1. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS?

Jawaban : Struktur birokrasi yang panjang tidak mempengaruhi pelaksanaan aturan disiplin PNS.

2. Pertanyaan : Apakah struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh, sehingga pengawasan menjadi lemah?

Jawaban : Iya struktur organisasi yang panjang membuat rentang kendali menjadi jauh karena lingkup pengawasan yang luas sehingga menyebabkan pengawasan terhadap seluruh pegawai tidak maksimal dan membutuhkan personil yang banyak.

3. Pertanyaan : Apakah struktur birokrasi yang panjang berpengaruh terhadap penerapan sanksi hukuman disiplin PNS di SKPD saudara?

Jawaban : Iya struktur birokrasi yang panjang mempengaruhi penerapan hukuman disiplin, karena untuk tingkat penjatuhan hukuman disiplin yang berat terdapat kewenangan untuk dibahas dan dijatuhkan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Taliwang, 1 Nopember 2012

Narasumber,

Fadlun, S.Adm

NIP. 19621106 198503 2 009

BIODATA PENELITI

Nama/NIM : Suryani Wagiarti, ST
016764069

Tempat dan Tanggal Lahir : Sumbawa Besar, 29 Nopember 1979

Jenis Kelamin : Perempuan

Anggota Keluarga : - Warsidi Warsorejo (Alm Ayahnda tercinta)
- Kartini (Ibunda tercinta)
- Arief Nurdianto (Suami tercinta)
- Adi Nova Kurniawan (Ananda tercinta)

Alamat Rumah dan Telp. : Lingkungan Kenangan Bawah RT. 05 RW. 03
Kelurahan Arab Kenangan Kecamatan Taliwang
Kabupaten Sumbawa Barat - NTB

No. Hp. : 081-13900155

Alamat E-mail : arieyani.nova@gmail.com
nova_sur@yahoo.com

Pengalaman Pendidikan : - SD Diponegoro Sumbawa Besar
- SMP Negeri 1 Sumbawa Besar
- SMU Negeri 1 Sumbawa Besar
- Universitas Samawa Sumbawa Besar

Pengalaman Pekerjaan : - Staf Dinas PU Kabupaten Sumbawa, Maret
1999 - Juni 2005
- Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Sumbawa Barat, Juli 2005- Maret
2011
- Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Sumbawa Barat, Maret 2011-
Sekarang

Prestasi atau Penghargaan yang pernah diraih : -

Taliwang, Juli 2013
Peneliti,

Suryani Wagiarti, ST
NIM. 016764069