

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN BERAU**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**JIMMI ADRIANI**

**NIM. 500895106**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2017**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan kabupaten Berau adalah hasil karya 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.

Samarinda, .... Juni 2017



JIMMI ADRIANI

NIM. 500895106

## **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau**

Jimmi Adriani

NIM. 500895106

[karetbundar@gmail.com](mailto:karetbundar@gmail.com)

### **ABSTRAK**

**Kata Kunci :** Disiplin, Implementasi, Pegawai Negeri Sipil.

Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau diteliti karena terdapat perbedaan antara data hasil wawancara dan fakta di lapangan dengan data pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan variable Edwards III (komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi). Penelitian ini membandingkan antara variable Edwards III dengan hasil wawancara kepada informan. Informan yang dipilih adalah informan yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung dengan fokus penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian wawancara dan dokumentasi di lapangan berdasarkan rumusan masalah, fokus penelitian dan indikator berdasarkan variabel Edwards III yang kemudian diselaraskan dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada objek penelitian. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model interaktif dengan tahapan reduksi data, penyajian data lalu kemudian menarik kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel Edwards III yang masih belum dipenuhi dalam implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, yaitu :

- a. Komunikasi ; 1) Belum pernah dilakukannya sosialisasi khusus. 2) Sistem pengawasan dan pengendalian yang kurang sempurna dan kurang periodik. Serta tidak tersedianya data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010.
- b. Sumber Daya ; 1) Tidak adanya pendanaan khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010. 2) Adanya ketidaksesuaian antara sanksi yang diberikan dengan jenis pelanggaran.
- c. Disposisi ; Kurang adanya ketegasan tindakan dan ketegasan waktu.
- d. Struktur Birokrasi ; Belum adanya SOP yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dalam implementasinya.

Kesimpulan yang di dapatkan pada penelitian ini adalah implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau belum berjalan optimal. Faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi ini terdapat pada seluruh variabel Edwards III.

Beberapa saran untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Berau : 1) hendaknya implementasi PP 53 tahun 2010 direncanakan ulang melalui perencanaan strategis dengan menggunakan pendekatan system dan menggunakan varabel Edwards III. 2) Diperlukan upaya inovatif untuk implementasi PP 53 tahun 2010 misalnya dengan membuat motto dan logo disiplin. 3) Segera mengadvokasi Kepala Daerah untuk menyusun peraturan Bupati tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten berau.



**Implementation of PP No. 53 year 2010 about civil servant's discipline in  
Health Departement of Berau District**

**Jimmi Adriani**

**NIM. 500895106**

**karetbundar@gmail.com**

**ABSTRACT**

**Keywords : discipline, Implementation, civil servant.**

Implementation of PP No. 53 year 2010 on the Berau District Health Department investigated because there are differences between the interview data and facts with the data in Health Departement of Berau District. This research is using qualitative methods by using variable of Edwards III (communication, resources, disposition and bureaucratic structure). This study compares the variable Edwards III to the interview to the informant. Informants selected was the informant who really know and engage directly with a research focus.

This research was using interview research and documentation based on the formulation of the problem, the focus of research and indicators based on variables of Edwards III which is then synchronized with the questions addressed to the object of research. Analysis of the data used in this research is to use interactive model with the stages of data reduction, data presentation and then conclusions and verification.

The results of this research indicate that there are still some variables Edwards III, which still have not been met in the implementation of PP No. 53 year 2010 in Health Departement of Berau District.

- a. Communication; 1) Never did a special socialization. 2) supervision and control system were less than perfect and less periodically. And the unavailability of the data rate of compliance with PP 53 year 2010.
- b. Resource ; 1) The absence of specific funding for the implementation of PP 53 year 2010. 2) The existence of a discrepancy between the sanctions provided with this type of offense.
- c. Disposition; Lack of decisiveness and firmness action time.
- d. Bureaucratic structure; The absence of SOP for the implementation of PP 53 year 2010.

Kesimpulan yang di dapatkan pada penelitian ini adalah implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau belum berjalan optimal. Faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi ini terdapat pada seluruh variabel Edwards III.

The conclusion on this research is the implementation of PP 53 year 2010 on the Health Departement of Berau District has not run optimally. The factors supporting and hindering the implementation of all the variables is contained in Edwards III.

Some suggestions for Health Departement of Berau District are: 1) Should be the implementation of PP 53 year 2010 is planned again through strategic planning using a systems approach and using variables Edwards III. 2) Innovative efforts are needed for the implementation of PP 53 year 2010, for example by making the motto and logo of disciplines. 3) Immediately advocate Head of regency for the Perbub on Discipline of Civil Servants in the District Government of Berau.



**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Jimmi Adriani  
 NIM : 500895106  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Hari/Tanggal : Juni 2017

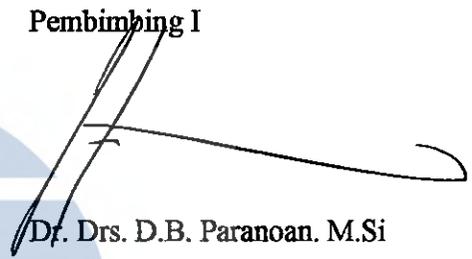
Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Lina Warlina, Dra., M.Ed.  
 NIP. 19610107 198601 2 001

Pembimbing I



Dr. Drs. D.B. Paranoan, M.Si  
 NIP. 19490405 197812 1 001

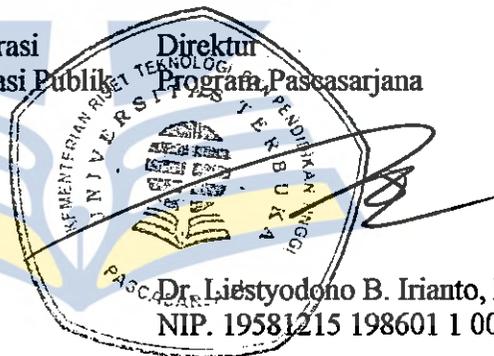
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Administrasi  
 Program Magister Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed.  
 NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur  
 Program Pascasarjana



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si  
 NIP. 19581215 198601 1 009

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

**PENGESAHAN**

Nama : Jimmi Adriani  
 NIM : 500895106  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Judul Tesis : Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 April 2017

Waktu : 16.00 – 17.00 wite

dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

TANDA TANGAN

Ketua Komisis Penguji

Nama : Dr. Darmanto, M.Ed

Penguji Ahli

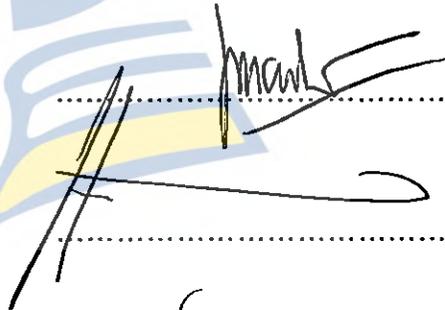
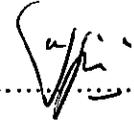
Nama : Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I

Nama : Dr. Drs. D.B. Paranoan, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Lina Warlina, Dra., M.Ed

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas takdir-Nya Saya bisa menyelesaikan penyusunan dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan baik dan merupakan salah satu syarat kelulusan mahasiswa pascasarjana program studi Administrasi Publik Universitas Terbuka. Saya sendiri mempunyai latar belakang ilmu eksakta yang kebetulan bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan ditempatkan pada Jabatan struktural yang bersentuhan langsung dengan berbagai kebijakan termasuk di dalamnya kebijakan tentang PP 53 tahun 2010 yang berisi tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketertarikan Saya kepada disiplin Pegawai Negeri Sipil mengantarkan Saya kepada usaha untuk meneliti implementasi PP 53 tahun 2010 ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau tempat Saya bekerja.

Penulisan TAPM ini bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan tentang gambaran implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Saya berharap hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dan alasan untuk perencanaan kebijakan lanjutan tentang peningkatan disiplin PNS yang masih sangat longgar.

Saya menyadari bahwa dalam penyusunan TAPM ini masih sangat banyak kekurangan, masih banyak kesalahan dan kekhilafan yang mungkin ada sehingga Saya sebagai penulis berharap kepada pembaca untuk dapat memberikan masukan dan koreksi kepada Penulis. Ucapan terimakasih yang sangat besar saya ucapkan kepada dosen pembimbing satu Dr. Drs. D.B. Paranoan, M.Si dan dosen pembimbing dua Dr. Lina Warlina, Dra., M.Ed yang telah mengarahkan dan

membijaki proses penyusunan TAPM ini sehingga dapat disajikan sebagai karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Ucapan terimakasih dan apresiasi yang dalam kepada :

1. Bupati Kabupaten Berau H. Muharram, S.Pd, MM.
2. Sekretaris Kabupaten Berau Bapak Drs. H. Jonie Marhansyah.
3. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Berau Drs. H. Abdul Rifai.
4. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau drg. Totoh Hermanto, M.Kes.
5. Kepada Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka DR. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
6. Kepala UPBJJ-UT Samarinda Ibu DR. Meita Istianda, S.IP, M.Si.
7. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas kepada Saya.
8. Kepada Almarhum dan almarhumah Abah dan Mama saya yang telah berjasa membesarkan saya menjadi anak yang sehat serta berguna bagi Ummat dan Negara Republik Indonesia.
9. Kepada Istri dan anak-anak tercinta yang penuh pengorbanan dan pengertian selama proses pendidikan Saya.
10. Kepada seluruh informan serta sahabat Saya Mbak Sri Andayani, S. Gz..
11. Kepada Pakde Suparman yang penuh pengorbanan beserta seluruh teman-teman angkatan ke-2 Program Magister Administrasi Publik UPBJJ-UT Samarinda wilayah Berau.

Semoga hasil penelitian Saya yang sangat banyak kekurangan ini dapat berguna untuk Negara dan Bangsa tercinta ini, Wallahu a'lam.

Penulis,

Ttd

Jimmi Adriani

NIM. 500895106

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	viii
Lembar Pengesahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Beakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Penelitian Terdahulu .....	13
2. Konsep Kebijakan .....	18
3. Pengertian Kebijakan Publik .....	19
4. Implementasi Kebijakan Publik .....	21
5. Model Implementasi kebijakan Publik .....	26
6. Kepegawaian .....	32
7. Disiplin Kerja .....	44
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	55
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	58
1. Komunkasi .....	58

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	viii
Lembar Pengesahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Penelitian Terdahulu .....	13
2. Konsep Kebijakan .....	18
3. Pengertian Kebijakan Publik .....	19
4. Implementasi Kebijakan Publik .....	21
5. Model Implementasi kebijakan Publik .....	26
6. Kepegawaian .....	32
7. Disiplin Kerja .....	44
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	55
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	58
1. Komunikasi .....	58

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	viii
Lembar Pengesahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Beakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Penelitian Terdahulu .....	13
2. Konsep Kebijakan .....	18
3. Pengertian Kebijakan Publik .....	19
4. Implementasi Kebijakan Publik .....	21
5. Model Implementasi kebijakan Publik .....	26
6. Kepegawaian .....	32
7. Disiplin Kerja .....	44
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	55
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	58
1. Komunkasi .....	58

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	viii
Lembar Pengesahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Beakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Penelitian Terdahulu .....	13
2. Konsep Kebijakan .....	18
3. Pengertian Kebijakan Publik .....	19
4. Implementasi Kebijakan Publik .....	21
5. Model Implementasi kebijakan Publik .....	26
6. Kepegawaian .....	32
7. Disiplin Kerja .....	44
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	55
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	58
1. Komunkasi .....	58

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Layak Uji .....	iii
Abstrak .....	iv
Lembar Persetujuan .....	viii
Lembar Pengesahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Beakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori .....	13
1. Penelitian Terdahulu .....	13
2. Konsep Kebijakan .....	18
3. Pengertian Kebijakan Publik .....	19
4. Implementasi Kebijakan Publik .....	21
5. Model Implementasi kebijakan Publik .....	26
6. Kepegawaian .....	32
7. Disiplin Kerja .....	44
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	55
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan .....	58
1. Komunkasi .....	58

2. Sumber Daya (Resources) .....	61
3. Disposisi (Disposition) atau Sikap.....	64
4. Struktur Birokrasi (Bureucratic Structure) .....	65
C. Kerangka Berpikir .....	71
<b>BAB III       METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian .....	75
C. Fokus Penelitian .....	75
D. Jenis dan Sumber Data .....	76
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Dokumentasi .....	76
2. Wawancara .....	77
F. Validitas Data .....	78
G. Metode Analisis Data .....	79
H. Prosedur Penelitian .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	81
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	96
C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	98
D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>INSTRUMEN PENELITIAN .....</b>	<b>154</b>

2. Sumber Daya (Resources) .....	61
3. Disposisi (Disposition) atau Sikap.....	64
4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) .....	65
C. Kerangka Berpikir .....	71
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian .....	75
C. Fokus Penelitian .....	75
D. Jenis dan Sumber Data .....	76
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Dokumentasi .....	76
2. Wawancara .....	77
F. Validitas Data .....	78
G. Metode Analisis Data .....	79
H. Prosedur Penelitian .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	81
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	96
C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	98
D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>INSTRUMEN PENELITIAN .....</b>	<b>154</b>

2. Sumber Daya (Resources) .....	61
3. Disposisi (Disposition) atau Sikap.....	64
4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) .....	65
C. Kerangka Berpikir .....	71
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian .....	75
C. Fokus Penelitian .....	75
D. Jenis dan Sumber Data .....	76
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Dokumentasi .....	76
2. Wawancara .....	77
F. Validitas Data .....	78
G. Metode Analisis Data .....	79
H. Prosedur Penelitian .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	81
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	96
C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	98
D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>INSTRUMEN PENELITIAN .....</b>	<b>154</b>

2. Sumber Daya (Resources) .....	61
3. Disposisi (Disposition) atau Sikap.....	64
4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) .....	65
C. Kerangka Berpikir .....	71
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian .....	75
C. Fokus Penelitian .....	75
D. Jenis dan Sumber Data .....	76
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Dokumentasi .....	76
2. Wawancara .....	77
F. Validitas Data .....	78
G. Metode Analisis Data .....	79
H. Prosedur Penelitian .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	81
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	96
C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	98
D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil : .....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>INSTRUMEN PENELITIAN .....</b>	<b>154</b>

2. Sumber Daya (Resources) .....	61
3. Disposisi (Disposition) atau Sikap.....	64
4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic Structure) .....	65
C. Kerangka Berpikir .....	71
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	74
B. Lokasi Penelitian .....	75
C. Fokus Penelitian .....	75
D. Jenis dan Sumber Data .....	76
E. Teknik Pengumpulan Data .....	76
1. Dokumentasi .....	76
2. Wawancara .....	77
F. Validitas Data .....	78
G. Metode Analisis Data .....	79
H. Prosedur Penelitian .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	81
B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	96
C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau .....	98
D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil .....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Saran .....	147
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>149</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>153</b>
<b>INSTRUMEN PENELITIAN .....</b>	<b>154</b>

PEDOMAN WAWANCARA .....	158
TRANSKRIP HASIL WAWANCARA .....	161



PEDOMAN WAWANCARA .....	158
TRANSKRIP HASIL WAWANCARA .....	161



PEDOMAN WAWANCARA .....	158
TRANSKRIP HASIL WAWANCARA .....	161



PEDOMAN WAWANCARA .....	158
TRANSKRIP HASIL WAWANCARA .....	161



PEDOMAN WAWANCARA .....	158
TRANSKRIP HASIL WAWANCARA .....	161



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum tujuan pembangunan nasional yaitu “ melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan / perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang tertencana dan dilaksanakan secara bertahap dan bersungguh-sungguh. Dalam pencapaiannya tersebut peran Pegawai Negeri Sipil sangatlah besar, hal ini dikarenakan pelaksana pembangunan nasional mayoritas adalah Pegawai negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan PNS sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Pegawai Negeri sipil yang beriman dan memiliki kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sangat dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana yang telah disebutkan tadi, maka perlu adanya pembinaan yang baik dan simultan agar Pegawai Negeri sipil selalu ingat dan sadar akan hak dan kewajibannya serta hakikat dirinya.

Peningkatan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparatur Negara terus dilakukan. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang- Undang No. 8 Tahun 1974 yang telah diganti dengan UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan sebuah kepastian hukum untuk pegawai negeri sipil untuk panduan menjadi aparatur yang baik dan benar.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah landasan hukum untuk menjamin PNS dan dapat dijadikan landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang sesuai dengan cita-cita luhur bangsa Indonesia. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan

kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Negara yang bersih, kuat dan berwibawa adalah Negara yang memiliki aparatur yang seluruh tindakannya dapat di pertanggung jawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur sendiri.

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pada kenyataannya sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, yang mangkir selama jam kerja dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. seharusnya pegawai negeri sipil menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur dan sumber daya manusia yang menjalankan roda pemerintahan mempunyai peranan penting dan sangat bertanggung jawab atas keberhasilan dalam keberhasilan pembangunan nasional sehingga peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting sebagai pelaksana dari kegiatan pemerintah.

Sebagai unsur utama dalam organisasi pemerintah yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dalam setiap aktifitasnya para Aparatur haruslah tepat waktu dan dapat menerima tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Aparatur harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja, prestasi kerja dan dapat mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukannya.

Terbitnya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti PP Nomor 30 Tahun 1980. Di dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tersebut disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Deskripsi tersebut dengan menggunakan kalimat perintah yang bersifat larangan sangat jelas terlihat sehingga tidak ada lagi celah bagi PNS untuk mangkir dari kewajiban dan larangan tersebut yang pada akhirnya dapat dikenakan hukuman disiplin. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Peraturan disiplin pegawai dibuat untuk membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan 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 karier yang ada di organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

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

Sebagai aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi

masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara. Pada kenyataannya banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam melayani masyarakat. Tindakan pengawasan seperti sidak (Inspeksi mendadak), tidak efektif untuk menertibkan para PNS yang sering melakukan tindakan indisipliner. Hal ini dikarenakan sidak hanya akan menertibkan para PNS secara insidental bukan untuk jangka panjang, setelah sidak selesai, mereka akan kembali mangkir dari tugasnya. Maka dari itu masalah disiplin PNS harus menjadi perhatian yang serius.

Menurut Prof. Dr. Priyono Tjiptoherijanto (Tjiptoherijanto, 2009) Tiga peran Pegawai Negeri Sipil yaitu pertama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah, kedua melakukan fungsi manajemen pelayanan publik, ketiga PNS sebagai pengelola pemerintahan. Untuk melakukan ketiga peran tersebut Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kemampuan sesuai bidang tugas yang diembannya. Adanya Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, berimplikasi langsung terhadap pembinaan dan pengembangan kepegawaian, pembinaan kepegawaian menjadi tanggung jawab daerah kecuali norma dan standar dilakukan pemerintah (Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian). Untuk melaksanakan dan menangani manajemen kepegawaian termasuk pembinaan pegawai dan sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi perangkat daerah maka di tiap daerah

dibentuk Badan Kepegawaian atau nama lain yang sejenis. Badan Kepegawaian mempunyai hubungan fungsional dan profesional dengan Badan Kepegawaian Negara yang berada di Pusat.

Kabupaten Berau telah ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Berau untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Berau sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih, dan bertanggungjawab. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Inspektorat Kabupaten Berau masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Mengutip pemberitaan pada [antarakaltim.com](http://antarakaltim.com) (Mujayatno, 2017), Sekretaris Kabupaten Berau, Johnie Marhansyah, mengatakan bahwa berdasarkan laporan masyarakat bahwa masih banyak PNS di Kabupaten berau yang memiliki disiplin yang rendah. Kepala BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) Kabupaten Berau juga mengatakan hal yang tidak jauh berbeda, bahwa masih banyak pelanggaran disiplin Pegawai negeri Sipil berkaitan dengan PP 53 tahun 2010 di kabupaten berau (As/Rin, 2016).

Berdasarkan wawancara kepada beberapa staf dan kepala UPTD Dinas Kesehatan Kabupaten Berau mengindikasikan menurunnya disiplin Pegawai negeri Sipil khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Staf pada UPTD Klinik Bersalin menyatakan bahwa petugas pada Dinas Kesehatan sering tidak ada di tempat pada saat diperlukan. Sekretaris pada UPTD Klinik Bersalin menyatakan hal yang sama bahwa petugas pada Dinas Kesehatan sering tidak berada di tempat dalam waktu yang cukup lama. Kepala UPTD Puskesmas Tepian Buah mengungkapkan bahwa permasalahan petugas yang tidak berada di tempat sering dialaminya pada saat ingin memverifikasi dokumen kenaikan pangkat. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, Kepala UPTD Puskesmas Kelay melalui telepon menyatakan bahwa petugas pada Dinas Kesehatan yang sering tidak berada di tempat sering terjadi dan hal ini dapat mengganggu pelayanan kepada masyarakat oleh UPTD yang dipimpinnya.

Melihat hasil wawancara yang telah dilakukan dan kemudian menyesuaikan dengan data Jenis dan Jumlah penjatuhan disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dari tahun 2013 sampai dengan 2016, terlihat kemungkinan ketidaksesuaian antara fakta dan data yang dimiliki. Untuk memperjelas fenomena ini maka peneliti tertarik untuk mencari kesesuaian antara fakta dan data tersebut melalui penelitian implementasi PP nomor 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) melalui koordinasinya bersama Dinas Kesehatan Kabupaten Berau memiliki peran penting

dan strategis disamping tugas pokoknya dalam pembinaan kepegawaian, terutama terkait dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau pembinaan disiplin PNS langsung berada di bawah komando Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dengan dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Sub-bagian Umum dan Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugasnya membina disiplin PNS, Dinas Kesehatan terus menerus berkoordinasi dengan BKPP Kabupaten Berau. Tugas-tugas pokok dan fungsi BKPP adalah manajemen kepegawaian sipil daerah secara keseluruhan. Untuk melaksanakan tugas tersebut antara lain menyelenggarakan fungsi perumusan pembinaan kebijakan teknis bidang kepegawaian adalah berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau terdapat 66 orang PNS yang menempati berbagai jabatan dalam struktur organisasi dengan 20 UPTD yang tersebar di setiap Kecamatan. Berdasarkan data yang didapatkan dari Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, jenis penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, pada tahun 2013 terdapat 17 teguran tertulis, tahun 2014 terdapat 9 teguran tertulis, tahun 2015 terdapat 2 teguran tertulis, tahun 2016 sampai dengan bulan Agustus terdapat 3 teguran tertulis.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan maka dalam kesempatan ini penulis mengajukan judul tugas akhir program magister **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG**

## **DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BERAU”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.
2. Faktor-faktor apa saja sebagai penghambat dan pendukung dalam implementasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

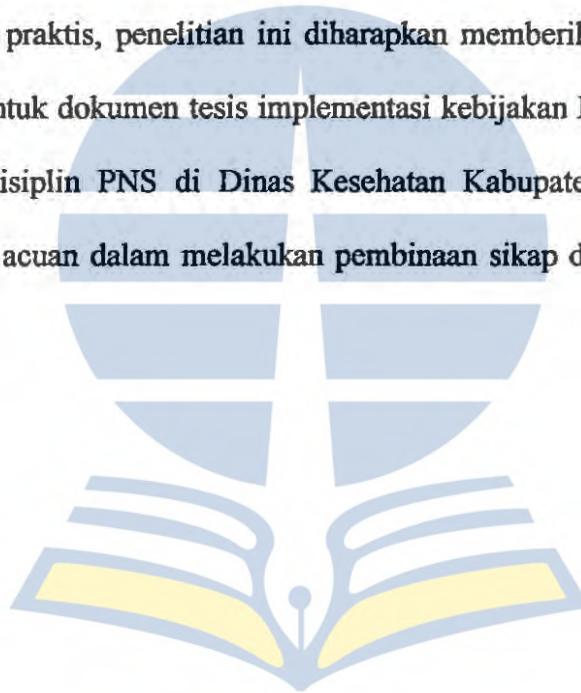
### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor penghambat dan pendorong dalam implementasi peraturan disiplin Pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.



#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap implementasi kebijakan dan dapat memperkuat teori mengenai implementasi kebijakan pemerintah dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang efektif sehingga 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 Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, sehingga dapat dijadikan acuan dalam melakukan pembinaan sikap disiplin PNS di Kabupaten Berau.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Penelitian Terdahulu**

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, (2) normatif yang mengkaji berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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 tersebut adalah kendala teknis berupa kendala sistem peraturan perundang-undangan serta sistem pengawasan yang kurang efektif, dan kendala yuridis 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 normatif yuridis yaitu menitik beratkan pada kajian dan analisis tentang data-data sekunder 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 ketidaksiplinan 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 peraluran 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 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, 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 Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implemmentasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan empat variabel Edward III yaitu : komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi atau sikap (*dispositions*) dan struklur birokrasi (*bureaucratic structure*). Peraturan Pemerintah 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. 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.

## 2. Konsep Kebijakan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Nurcholis, 2005: 158) kebijakan dijelaskan sebagai konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya). Beberapa definisi “kebijakan” yang dimuat dalam Irfan Islamy (dalam Kismartini dkk, 2010:14) adalah sebagai berikut :

- a) Carl J. Friederick mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- b) James E. Anderson mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.
- c) Harold D. Lasweil dan Abraham Kaplan mengartikan kebijakan sebagai suatu program, pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktik-praktik yang terarah.
- d) Amara Raksasataya mengartikan kebijakan sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, suatu kebijakan memuat 3 (tiga) elemen, yaitu sebagai berikut :
  - a. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai.

- b. Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Menurut Kismartini dkk (2005), ada beberapa hal yang terkandung dalam kebijakan, yaitu:

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

### 3. Pengertian Kebijakan Publik

Dalam perkembangannya kata publik mengalami pergeseran makna dari negara atau pemerintahan menjadi umum atau masyarakat. Kismartini, dkk (2005) menekankan satu hal terpenting bahwa kata publik harus berkaitan dengan

kepentingan publik, kepentingan umum, kepentingan rakyat atau kepentingan masyarakat.

Kebijakan publik menurut Friedrich (1963) adalah sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu. Menurut Dunn (2000: 132) "Kebijakan Publik adalah pola ketergantungan kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan untuk tindak bertindak, yang dibuat oleh Badan atau Kantor pemerintah".

Dye dalam Subarsono (2005: 2) mengemukakan kebijakan publik sebagai apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*). Dalam mencapai tujuan negara pemerintah perlu mengambil langkah tindakan yang dapat berupa melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Tidak melakukan suatu apapun merupakan suatu kebijakan publik karena merupakan upaya pencapaian tujuan dan pilihan tersebut memiliki dampak yang sama besarnya dengan pilihan langkah untuk melakukan sesuatu terhadap masyarakat. Hal ini dapat mengandung arti bahwa kebijakan publik dibuat oleh badan pemerintah bukan organisasi swasta, dan menyangkut pilihan yang harus dilakukan/tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Hubungan antara kebijakan publik dengan kepentingan publik mengandung pengertian bahwa kebijakan publik berasal dari publik, disusun oleh publik dan

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

#### **4. Implementasi Kebijakan Publik**

Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012: 93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Menurut Winarno (2002: 162), implementasi kebijakan adalah tahap awal dalam proses pembuatan kebijakan dan merupakan faktor yang paling penting bagi keberhasilan sebuah kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan proses penting 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 "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”.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Menurut Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014: 148), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.

Implementasi kebijakan (*policy implementation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan dalam kurun waktu tertentu (Dunn, 2000: 132). Kamus Webster dalam Wahab (2008: 64) 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). Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari output tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting

(atau upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang /peraturan yang bersangkutan.

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. Menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2008: 68) 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.

Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2008: 102) mengemukakan bahwa 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. 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 (Winarno, 2008: 101).

Islamy (1995: 14) mengatakan bahwa 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.

Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Yang 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, (Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab, 2008: 65).

Beberapa unsur penting kebijakan publik menurut Islamy (1995: 20) , yaitu :

- 1) Bahwa kebijakan publik dalam bentuk Perda 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.

George C. Edward III menegaskan bahwa masalah utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian pada persoalan implementasi kebijakan (Handoyo 2012:112). Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, Edward (dalam Handoyo, 2012) menyarankan empat isu pokok yang harus diperhatikan, yaitu komunikasi, sumber daya, komitmen atau disposisi, dan struktur birokrasi.

Proses implementasi dari suatu kebijakan baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan telah disalurkan untuk mencapai sasaran (Grindle dalam Mahmudi, 2008). 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. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002:106) kebijakan memiliki 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.

## 5. Model Implementasi Kebijakan Publik

### a. Model Kebijakan Marilee S. Grindle

Implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut (Grindle dalam Wibawa, 1994).

Menurut Grindle dalam Wahab (2005: 59), 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 :

- a. Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan
- b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- c. Derajat perubahan yang diinginkan
- d. Kedudukan pembuat kebijakan
- e. Pelaksana program
- f. Sumber daya yang dikerahkan

Sementara itu, konteks implementasinya adalah:

- a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat
- b. Karakteristik lembaga dan penguasa
- c. Kepatuhan dan daya tanggap.

Model Grindle ini lebih menitik beratkan pada konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, sasaran dan arena konflik yang mungkin

terjadi diantara para aktor implementasi serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan. Model implementasi dengan pendekatan *bottom up* muncul sebagai kritik terhadap model pendekatan rasional (*top down*). Parsons (2006), mengemukakan bahwa yang benar-benar penting dalam implementasi adalah hubungan antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan. Model *bottom up* adalah model yang memandang proses sebagai sebuah negosiasi dan pembentukan konsensus. Masih menurut Parsons (2006), model pendekatan *bottom up* menekankan pada fakta bahwa implementasi di lapangan memberikan keleluasaan dalam penerapan kebijakan.

Ahli kebijakan yang lebih memfokuskan model implementasi kebijakan dalam perspektif *bottom up* adalah Adam Smith. Menurut Smith (1973, dalam Islamy 2001), implementasi kebijakan dipandang sebagai suatu proses atau alur. Model Smith ini memandang proses implementasi kebijakan dari proses kebijakan dari perspektif perubahan sosial dan politik, dimana kebijakan yang dibuat oleh pemerintah bertujuan untuk mengadakan perbaikan atau perubahan, dalam masyarakat sebagai kelompok sasaran.

Menurut Smith (dalam Islamy, 2001), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

1. *Idealized policy*: yaitu pola interaksi yang digagas oleh perumus kebijakan dengan tujuan untuk mendorong, mempengaruhi dan merangsang target group untuk melaksanakannya.

2. *Target groups*: yaitu bagian dan *policy stake holders* yang diharapkan dapat mengadopsi pola-pola interaksi sebagaimana yang diharapkan oleh perumus kebijakan. Karena kelompok ini menjadi sasaran dari implementasi kebijakan, maka diharapkan dapat menyesuaikan pola-pola perilaku dengan kebijakan yang telah dirumuskan.
3. *Implementing organization*: yaitu badan-badan pelaksana yang bertanggung jawab dalam implementasi kebijakan.
4. *Environmental factors*: unsur-unsur di dalam lingkungan yang mempengaruhi implementasi kebijakan seperti aspek budaya sosial, ekonomi dan politik.

#### **b. Model Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier**

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. Model ini disebut *A Frame Work For Implementation Analysis* (kerangka analisis implementasi). Variabel-variabel dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori besar, yaitu:

1. Variabel independen: yaitu mudah-tidaknya masalah dikendalikan yang berkenaan dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek dan perubahan seperti apa yang dikehendaki.

2. Variabel *intervening*: yaitu variabel kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan.
3. Variabel dependen: yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosial ekonomi dan teknologi, dukungan publik, sikap dan risorsis konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi dan komitmen serta kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.

### c. Model Implementasi George. C. Edward III

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

#### 1. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (dalam Winarno 2014: 178) menyatakan bahwa

2. Variabel *intervening*: yaitu variabel kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan.
3. Variabel dependen: yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosial ekonomi dan teknologi, dukungan publik, sikap dan risorsis konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi dan komitmen serta kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.

### c. Model Implementasi George. C. Edward III

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

#### 1. Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya kebijakan, sikap dan respon dari pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan (Handoyo 2012:112). Edward (dalam Winarno 2014: 178) menyatakan bahwa

persyaratan pertama dari efektifitas implementasi kebijakan adalah para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perubahan-perubahan penerapan harus ditransmisikan dahulu secara tepat, komunikasi harus diterima oleh para pelaksana kebijakan. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan. Demikian pula sebaliknya komunikasi yang gagal akan menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

## 2. Sumber Daya

Sumber daya berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, utamanya sumber daya manusia. Aspek sumber daya yang penting adalah kecakapan pelaksana kebijakan yang akan mengimplementasikan kebijakan secara efektif (Handoyo 2012: 113). Menurut George C. Edwards III (dalam Winarno 2014: 184) menyatakan bahwa sumber daya biasa menjadi faktor kritis didalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting, meliputi staf dengan jumlah yang cukup dan dengan ketrampilan untuk melakukan tugasnya serta informasinya, otoritasnya dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada makalah ke dalam pemberian pelayanan publik. Akibat tidak tersedianya sumber daya yang memadai, maka akan mendatangkan rintangan terhadap implementasi kebijakan.

## 3. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi pelaksana implementasi kebijakan publik. Dalam hal ini yang perlu dijaga adalah bagaimana agar dalam implementasinya 'tidak terjadi *bureaucratic fragmentation*, karena struktur demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan publik (Handoyo 2012: 113).

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 Berau 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 Berau. Variabel penelitian ini adalah :

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

## 6. Kepegawaian

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah yang berhubungan dengan pegawai. Sementara Widjaja (1997: 39) dalam bukunya yang berjudul *Etika Administrasi Negara* menjelaskan bahwa kepegawaian adalah segi yang berkenaan dengan sumber tenaga manusia yang harus ada pada setiap usaha kerja sama. Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang diharapkan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Kesetiaan dan ketaatan tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada di bawah pimpinan pemerintah sepenuhnya (Widjaja, 1997:26).

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur material spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi, serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap negara atau telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dapat diberikan penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, atau bentuk penghargaan lainnya.

#### **a. Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai artinya orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan negeri artinya negara atau pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Kranenburg (dalam Hartini, 2008: 31) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya. Logemann (dalam Hartini, 2008: 31) dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil

Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

#### **b. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil**

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan.

Hartini (2008: 38) menjelaskan peranan penting Pegawai Negeri Sipil karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia (Marbun dan Mahfud, 2000: 98). Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib

mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008: 39).

### c. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespoprodjo (dalam Handoyo, 2010: 12) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.

Selain kewajiban, ada juga hak. Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak dirumuskan sebagai kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Sementara Bertens (dalam Handoyo, 2010: 9) mendefinisikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibenarkan yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi. Kewajiban yang harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 adalah:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 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.

Larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 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 perundang-undangan; dan
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.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

#### **d. Etika Pegawai Negeri Sipil**

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak (Hartini, 2008: 47). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Menurut Suseno (dalam Handoyo, 2010: 2), etika adalah filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan moral. Pendapat Suseno tersebut didukung oleh pendapat Bertens (dalam Handoyo, 2010:

2), yang mengatakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas.

Pada umumnya yang dimaksud dengan kode etik adalah sekumpulan norma, asas, dan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota kelompok profesi tertentu dalam bersikap, berperilaku, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai anggota kelompok profesi tersebut (Hartini, 2008: 48). Dalam PP No. 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan sehari-hari.

Dalam menjalankan tugas kedinasan, setiap pegawai harus menghayati dan mengamalkan sembilan nilai dasar seperti yang sudah dimuat dalam PP No. 42 tahun 2004. Nilai dasar tersebut adalah ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945; semangat nasionalis, mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; penghormatan terhadap hak asasi manusia, tidak diskriminatif; profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi; semangat jiwa korps.

Sejalan dengan nilai-nilai dasar tersebut, setiap pegawai negeri dalam menjalankan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, wajib bersikap dan berperilaku sesuai dengan pedoman pada kode etik, baik dalam hidup bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, diri sendiri, dan sesama pegawai negeri. Etika pegawai negeri sipil dalam bernegara, meliputi melaksanakan sepenuhnya

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara; menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas; *akuntable* dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa; tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah; menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efektif dan efisien; dan tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar (Pasal 8 PP No. 42 tahun 2004).

Etika dalam berorganisasi yang harus ditaati setiap pegawai negeri sipil meliputi melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; menjaga informasi yang bersifat rahasia; melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; menjamin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas; patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja; peningkatan kinerja organisasi; dan berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja (Pasal 9 PP No. 42 tahun 2004).

Dalam kehidupan bermasyarakat, setiap pegawai negeri sipil wajib mewujudkan pola hidup sederhana; memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun, tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan; memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil, serta tidak diskriminatif; tanggap

terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas (Pasal 10 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap diri sendiri meliputi jujur dan terbuka, serta tidak memberikan informasi yang tidak benar; bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan; menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan; berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap; memiliki daya juang yang tinggi; memelihara kesehatan jasmani dan rohani; menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan (Pasal 11 PP No. 42 tahun 2004).

Etika pegawai negeri sipil terhadap sesama pegawai meliputi saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama / kepercayaan yang berlainan; memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama pegawai negeri sipil; saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antar instansi; menghargai perbedaan pendapat; menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai negeri sipil; menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif sesama pegawai negeri sipil; berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua pegawai negeri sipil dalam memperjuangkan hak-haknya (Pasal 12 PP No. 42 tahun 2004).

Menurut ketentuan PP No. 42 tahun 2004 pasal 15, pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis, berupa pernyataan secara tertutup maupun terbuka. Pegawai negeri yang dikenakan sanksi moral dapat pula dikenakan tindakan administratif sesuai peraturan perundang-undangan atas rekomendasi Majelis Kode Etik.

## 7. Disiplin Kerja

### a. Konsep Disiplin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan atau tata tertib yang ada. Fathoni (2006: 172) mengemukakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bagi instansi atau perusahaan mewujudkan tujuannya.

Handoko (2001: 208) membagi menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Untuk mendukung tindakan pendisiplinan, perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya

adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan oleh supervisor;
- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia;
- c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari;
- d) Skorsing satu minggu atau lebih lama;
- e) Penurunan pangkat (demosi);
- f) Pemecatan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Lussier (dalam Wahyudin, 2009) menyatakan ada 16 prinsip mengenai penggunaan disiplin secara efektif untuk mengubah perilaku pegawai, antara lain:

- a) *Wewenang supervisor.*

Supervisor sebaiknya melakukan tindakan pendisiplinan sesuai dengan wewenangnya. Hal ini bertujuan agar tindakan pendisiplinan tersebut dapat diterima oleh para pegawai. Oleh karena itu, *supervisor* haruslah mengetahui sistem disiplin organisasi.

- b) Pengertian mengenai seluruh peraturan dan alasan perlunya tindakan pendisiplinan.
- c) Penjelasan mengenai peraturan.
- d) Pernyataan negatif mengenai peraturan. *Supervisor* sebagai wakil manajemen seharusnya tidak membuat pernyataan negatif mengenai peraturan yang ada, namun mendukung peraturan tersebut.
- e) Mengikuti peraturan yang telah dibuat. *Supervisor* sebagai teladan bagi para pegawainya haruslah juga mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- f) Menghindari tindakan pendisiplinan berdasarkan fakta yang tidak jelas.
- g) Mengumpulkan fakta yang diperlukan sebelum melakukan tindakan pendisiplinan.
- h) Ketegasan dalam melakukan tindakan pendisiplinan.
- i) Privasi dalam memberikan tindakan pendisiplinan.
- j) Pencatatan terhadap perbuatan pelanggaran disiplin.
- k) Pemberian hukuman.
- l) Hubungan kerja yang kembali normal setelah masa tindakan pendisiplinan selesai.
- m) Pemberian peringatan sebelum dilakukannya tindakan pendisiplinan.
- n) Waktu penetapan tindakan pendisiplinan.
- o) Konsistensi.
- p) Tidak secara pribadi.

Setelah peraturan tentang disiplin tersebut diterapkan, maka perlu adanya sebuah sanksi atau hukuman bagi pelanggarnya agar peraturan tentang disiplin pegawai tersebut dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai.

Pengertian hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Definisi hukuman (*punishment*) menurut Luthans (dalam Wahyudin, 2009) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Wahyudin (2009) menyimpulkan definisi hukuman, yaitu suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku atau perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya atau tidak mengulang pada perbuatan yang sama.

Donnelly (dalam Wahyudin, 2009) menyatakan ada lima hal agar penggunaan hukuman dapat efektif dalam mengubah perilaku pegawai, yaitu:

a) Waktu

Waktu untuk menyampaikan hukuman sangat penting. Penelitian menyampaikan bahwa efektivitas hukuman meningkat jika kondisi menekan diberikan segera setelah respon orang yang harus dihukum.

b) Intensitas

Hukuman mencapai efektivitas terbesar jika stimulus yang menentukan dilakukan terus-menerus. Implikasi kondisi ini akan mencapai efektif jika hukuman mendapat perhatian segera dari orang yang dihukum.

c) Jadwal

Akibat hukuman tergantung dari jadwal penghukuman. Hukuman dapat disampaikan setelah setiap respon yang tidak baik atau sesudah sejumlah respon tidak baik terjadi. Beberapa riset menunjukkan bahwa hukuman menjadi lebih efektif jika dilakukan secara terus-menerus. Konsistensi juga penting, manajer sebaiknya menghukum perilaku masing-masing dengan cara yang sama untuk semua individu yang menunjukkan perilaku tidak diinginkan.

d) Klarifikasi

Kesadaran memainkan peran yang penting dalam penyampaian hukuman. Memberikan alasan jelas, tidak mendua, dan memperhatikan konsekuensi masa datang jika respon berulang merupakan cara yang efektif. Pendekatan pada orang dengan respon spesifik merupakan tanggung jawab bagi tindakan manajer terutama menginformasikan pada orang bersangkutan apa yang secara tepat tidak perlu dilakukan.

e) Impersonalitas

Hukuman sebaiknya berfokus pada respons spesifik, tidak pada orang dari pola perilaku umum. Semakin kurang seseorang yang dihukum mengalami akibat emosional yang tidak diinginkan.

Thoha (2005: 77) membagi tingkat hukuman disiplin pegawai negeri menjadi tiga, yaitu:

- a) Hukuman disiplin ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c) Hukuman disiplin berat, terdiri dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat.

#### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

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

##### **1). Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan 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-peraluran 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 menyetakan 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), yang mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja dalam 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 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 pemberian sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan.

### c. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 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.

Pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

#### **d. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Tingkat hukuman disiplin menurut pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 terdiri dari tiga tingkat hukuman disiplin, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh)

hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. 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. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan (BAP). Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarkis disertai berita acara pemeriksaan. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

Sesuai dengan ketentuan PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan dapat diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Hak atas gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap menjalankan tugas. Namun bagi PNS yang tidak mengajukan banding administratif, maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

PNS yang mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan. Selain itu PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.

#### **8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Sebelum terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral, harus diperlukan adanya peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan dasar dalam menegakkan disiplin PNS, sehingga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dapat terjamin serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS adalah kebijakan pemerintah Republik Indonesia dalam mengatur dan membina PNS.

Terdapat 17 kewajiban yang wajib dilaksanakan, 15 larangan yang tidak boleh dilanggar di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan tidak mengulangi perbuatannya lagi dan dapat memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Di dalam 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 untuk menghukum dan memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Jenis hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ini adalah sebuah kebijakan publik yang diimplementasikan oleh pemerintah untuk mencari solusi masalah rendahnya disiplin PNS.

PP Nomor 53 Tahun 2010 mulai diberlakukan pada tanggal 10 Juni 2011. Pemberlakuan Peraturan tersebut diharapkan dapat menurunkan jumlah PNS yang membolos, karena sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin lebih ketat dari aturan lama yang termuat dalam PP 30 tahun 1980. Di dalam PP 53 Tahun 2010 tersebut, atasan langsung akan bertanggung jawab secara penuh terhadap disiplin seluruh stafnya. Dan bagi atasan yang tidak menindaklanjuti hukuman kepada stafnya

yang melanggar peraturan disiplin PNS akan dikenakan hukuman disiplin yang sama jenisnya dengan hukuman yang seharusnya diterima staf 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. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran jam kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel. 1 Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Jam Kerja

Kelompok	Jumlah Hari Tidak Masuk Kerja	Sanksi
<b>I</b>	<b>5-15 (hari)</b>	<b>Disiplin Ringan</b>
	5	Teguran Lisan
	6-10	Teguran Tertulis
	11-15	Pernyataan tidak puas secara tertulis
<b>II</b>	<b>16-30 (hari)</b>	<b>Disiplin Sedang</b>
	6-20	Penundaan kenaikan gaji berkala (KGB)
	21-25	Penundaan kenaikan pangkat
	26-30	Penurunan pangkat selama 1 tahun
<b>III</b>	<b>31-45 (hari)</b>	<b>Disiplin Berat</b>
	31-35	Penurunan pangkat selama 3 tahun
	36-40	Penurunan jabatan
	41-45	Pembebasan jabatan
	≥ 46	Pemberhentian dengan atau tidak dengan hormat

Sumber : PP 53 Tahun 2010

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

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan**

Ada empat variabel yang berperan dalam keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Empat variabel tersebut adalah komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi dan sikap (*dispositions*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*) (George C. Edward III dalam Winarno, 2002: 125). Keempat variabel tersebut berinteraksi satu sama lain dan saling mendukung untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan atau sebaliknya menghambat proses implementasi. Keempat faktor tersebut saling mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung keefektifan implementasi kebijakan.

### **1. Komunikasi (*Communication*)**

Menurut Agustino (2006: 157) "komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik". Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik.

Ada tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan ( *clarity* ). Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung implementasi kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

Komunikasi merupakan sarana untuk menyebarkan informasi, baik dari atas ke bawah, maupun dari bawah ke atas. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi kebijakan berarti proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada yang melaksanakan kebijakan. Informasi tentang kebijakan penting untuk disampaikan kepada personel/pelaku kebijakan agar bisa 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. Menurut Edward III dalam Winarno (2002:126), komunikasi dalam implementasi kebijakan terdiri dari 3 hal penting yaitu:

1) Transformasi informasi (transmisi).

Penyaluran komunikasi yang baik akan menghasilkan komunikasi yang baik pula. faktor utama yang mempengaruhi komunikasi adalah transformasi informasi. Sebelum implementator dapat mengimplementasikan suatu keputusan, harus disadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah pelaksanaannya telah dikeluarkan.

Dalam mentransmisikan perintah-perintah implementasi ada beberapa hambatan yang akan ditemukan. Pertama, pertentangan pendapat antara 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*)

Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua. Jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang 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*).

Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. 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.

## 2. Sumber Daya (*Resources*)

Syarat berjalannya suatu organisasi adalah kepemilikan terhadap sumberdaya (*resources*). Seorang ahli dalam bidang sumberdaya, Schermerchorn, Jr (1994: 14) mengelompokkan sumberdaya ke dalam: "*Information, Material, Equipment, Facilities, Money, People*". Sementara Hodge (1996: 14) mengelompokkan sumberdaya ke dalam: "*Human resources, Material resources, Financial resources and Information resources*". Pengelompokkan ini diturunkan pada pengkategorikan yang lebih spesifik yaitu sumberdaya manusia ke dalam: "*Human resources can be classified in a variety of ways; labors, engineers, accountants, faculty, nurses, etc*". Sumberdaya material dikategorikan ke dalam: "*Material resources-equipment, building,*

*facilities, material, office, supplies, etc.* Sumberdaya finansial digolongkan menjadi: "*Financial resources- cash on hand, debt financing, owner's investment, sale reveue, etc*". Serta sumber daya informasi dibagi menjadi: "*Data resources-historical, projective, cost, revenue, manpower data etc*".

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 (Edward III dalam Winarno, 2002: 132).

#### 1) Sumber Daya Manusia (Staf)

Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia

sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang baik implementasi kebijakan akan berjalan lambat.

### 2) Anggaran (*Budgetary*)

Anggaran berkaitan dengan pembiayaan atas suatu program atau kebijakan untuk menjamin terlaksananya kebijakan, sebab tanpa dukungan anggaran yang cukup implementasi kebijakan tidak akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3) Fasilitas (*facility*)

Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

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*)

Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.

Informasi merupakan sumber daya yang penting dalam implementasi kebijakan, terutama informasi yang relevan dan terkait bagaimana mengimplementasikan suatu kebijakan. Wewenang berperan penting untuk meyakinkan dan menjamin bahwa kebijakan yang dilaksanakan sesuai dengan yang dikehendaki.

### 3. Disposisi (*Disposition*) atau Sikap

Menurut Edward III (dalam Winarno, 2005: 142-143) mengemukakan "kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif". Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

Bentuk penolakan dapat bermacam-macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang "zona ketidakacuhan" dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaanya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya. Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn (dalam Agustino, 2006:162):

*"sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan".*

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan: kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program ke arah 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.

#### **4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)**

Birokrasi merupakan salah satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta,

institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2005: 149-160) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

- 1) Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (*public affair*).
- 2) Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
- 3) Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
- 4) Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
- 5) Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
- 6) Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

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 tidak efisiennya 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 *Standard Operation Procedure* (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.

Menurut Edwards III (dalam Winarno, 2005: 150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: "*Standard Operational Procedure* (SOP) dan fragmentasi". SOP merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas". (Winarno, 2005: 150). Ukuran dasar SOP atau prosedur kerja ini biasa digunakan untuk menanggulangi keadaan-keadaan umum diberbagai sektor publik dan swasta. Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang

kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian Edward III yang dirangkum oleh Winarno (2005: 152) menjelaskan bahwa:

*”SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe - tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan - kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi. Namun demikian, di samping menghambat implementasi kebijakan SOP juga mempunyai manfaat. Organisasi-organisasi dengan prosedur-prosedur perencanaan yang luwes dan kontrol yang besar atas program yang bersifat fleksibel mungkin lebih dapat menyesuaikan tanggung jawab yang baru daripada birokrasi-birokrasi tanpa mempunyai ciri-ciri seperti ini”.*

Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi. Edward III (dalam Winarno, 2005: 155) menjelaskan bahwa *”fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi”*. Pada umumnya, semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan keberhasilan program atau kebijakan.

Fragmentasi mengakibatkan pandangan-pandangan yang sempit dari banyak lembaga birokrasi. Hal ini akan menimbulkan konsekuensi pokok yang merugikan bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Berikut hambatan - hambatan yang terjadi dalam fregmentasi birokrasi berhubungan dengan implementasi kebijakan publik (Winarno,2005: 153-154):

*"Pertama, tidak ada otoritas yang kuat dalam implementasi kebijakan karena terpecahnya fungsi-fungsi tertentu ke dalam lembaga atau badan yang berbeda-beda. Di samping itu, masing-masing badan mempunyai yurisdiksi yang terbatas atas suatu bidang, maka tugas-tugas yang penting mungkin akan terlantarkan dalam berbagai agenda birokrasi yang menumpuk".*

*"Kedua, pandangan yang sempit dari badan yang mungkin juga akan menghambat perubahan. Jika suatu badan mempunyai fleksibilitas yang rendah dalam misi-misinya, maka badan itu akan berusaha mempertahankan esensinya dan besar kemungkinan akan menentang kebijakan-kebijakan baru yang membutuhkan perubahan".*

Keempat variabel yang telah disebutkan tersebut akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis implementasi kebijakan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dapat dilaksanakan dengan baik jika yang menjadi standar dan tujuan dipahami dan dimengerti oleh PNS yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Komunikasi yang tepat oleh

implementor mengenai kebijakan ini sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 ini.

Koordinasi dan komunikasi tentang kejelasan, konsistensi, serta keseragaman standar dan tujuan kebijakan akan memperjelas tentang apa yang diharapkan dan apa yang harus dilakukan oleh PNS 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.

Pemanfaatan sumber daya yang tersedia sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan ini. Manusia (PNS) merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan ini. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin dan berdedikasi. Sumber daya waktu juga menjadi hal penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan.

Memberikan informasi dan pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil tentang maksud dan tujuan kebijakan PP 53 Tahun 2010 adalah sangat penting. Kegagalan implementasi biasa terjadi ketika para pelaksana kebijakan tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan tersebut. Arah disposisi dan sikap para pelaksana terhadap standar dan tujuan kebijakan dapat menjadi hal yang penting. Kegagalan implementator dalam meng-implementasikan kebijakan dikarenakan mereka menolak apa yang menjadi tujuan suatu kebijakandan apabila kebijakan tersebut diterima adalah merupakan suatu potensi yang besar terhadap keberhasilan

implementasi kebijakan PP 53 Tahun 2010 tersebut. Oleh karena itu intensitas disposisi dan sikap para pelaksana kebijakan (implementors) dapat mempengaruhi personil kebijakan.

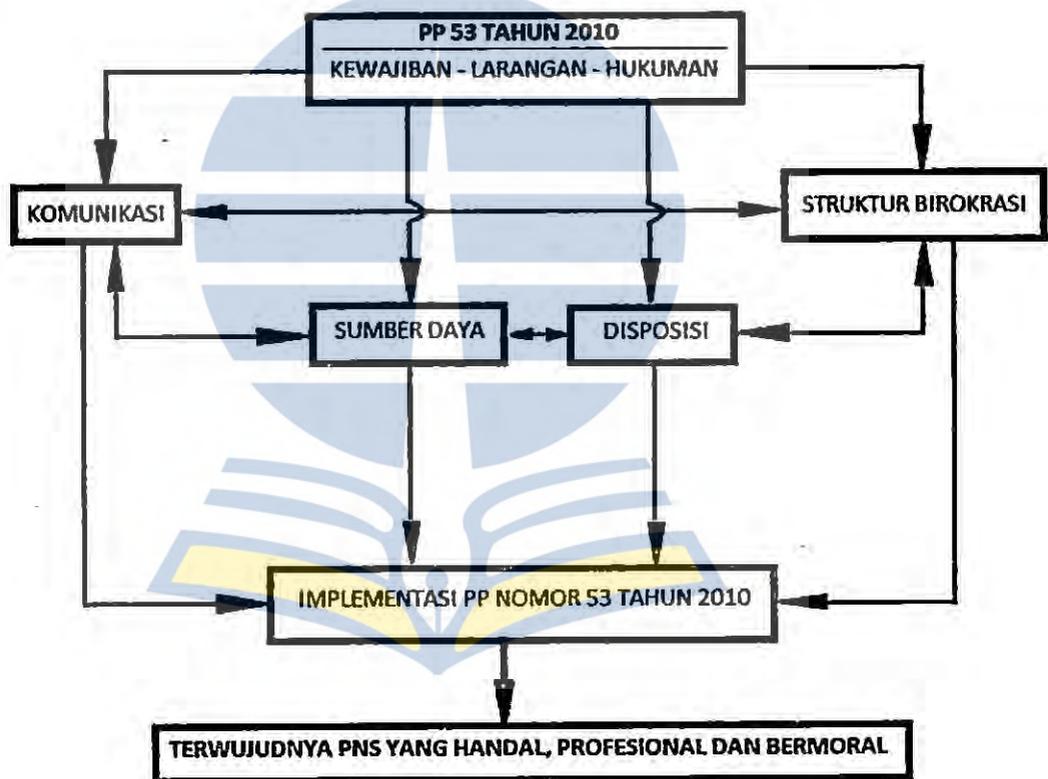
Struktur birokrasi memiliki peran yang penting terhadap implementasi kebijakan. Meskipun sumber daya untuk mengimplementasikan kebijakan sudah mencukupi dan para implementator telah mengerti cara melakukannya, implementasi mungkin masih belum efektif karena kurang efisiennya struktur birokrasi. Aspek 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 dapat tercapai 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 efektif.

### **C. Kerangka Berpikir**

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

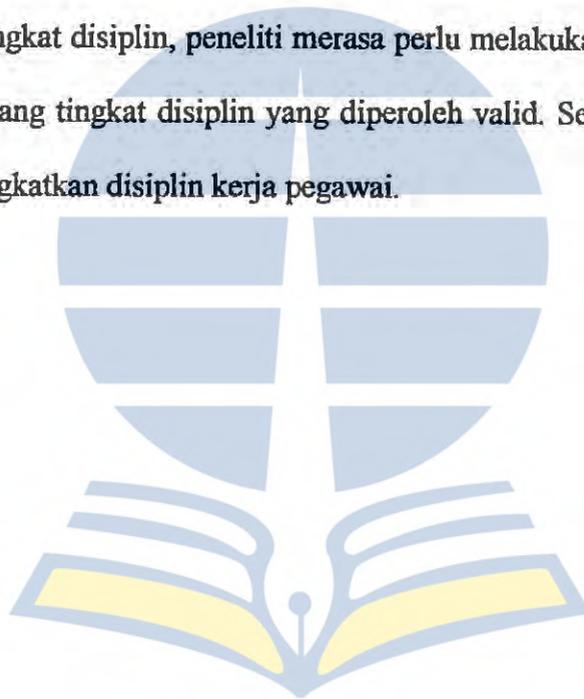
dikembangkan dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel berdasarkan pembahasan teoritis. Kerangka pikir pada umumnya hanya diperuntukkan pada jenis penelitian kuantitatif. Untuk penelitian kualitatif kerangka berpikirnya terletak pada kasus yang selama ini dilihat atau diamati secara langsung oleh penulis (Sekaran dalam Sugiono 2009: 91).

Kerangka berpikir dari penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik ataupun bentuk hitungan lain (Strauss dan Corbin, 2003: 4). Metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena.

Menurut Strauss dan Corbin (2003: 7) ada tiga unsur utama penelitian kualitatif. Pertama, data, bisa berasal dari bermacam sumber biasanya dari wawancara dan pengamatan. Unsur kedua, terdiri dari berbagai prosedur analisis dan interpretasi yang digunakan untuk mendapatkan temuan atau teori. Unsur ketiga ialah laporan tertulis dan laporan lisan.

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau termasuk hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang akan dilakukan untuk mengatasinya. Hal ini berdasarkan pada tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena yang diteliti.

### **B. Lokasi Penelitian**

Dalam lokasi penelitian akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkau peneliti, sumber dana, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan pertimbangan tersebut, maka peneliti mengambil lokasi penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

### **C. Fokus Penelitian**

Pohan (2007: 14) mengatakan bahwa membatasi penelitian merupakan upaya pembatasan dimensi masalah atau gejala agar jelas ruang lingkungannya dan batasan yang akan diteliti.

Penetapan fokus penelitian dilakukan agar peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data yang diperoleh. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri sipil yang berkaitan dengan variabel Edwards III tentang komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.
2. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berkaitan dengan factor penghambat dan pendukung.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.
2. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku atau catatan-catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah tulisan, jurnal-jurnal yang membahas masalah yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Dalam hal ini dokumen yang diungkap adalah kondisi PNS menurut golongan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus

dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

## 2. Wawancara

Teknik Wawancara yakni suatu dialog/tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian. Pedoman wawancara dapat dilihat pada Lampiran 1.

Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*) secara semi terstruktur dengan narasumber (*key informan*) dan informan lain. Dalam hal ini diawali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka secara langsung dengan berpedoman pada rancangan pertanyaan yang telah disusun kepada informan yang diharapkan mendapatkan jawaban dan penjelasan sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Para informan yang bersedia diwawancarai perihal implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- a) Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.
- b) Sekretaris Dinas Kesehatan kabupaten Berau.
- c) Kasub-Bag Umum dan Kepegawaian
- d) Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan, Kesehatan Masyarakat, Sumber Daya Kesehatan, Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

e) Lima orang staf biasa.

Dengan wawancara ini, diharapkan dapat menggali informasi tentang bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Selain itu juga tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, serta faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

#### **F. Validitas Data**

Menurut Moleong (2008: 320) yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi:

1. Mendemonstrasikan nilai yang benar;
2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan;
3. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

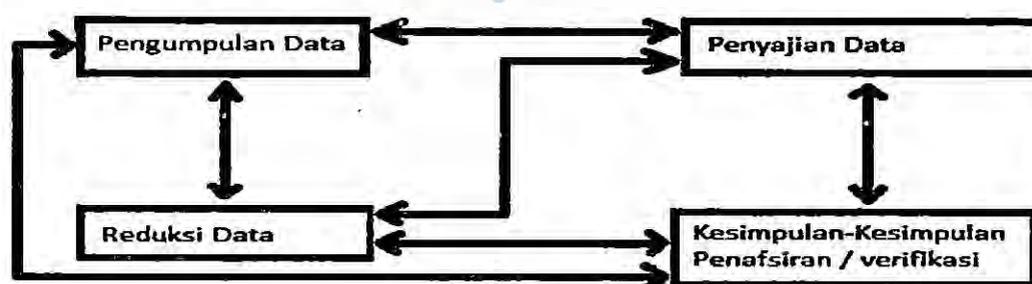
Untuk memeriksa keabsahan data pada penelitian kualitatif maka digunakan taraf kepercayaan data dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain (Moleong, 2008: 330). Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan penggunaan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal itu dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan

dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2008: 331).

### G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun, 1989: 263). Sementara menurut Bogdan (dalam Rachman, 2011: 173), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif yang dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Metode analisis data model interaktif (Miles dalam Rachman 2011: 175).

## H. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilakukan meliputi 3 tahap, yaitu:

### 1. Tahap Pra Penelitian

Dalam tahapan ini peneliti membuat rencana penelitian, membuat instrumen penelitian, dan surat izin penelitian.

### 2. Tahap Penelitian

- a. Pelaksanaan penelitian, melakukan wawancara kepada para informan terkait dengan fokus penelitian.
- b. Mengungkap dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dokumen yang diungkap seperti kondisi PNS menurut golongan, data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, jenis dan bentuk pelanggaran disiplin, modus dan latar belakang pelanggaran disiplin, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.
- c. Kajian pustaka yaitu pengumpulan data dari jurnal atau buku-buku.

### 3. Tahap Pembuatan Laporan

Dalam tahap ini peneliti menyusun data hasil penelitian untuk dianalisis lalu didiskripsikan tentang implementasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

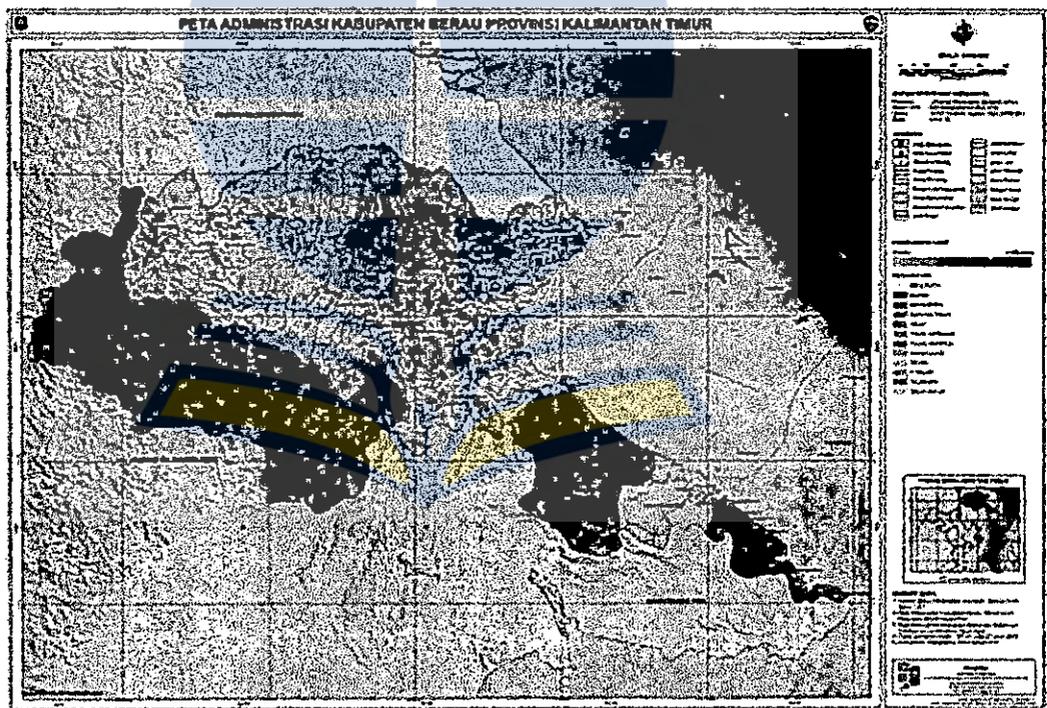
##### 1. Letak Geografis

Kabupaten Berau berada didaerah tropis dengan posisi geografis 10 LU–20 33 LS dan 1160 BT–1190 BT. Ketinggian di atas permukaan laut 5–55 m. Topografi dan fisiografi, bentangan daratan Kabupaten Berau didominasi topografi dengan selang ketinggian 101 m – 500 m (37,10%). Kemudian 23,20% merupakan bentang daratan dengan selang ketinggian 26-100 m, sisanya terbagi sebagai daerah dengan selang ketinggian 8-25 m (7,30%) dan 0-7 m (12,20%) (<http://www.beraukab.go.id>).

Luas wilayah Kabupaten Berau adalah 34.127,02 km<sup>2</sup>, terdiri dari daratan seluas 22.030,81 Km<sup>2</sup> dan laut seluas 12.299,88 Km<sup>2</sup>. Daratannya banyak berupa gugusan perbukitan dengan Kecamatan Kelay sebagai pemilik bukit kapur terluas dengan luas mencapai 100Km<sup>2</sup>. Sedangkan daerah pesisir yang kaya keindahan lautnya terdapat di Kecamatan Biduk-Biduk, Talisayan, Pulau Derawan dan Maratua (<http://www.beraukab.go.id>).

Kabupaten Berau merupakan salah satu daerah Pintu Gerbang Pembangunan di wilayah Propinsi Kalimantan Timur, yang terletak disebelah utara dari ibu kota Propinsi Kalimantan Timur dan sekaligus merupakan wilayah daratan dan pesisir/pantai yang kaya akan sumber daya alam. Jika ditinjau dari luas wilayah

Kalimantan Timur, luas Kabupaten Berau adalah 13,92% dari luas wilayah Kalimantan Timur, dengan persentase luas perairan 28,74%. Kondisi geografi dan demografi merupakan dua faktor penting dan mendasar yang menentukan keberhasilan pembangunan. Kondisi geografi akan memberikan gambaran tentang ketersediaan sumber daya alam, mulai luas lahan, mineral beserta flora dan fauna yang ada didalamnya. Kondisi demografi merupakan gambaran tentang sumberdaya manusia baik ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitasnya dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan kesehatan.



Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Gambar 3. Peta wilayah Kabupaten Berau.

## 2. Kondisi Topografi

Wilayah daratan terdiri dari gugusan bukit yang terdapat hampir disemua kecamatan terutama Kecamatan Kelay yang mempunyai perbukitan batu kapur yang luasnya hampir 100 km<sup>2</sup>.

Sementara di daerah Kecamatan Tabalar terdapat perbukitan yang dikenal dengan Bukit Padai. Daerah pesisir Kabupaten Berau terletak di Kecamatan Biduk-Biduk, Talisayan, Biatan, Tabalar, Pulau Derawan dan Maratua yang secara geografis berbatasan langsung dengan lautan.

Kecamatan Pulau Derawan dan Kecamatan Maratua terkenal sebagai daerah tujuan wisata yang memiliki pantai dan panorama yang sangat indah serta mempunyai beberapa gugusan pulau. Pada Kecamatan Maratua terdapat Pulau Kakaban yang terkenal dengan Danau Kakaban, Kecamatan Biduk-Biduk dengan wisata Labuan Cermin dengan Air Dua Rasa. Secara administratif Kabupaten Berau terbagi menjadi 13 Kecamatan, 10 Kelurahan dan 100 Kampung. Wilayah administratif Kabupaten Berau di bidang Kesehatan yang terdiri dari 19 Puskesmas Induk. Dari 19 Puskesmas Induk tersebut ada 11 Puskesmas bertarap Perawatan dan 8 Puskesmas yang Non Perawatan, terdapat 112 Puskesmas Pembantu, 56 Poskesdes, 1 Klinik Bersalin, 19 Puskesmas Keliling dan 240 Posyandu (Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, 2015).

Dalam pembagian wilayah pembangunan Kabupaten Berau memiliki 3 (tiga) wilayah yaitu:

1. Wilayah Pantai yang meliputi Kecamatan Biduk-Biduk, Kecamatan Talisayan, Kecamatan Batu Putih, Kecamatan Tabalar, Kecamatan Pulau Derawan, dan Kecamatan Pulau Maratua.
2. Wilayah Pedalaman yang meliputi Kecamatan Segah, dan Kecamatan Kelay.
3. Wilayah Kota yang meliputi Kecamatan Tanjung Redeb, Kecamatan Gunung Tabur, Kecamatan Sambaliung, dan Kecamatan Teluk Bayur.

Tabel 2. Jumlah kelurahan/desa per Kecamatan.

NO.	KECAMATAN	JUMLAH		
		DESA	KELURAHAN	DESA + KELURAHAN
1	TANJUNG REDEB	0	6	6
2	GUNUNG TABUR	10	1	11
3	SAMBALIUNG	13	1	14
4	TELUK BAYUR	4	2	6
5	PULAU DERAWAN	5	0	5
6	MARATUA	4	0	4
7	TABALAR	6	0	6
8	BIATAN	8	0	8
9	TALISAYAN	10	0	10
10	BATU PUTIH	7	0	7
11	BIDUK-BIDUK	6	0	6
12	KELAY	14	0	14
13	SEGAH	13	0	13
JUMLAH (KAB/KOTA)		100	10	110

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

### 3. Demografi

Jumlah penduduk dan kepadatan penduduk pada suatu wilayah dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kecenderungan penyebaran penduduk. Jumlah penduduk yang besar cenderung terdapat pada tempat-tempat tertentu sehingga menyebabkan pola penyebaran bervariasi. Kepadatan penduduk yang tinggi pada umumnya dapat dijumpai pada daerah-daerah yang mempunyai aktifitas tinggi, adanya sarana transportasi yang memadai, dan keadaan sosial ekonomi yang lebih baik. Sebaliknya kepadatan penduduk yang rendah pada umumnya terdapat pada daerah-daerah dengan aktivitas ekonomi yang relatif masih rendah dan keadaan sarana transportasinya masih sulit.

Kecamatan yang memiliki rata-rata jiwa/rumah tangga tertinggi adalah Kecamatan Gunung Tabur dengan rata-rata jiwa/rumah tangga masing-masing sekitar 5,50 jiwa dalam setiap rumah tangga. Kecamatan dengan kepadatan penduduk yang terendah adalah Kecamatan Tanjung Redeb dengan rata-rata jiwa/rumah tangga sekitar 2,89 jiwa dalam setiap rumah tangga (Dinak Kesehatan Kabupaten Berau, 2015).

Pola persebaran penduduk Kabupaten Berau menurut luas wilayah sangat timpang, sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat kepadatan penduduk antar kecamatan yang mencolok, terutama antar kecamatan pedalaman dengan kecamatan ibu kota kabupaten.

Tabel 3. Jumlah penduduk per Kecamatan tahun 2015

NO.	KECAMATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
1	TANJUNG REDEB	46,191	39,824	86,015
2	TELUK BAYUR	16,528	13,574	30,102
3	GUNUNG TABUR	13,203	10,701	23,904
4	SAMBALIUNG	21,409	17,827	39,236
5	PULAU DERAWAN	6,231	5,651	11,882
6	MARATUA	1,942	1,852	3,794
7	TABALAR	3,964	3,399	7,363
8	BIATAN	4,299	3,621	7,920
9	TALISAYAN	7,993	6,725	14,718
10	BATU PUTIH	4,568	3,859	8,427
11	BIDUK-BIDUK	3,851	3,484	7,335
12	KELAY	3,425	2,852	6,277
13	SEGAH	7,383	5,892	13,275
JUMLAH		140,987	119,261	260,248

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Kepadatan penduduk Kabupaten Berau sebesar 7,63 jiwa/km<sup>2</sup> dari jumlah penduduk sebesar 260,248 jiwa. Kecamatan yang memiliki luas wilayah terbesar seperti Kecamatan Kelay, Kecamatan Segah dan Kecamatan Maratua memiliki tingkat kepadatan penduduk yang jauh lebih kecil dari kepadatan kecamatan lainnya, Kecamatan yang memiliki luas wilayah terbesar seperti Kecamatan Kelay sebesar 1,02 jiwa/km<sup>2</sup> dari 6,277 jiwa penduduk, Kecamatan Segah sebesar 2,57 jiwa/km<sup>2</sup> dari 13,275 jiwa penduduk, dan Kecamatan Maratua sebesar 0,92 jiwa/km<sup>2</sup> dari 3,794 jiwa penduduk, yang memiliki tingkat

kepadatan yang jauh lebih kecil dari kepadatan kecamatan lainnya. Kepadatan penduduk tertinggi berada di Kecamatan Tanjung Redeb sebanyak 3.620,16 jiwa/km<sup>2</sup>. Pola penyebaran penduduk Kabupaten Berau menurut luas wilayah sangat tidak merata, sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat kepadatan penduduk antara kecamatan yang mencolok, terutama antara Kecamatan Pedalaman dengan Kecamatan Tanjung Redeb sebagai Ibu Kota Kabupaten Berau.

Tabel 4. Kepadatan penduduk per km<sup>2</sup> tahun 2015

NO.	KECAMATAN	LUAS WILAYAH (km <sup>2</sup> )	JUMLAH PENDUDUK	KEPADATAN PENDUDUK per km <sup>2</sup>
1	TANJUNG REDEB	23.76	86,015	3,620.16
2	GUNUNG TABUR	1,987.00	23,905	12.03
3	SAMBALIUNG	2,403.90	39,235	16.32
4	TELUK BAYUR	175.70	30,102	171.33
5	PULAU DERAWAN	3,858.96	11,882	3.08
6	MARATUA	4,118.80	3,794	0.92
7	TABALAR	2,373.45	7,363	3.10
8	BIATAN	1,432.04	7,920	5.53
9	TALISAYAN	1,798.00	14,718	8.19
10	BATU PUTIH	1,651.42	8,427	5.10
11	BIDUK-BIDUK	3,002.99	7,335	2.44
12	KELAY	6,134.60	6,277	1.02
13	SEGAH	5,166.40	13,275	2.57
JUMLAH (KAB/KOTA)		34,127.02	260,248	7.63

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

#### 4. Pemerintahan

##### a. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Jumlah PNSD (Pegawai Negeri Sipil Daerah) di Kabupaten Berau pada tahun 2016 seluruhnya adalah 5.727 orang. Terlihat bahwa Jumlah golongan III mendominasi rasio dari seluruh jumlah golongan (3061 orang). Golongan II berada pada urutan kedua (1823 orang), golongan IV berada pada urutan ketiga (682) orang dan yang terakhir adalah golongan I (161 orang). Data-data tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Data PNS Kabupaten Berau Berdasarkan gender dan golongan.

GOLONGAN	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
IV	443	239	682
III	1614	1447	3061
II	1065	758	1823
I	136	25	161
JUMLAH	3258	2469	5727

Sumber : Hasil penelitian

Pada Tabel 6 terlihat bahwa jumlah PNSD Kabupaten Berau berdasarkan jabatan struktural seluruhnya ada 894 orang. Terlihat bahwa jumlah eselon IV mendominasi rasio jumlah seluruh eselon (671 orang). Jumlah eselon III berada pada urutan kedua (183 orang) yang kemudian di urutan kedua adalah eselon II (40 orang). Gambaran tersebut wajar adanya dikarenakan

setiap struktur organisasi atau hierarki birokrasi selalu memiliki jumlah eselon IV lebih banyak dibanding dengan eselon di atasnya.

Tabel 6. Data PNS kabupaten Berau berdasarkan Gender dan Eselon

ESELON	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
I	-	-	-
II	36	4	40
III	158	25	183
IV	497	174	671
V	-	-	-
JUMLAH	691	203	894

Sumber : Hasil penelitian

Tabel 7. Data PNS berdasarkan gender dan pendidikan

PENDIDIKAN	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
S3	1	-	1
S2	102	64	166
S1	1.148	1.018	2.166
D IV	37	17	54
SM	3	1	4
D III	228	425	653
D II	158	203	361
D I	23	30	53
SLTA	1.371	682	2.053
SLTP	106	11	117
SD	81	18	99
JUMLAH	3.285	2.469	5.727

Sumber : Hasil penelitian

Pada Tabel 7 terlihat data PNS daerah Kabupaten Berau berdasarkan gender dan pendidikan. Tingkat pendidikan PNS akan menunjukkan kualitas PNS

karena tingkat pendidikan PNS merupakan salahsatu indicator profesionalitas yang dapat dijadikan ukuran dalam kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dari data terlihat bahwa 40% PNS memiliki tingkat pendidikan strata 1 ke atas. Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan PNS masih cukup rendah.

### c. Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

Pada tabel 8 terlihat bahwa jumlah keseluruhan PNS berdasarkan gender dan golongan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau adalah 66 orang. Jumlah PNS golongan III mendominas dari golongan II dan IV yang masing-masing berjumlah 16 orang dan 3 orang. Jumlah Pria masih mendominaasi dari keseluruhan jumlah PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Tabel 8. Data PNS Kabupaten Berau Berdasarkan gender dan golongan.

GOLONGAN	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
IV	3	-	3
III	28	19	47
II	9	7	16
I	-	-	-
JUMLAH	39	27	66

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

Pada Tabel 9 terlihat bahwa jumlah PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berdasarkan jabatan struktural seluruhnya ada 21 orang. Terlihat bahwa jumlah eselon IV mendominasi rasio jumlah seluruh eselon (21 orang). Jumlah eselon III berada pada urutan kedua (5 orang) yang kemudian di urutan kedua adalah eselon II (1 orang). Gambaran tersebut wajar adanya dikarenakan setiap struktur organisasi atau hierarki birokrasi selalu memiliki jumlah eselon IV lebih banyak dibanding dengan eselon di atasnya.

Tabel 9. Data PNS kabupaten Berau berdasarkan Gender dan Eselon

ESELON	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
I	-	-	-
II	1	-	1
III	5	-	5
IV	12	3	15
V	-	-	-
JUMLAH			21

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

Tabel 10. Data PNS berdasarkan gender dan pendidikan

PENDIDIKAN	GENDER		JUMLAH
	PRIA	WANITA	
S3	-	-	-
S2	1	1	2
S1	14	14	28
D IV	-	1	1
D III	8	7	15
D II			
D I	2	-	2

SPK	2	-	2
SLTA	12	4	16
SLTP	-	-	
SD	-	-	
JUMLAH	39	27	66

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

Pada Tabel 10 terlihat data PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berdasarkan gender dan pendidikan. Tingkat pendidikan PNS akan menunjukkan kualitas PNS karena tingkat pendidikan PNS dan merupakan salah satu indikator profesionalitas yang dapat dijadikan ukuran dalam kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dari data terlihat bahwa 42% PNS memiliki tingkat pendidikan strata 1 ke bawah. Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan PNS masih cukup rendah.

Dinas Kesehatan Kabupaten Berau adalah salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan salah satu unsur pendukung tugas-tugas kepala daerah di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Berau. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dengan memimpin, merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, mengawasi dan mempertanggungjawabkan semua kegiatan Dinas serta mengadakan hubungan kerjasama dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya. Tugas ini berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan serta pelayanan umum di bidang kesehatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kesehatan;
- d. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- e. Pelaksanaan UPTD;
- f. Pembinaan kelompok jabatan fungsional;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas Kesehatan dalam menyelenggarakan tugas mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

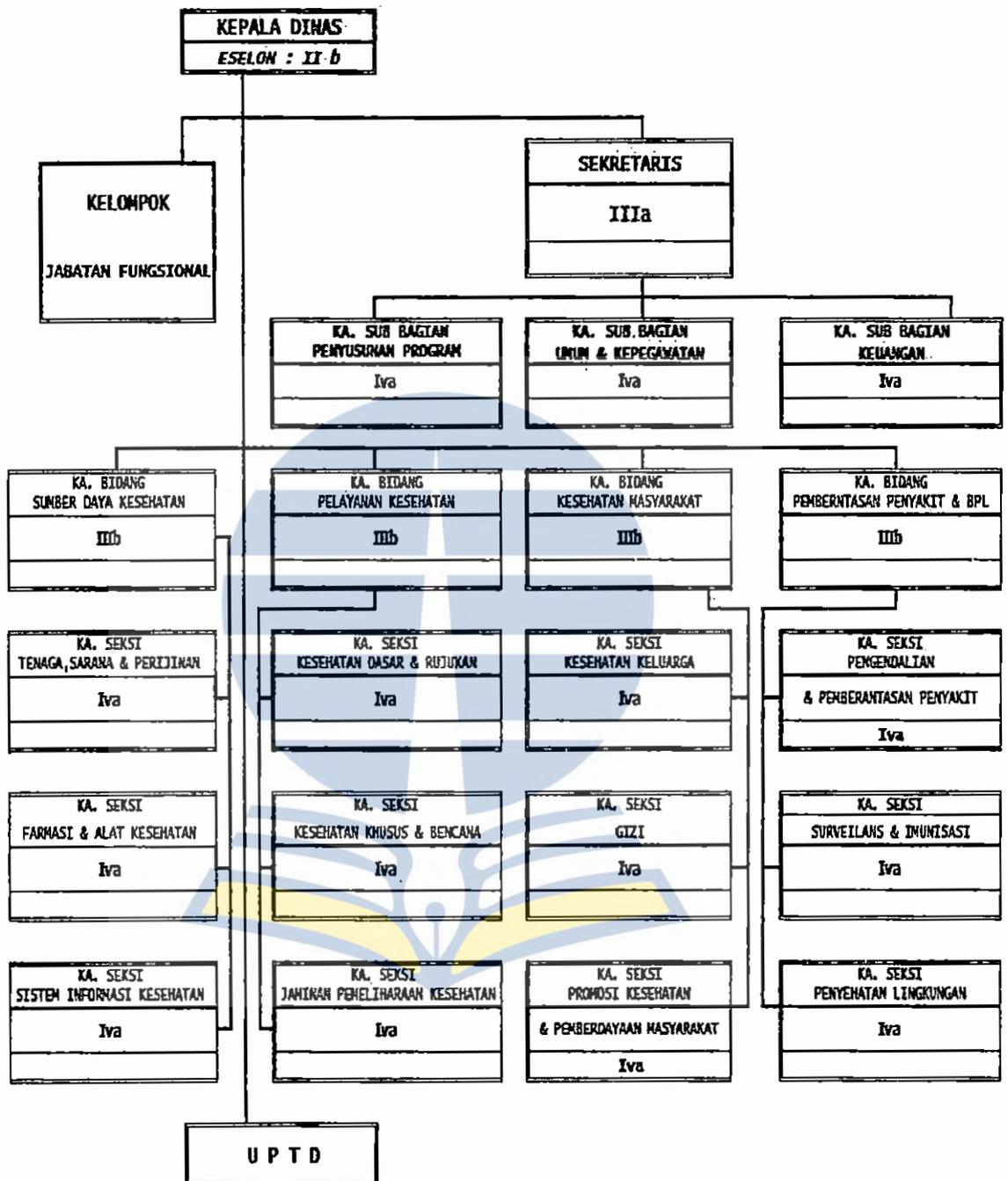
- a. Merencanakan pembangunan di bidang kesehatan yang sejalan dengan rencana dan strategi pembangunan Daerah.
- b. Menggerakkan organisasi Dinas sesuai dengan rencana dan strategi pembangunan yang telah disusun untuk tercapainya tujuan.
- c. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan program pembangunan yang menjadi tanggung jawab Dinas.
- d. Membina dan membagi tugas kepada bawahan untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi.

- e. Mempelajari peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kesehatan serta Pemerintahan sebagai referensi pembuatan kebijakan.
- f. Memeriksa, mengecek, mengoreksi dan mengontrol serta mengesahkan hasil kerja bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- g. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dan kegiatan Dinas sebagai pembinaan karier serta penilai terhadap keberhasilan kegiatan.
- h. Mengawasi pelaksanaan tugas dan kegiatan setiap satuan organisasi secara berjenjang
- i. Membuat laporan kepada Bupati sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Sekretariat dalam menyelenggarakan tugasnya mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan kegiatan pada sekretariat dalam hal penyusunan program, administrasi dan kepegawaian, perlengkapan dan keuangan sebagai pedoman kerja.
- b. Mempelajari dan mengumpulkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penyusunan program, administrasi umum,

## STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BERAU



Gambar 4. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

kepegawaian, perlengkapan dan keuangan sebagai dasar dan pedoman membuat keputusan.

- c. Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada bawahan dilingkup sekretariat supaya tercapai kinerja yang baik pada bawahan.
- d. Membina dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk terlaksananya peningkatan kinerja bawahan.
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyusunan program dinas dengan semua bidang supaya didapat program kerja yang baik dan efektif dan mampu mengakomodasi semua keperluan dan kegiatan Dinas.
- f. Menyelenggarakan administrasi umum Dinas berupa pengaturan surat-menyurat, penyusunan peranturan-peraturan dan ketatausahaan lainnya agar dipenuhinya tertib adminstrasi.
- g. Menyelenggarakan koordinasi pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaksanaan pembangunan peternakan untuk mengetahui tingkat keberhasilannya.
- h. Menyelenggarakan pengadaan dan pemeliharaan barang milik negara/pemerintah dan mengawasi pemakaiannya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Dinas.
- i. Menyelenggarakan administrasi keuangan Dinas untuk dicapainya tertib admnistrasi keuangan dan pemakaian keuangan negara yang efektif dan efisien.

j. Membuat laporan kegiatan Sekretariat dan laporan kegiatan Dinas baik bulanan maupun tahunan secara periodik sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.

k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan.

Penjelasan lebih detail dapat dilihat pada Peraturan Bupati Berau Nomor 19 Tahun 2009 tentang rincian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

#### **B. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.**

Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dalam rangka meningkatkan disiplin PNS di lingkungannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 (PP 53 tahun 2010) cukup sering melakukan sosialisasi pada saat apel pagi dan pada saat pertemuan-pertemuan koordinasi pejabat-pejabat struktural. Dalam sosialisasi ini dijelaskan beberapa hal utama yang terkandung di dalam PP 53 tahun 2010 berkaitan dengan jumlah tingkat absensi dan sanksi.

Upaya pengawasan dan pengendalian tingkat kehadiran pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dilakukan dengan menggunakan absensi konvensional yaitu menggunakan lembar absensi dan ditandatangani sebanyak 1 kali saja di waktu akan berlangsungnya apel pagi. Absensi *finger print* yang pernah digunakan untuk memantau tingkat kehadiran pada pagi hari dan sore pada saat pulang sudah tidak dapat digunakan lagi dikarenakan telah rusak.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, penindakan dilakukan secara berjenjang sesuai dengan struktur birokrasi yang ada. Jika terjadi di tingkat seksi, maka kepala seksi yang bersangkutan akan memanggil oknum PNS yang melakukan pelanggaran untuk dimintai keterangan dan pembinaan. Apabila pembinaan yang dilakukan tidak berhasil maka proses akan dilanjutkan ke tingkat atas secara berjenjang.

PNS yang diberikan hukuman disiplin dikarenakan melanggar PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau terlihat hanya diberikan teguran tertulis saja sesuai dengan data yang diberikan kepada peneliti dari tahun 2013 sampai dengan 2016 (Tabel 11).

Tabel 11. Jenis dan Jumlah penjatuhan disiplin PNS di Dinas Kesehatan kabupaten Berau

No	Jenis Penjatuhan Hukuman Disiplin	2013	2014	2015	2016
1	Teguran tertulis	17	9	2	3
2	Pernyataan tidak puas secara tertulis	-	-	-	-
3	Penundaan kenaikan gaji berkala	-	-	-	-
4	Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala	-	-	-	-
5	Penundaan kenaikan pangkat	-	-	-	-
6	Penurunan pangkat	-	-	-	-
7	Pembebasan dari jabatan struktural	-	-	-	-
8	Pembebasan dari jabatan fungsional	-	-	-	-
9	Pemberhentian	-	-	-	-
	Jumlah	17	9	2	3

Sumber : Hasil penelitian

Dari Tabel 11 terlihat bahwa setiap tahun ada saja teguran tertulis yang diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010

dan sifatnya fluktuatif, tahun 2013 terdapat 17, tahun 2014 terdapat 9 orang, tahun 2015 terdapat 2 orang PNS yang diberikan teguran. Walau gambaran ini terlihat cenderung menurun di setiap tahunnya, tetapi masih saja ada PNS yang berani melanggar.

### **C. Hasil Penelitian Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.**

#### **1. Komunikasi**

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam implementasi kebijakan adalah terjalannya suatu komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan juga harus terjalin komunikasi yang baik antara para pelaksana kebijakan. Komunikasi ini dimaksudkan agar para pelaksana mengetahui apa yang seharusnya mereka lakukan.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau pesan dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila pesan yang diterima dapat dimengerti dengan baik. Komunikasi merupakan sebuah konsep yang dapat dimaknai sebagai sebuah proses dimana kita belajar melalui interaksi dengan orang lain tentang cara berfikir, merasakan dan bertindak, di mana hal tersebut merupakan hal-hal yang sangat penting dalam menghasilkan partisipasi sosial yang efektif. Pada dasarnya, komunikasi memberikan kontribusi besar pada lingkungan pekerjaan atau organisasi yaitu memberikan dasar atau fondasi kepada tiap individu pada organisasi dalam

menciptakan partisipasi yang efektif. Selain itu, melalui komunikasi memungkinkan lingkungan organisasi yang kondusif.

Komunikasi merupakan proses yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam mewujudkan implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan ini dimaksudkan untuk menanamkan nilai-nilai serta pengetahuan aparatur yang merata tentang PP 53 tahun 2010 tersebut.

Komunikator sangat berperan dalam strategi komunikasi. Strategi komunikasi haruslah luwes sehingga komunikator dapat segera mengadakan perubahan apabila ada suatu faktor yang mempengaruhi komunikasi. Faktor-faktor yang berpengaruh bisa terdapat pada komponen media atau komponen komunikasi, sehingga tujuan yang diharapkan tidak tercapai.

Komunikator mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan sikap, pendapat dan tingkah laku komunikasi melalui mekanisme daya tarik jika pihak komunikasi merasa bahwa komunikator ikut dengannya. Dalam hal ini pelaksana kebijakan harus memberi kenyamanan kepada seluruh aparatur agar implementasi kebijakan berjalan lancar.

Komunikasi pada implementasi PP 53 tahun 2010 ini dimaksudkan untuk memudahkan aparatur dalam memahami dan melaksanakan substansi dari pp 53 tahun 2010 tersebut. Komunikasi ini menggambarkan proses yang menghubungkan unsur-unsur yang ada dalam komunikasi itu sendiri. Dalam

komunikasi ini sebagai penentu keberhasilan komunikasi adalah semua unsur yang terdapat dalam komunikasi.

Tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi implementasi kebijakan yaitu transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Dengan komunikasi yang baik diharapkan aparatur mengerti nilai-nilai dalam proses komunikasi. Komunikasi kebijakan adalah proses yang terjadi dalam suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat implementasi kebijakan tersebut. Aparatur bertugas mengkomunikasikan kebijakan dengan baik agar obyek komunikasi memahami dengan baik tentang materi yang dikomunikasikan. Proses komunikasi akan berjalan dengan lancar apabila pesan-pesan yang disampaikan oleh aparatur saling mendukung satu sama lain dan tidak bertentangan.

Transformasi informasi dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau akan dapat menghasilkan tingkat implementasi yang baik apabila penyampaian informasi tersebut sesuai dengan sasaran secara tepat dan jelas dengan konsistensi yang tetap dan media yang tepat dan jelas.

Transformasi informasi yang terdapat dalam bentuk sosialisasi pada upaya implementasi PP 53 tahun 2010 ini dapat dilakukan baik secara perseorangan maupun kepada seluruh kelompok aparatur dalam acara-acara tertentu, seperti pertemuan-pertemuan resmi, apel pagi dan apel gabungan.

Proses penyampaian informasi Kebijakan ini dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan, Kepala Bidang, dan kepala seksi dalam pertemuan-pertemuan yang mereka pimpin.

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten

Berau:

...”Sosialisasi tentang PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini sering saya sampaikan pada acara-acara atau pertemuan resmi pada Dinas Kesehatan. Pada saat apel pagi pun Saya sering menyampaikannya. Pada saat apel gabungan Bapak Bupati atau Setda yang memimpin apel sangat sering menyampaikan tentang disiplin yang berkaitan dengan isi dari PP 53 tahun 2010 ini dengan cukup jelas dan mudah untuk difahami. Tetapi memang sosialisasi ini saya rasakan masih kurang.

Menurut saya ada ketidak merataan pengetahuan tentang substansi PP 53 tahun 2010 ini sehingga menimbulkan keberagaman dalam implementasinya di lapangan.

Apabila terdapat pelanggaran disiplin maka yang bersangkutan akan dipanggil untuk klarifikasi dan dimintai keterangan sehingga masalahnya menjadi jelas.

Pengawasan dan pengendalian dalam pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dilakukan dengan absensi tanda tangan pada pagi hari sebelum apel pagi dan dengan meminta konfirmasi kepala dari tiap-tiap bidang dan bagian. Sistem pengawasan dan pengendalian yang semacam ini dirasakan masih kurang sempurna.

Pada setiap pelanggaran disiplin dilakukan pemanggilan dan pembinaan kepada yang bersangkutan secara berjenjang”.

Pendapat lain disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan

Kabupaten Berau:

...”Sosialisasi tentang disiplin Pegawai negeri Sipil yang terkandung dalam PP 53 tahun 2010 telah disampaikan dalam beberapa kesempatan, diantaranya pada apel pagi, pertemuan-pertemuan kedinasan, maupun disampaikan secara langsung kepada para Kepala Bidang, Kepala Seksi dan staf lainnya. Penyampaian ini sifatnya lisan dan tulisan, tulisan pernah disampaikan dalam bentuk CD yang di bagikan kepada tiap Bidang untuk dapat dipelajari dan

disosialisasikan agar dapat diimplementasikan”. Memang saya rasa sosialisasi pp 53 tahun 2010 ini masih kurang. Kurangnya sosialisasi ini menyebabkan pemahaman aparatur yang bervariasi.

Apabila terdapat pelanggaran disiplin, maka oknum yang bersangkutan kami panggil untuk dimintai keterangan untuk menjelaskan masalahnya.

Sistem pengawasan dan pengendalian dilakukan dengan menggunakan absensi tandatangan pada setiap pagi. Memang saya sadari sistem pengawasan dan pengendalian kami masih lemah.

Saya melihat, bahwa tidak semua PNS memahami PP 53 tahun 2010 ini dengan benar”.

Tanggapan dari Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau mengenai implementasi PP 53 tahun 2010 menyatakan bahwa:

...”bahwa sosialisasi yang sifatnya khusus untuk membahas masalah PP 53 tahun 2010 pernah dilakukan beberapa kali yang diikuti dengan beberapa pertemuan kedinasan yang dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, selain itu pernah juga dibagikan bahan tentang PP 53 Tahun 2010 ini dalam bentuk CD ke tiap-tiap bidang sebagai bahan untuk sosialisasi.

Mengenai kejelasan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 menurut saya memang masih banyak kekurangan.

Beberapa teman-teman mempunyai asumsi yang berbeda-beda mengenai substansi dari PP 53 tahun 2010 ini.

Setiap ada pelanggaran kita selalu memanggil oknum yang bersangkutan dan dijalin komunikasi secara langsung untuk dimintai keterangan mengenai masalahnya. Pembinaan selalu dilakukan untuk memperbaiki disiplin yang buruk.

Sistem pengawasan dan pengendalian yang ada yaitu absensi di pagi hari sebelum apel pagi, hanya itu, dan memang kami masih banyak kekurangan”.

Dari ketiga hasil wawancara tersebut, terdapat kesamaan substansi bahwa sosialisasi PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau telah dilakukan secara rutin baik

secara formil pada acara-acara pertemuan resmi dan kedinasan maupun acara informal seperti koordinasi rutin antar bidang dan koordinasi lainnya.

Kepada Bidang Pelayanan Kesehatan, menanggapi tentang implementasi PP 53 tahun 2010 ini dan mengatakan bahwa:

...”Saya belum pernah mengetahui adanya Sosialisasi secara khusus PP 53 Tahun 2010 ini, kalau dalam beberapa kesempatan apel pagi ada sosialisasi ini memang ada beberapa kali, hal itu menyangkut kedisiplinan aparatur untuk tetap mengikuti apel pagi setiap hari. Saya sebagai Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan selalu memanggil staf Saya yang melanggar disiplin untuk dimintai keterangan mengenai keadaan yang sebenarnya tentang pelanggarannya dan selalu kita bina untuk ke arah yang lebih baik secara berjenjang. Komunikasi langsung dan intens selalu kita bina kepada oknum PNS yang melanggar disiplin. Kalau saya lihat, sistem pengawasan dan pengendalian yang kita gunakan adalah absensi tandatangan seperti biasa yang tentu saja masih banyak kekurangan. Masalah-masalah pelanggaran yang timbul menurut saya salahsatunya disebabkan oleh tingkat pemahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini tidak merata”.

Pendapat Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan sejalan dengan Pendapat Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan:

...”setahu Saya belum pernah ada sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, memang PP 53 tahun 2010 ini sering dibicarakan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan sebagai himbuan untuk terus digalakkan. Tingkat pemahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini tidak sama antara staf yang satu dengan yang lainnya. Secara berjenjang kita akan panggil dan berkomunikasi secara langsung kepada oknum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga masalahnya jelas. Pembinaan tentu saja dilakukan secara berjenjang pula. Sistem pengawasan dan pengendalian yang ada masih menggunakan absensi tandatangan biasa dan Saya rasa masih sangat kurang”.

Kepala Bidang Kesehata Masyarakat menjelaskan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 dan beberapa hal lainnya:

...”sosialisasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau Belum pernah diadakan secara khusus, kecuali sedikit disinggung pada saat apel pagi dan apel gabungan.

Saya lihat, tidak semua staf memahami dengan benar isi dari PP 53 tahun 2010 ini, dan ini adalah sebuah masalah.

Komunikasi akan kita jalin secara langsung kepada pihak yang melakukan pelanggaran disiplin agar jelas masalahnya, demikian juga dengan pembinaan kepada pihak yang melanggar disiplin kita akan terus awasi secara intensif dan berjenjang.

Sistem pengawasan dan pengendalian saya lihat memang masih sangat lemah dan perlu diperbaiki”.

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mengemukakan bahwa:

...”saya belum pernah tahu adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, yang saya tahu penyampaiannya hanya dilakukan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan secara informal pada saat koordinasi rutin.

Memang pemahaman tentang isi PP 53 tahun 2010 ini saya lihat tidak semuanya memahami dengan benar.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan staf saya akan langsung saya panggil dan dimintai keterangan berkaitan dengan masalahnya.

Komunikasi ini saya jalin secara langsung kepada yang bersangkutan.

Pengawasan dan pengendalian disiplin pada Dinas Kesehatan ini saya kira perlu perbaikan dari sistem konvensional menggunakan tandatangan manual ke sistem modern menggunakan sidik jari”.

Staf pada bagian Umum dan Kepegawaian menuturkan bahwa:

...” sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau satu kali sebagai acara ikutan pada pertemuan Evaluasi program yang diadakan pada tahun 2011.

Menurut saya sosialisasi yang dilakukan kurang efektif dikarenakan sosialisasi tersebut menggunakan metode ceramah biasa tanpa adanya studi kasus dan forum diskusi.

Saya mendengar beberapa teman-teman ada yang tidak faham dan ada yang faham tentang substansi dari PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS tersebut.

Beberapa teman-teman yang melanggar disiplin ada yang langsung dipanggil dan ada yang tidak dipanggil untuk dimintai keterangan.

Sistem pengawasan dan pengendalian disiplin hanya menggunakan absensi tandatangan sebelum apel pagi”.

Wawancara kepada staff pada Bidang Sumber Daya Kesehatan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini menjelaskana hal yang hampir sama dengan staf bagian umum dan kepegawaian:

...” bentuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 dilakukan secara lisan saja melalui Apel pagi dan apel gabungan serta pada pertemuan-pertemuan kedinasan lintas program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Memang ada pemahaman yang tidak merata tentang PP 53 tahun 2010 di kalangan teman-teman staf.

Banyak terjadi pelanggaran disiplin, tetapi ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan sampai dengan surat peringatan. Sistem pengawasan dan pengendalian disiplin PNS harus diperbaiki karena hanya menggunakan tandatangan pada waktu sebelum apel pagi”.

Staf pada Bidang Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa:

...” saya belum pernah mengetahui adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, penyampaian tentang substansi PP 53 tahun 2010 ini secara umum sering disampaikan pada apel pagi dan apel gabungan serta pertemuan-pertemuan lintas program.

Hendaknya sosialisasi dilakukan lebih efisien sehingga pemahaman aparatur lebih merata.

Apabila terdapat pelanggaran disiplin oleh teman-teman staf di sini, maka, beberapa dari mereka akan dipanggil untuk dimintai keterangan dan pembinaan. Dan ada yang sampai diberikan surat peringatan.

Pengawasan dan pengendalian kedisiplinan hanya dengan menggunakan absensi tandatangan seperti biasa, tetapi hal ini menurut saya sudah cukup apabila di-efektifkan yang sementara ini belum terjadi.”

Penuturan pada Bagian Umum dan Kepegawaian yang disampaikan pada saat wawancara adalah sebagai berikut:

...” sepengetahuan Saya sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah ada selama ini, yang Saya tahu beberapa kali melalui apel pagi hal tentang disiplin yang termaktub dalam PP 53 tahun 2010 tersebut disampaikan untuk dapat dilaksanakan.

Ada fenomena ketidakfahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini pada beberapa PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Banyak terjadi pelanggaran disiplin dan ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan terkait dengan pelanggaran disiplin tersebut sampai dengan surat teguran hingga pembinaan. Pengawasan dan pengendalian disiplin PNS saya kira masih sangat kurang, salah satunya adalah absensi dengan menggunakan tandatangan pada saat sebelum apel pagi”.

Staf pada bidang Sumber Daya Kesehatan mengemukakan hal-hal yang kurang lebih sama dengan hal-hal yang telah di sampaikan sebelumnya, bahwa:

...” Sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau tetapi penyampaian secara lisan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap apel pagi dan apel gabungan hampir selalu dilakukan. Beberapa pertemuan lintas program pada acara akhir diselipkan materi tentang PP 53 tahun 2010 tersebut untuk dipresentasikan.

Banyak pelanggaran disiplin yang dilakukan tetapi ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan sampai dengan surat teguran dan pembinaan.

Saya sendiri belum tahu pasti substansi PP 53 tahun 2010 tersebut dan saya kira perlu sosialisasi ulang secara menyeluruh.

Bentuk pengawasan dan pengendalian disiplin saya kira masih perlu diperbaiki, terutama tentang absensi yang menggunakan tandatangan yang sangat mudah dipalsukan”.

Jika melihat pendapat-pendapat hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa sosialisasi yang dilakukan kebanyakan hanya bersifat himbauan-himbauan secara lisan pada saat apel pagi, apel gabungan dan pada saat acara rapat lintas program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau sebagai acara ikutan yang diselipkan pada akhir agenda rapat. Belum pernah ada sosialisasi khusus secara resmi yang membahas tentang PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan, kecuali dengan menggunakan media CD yang di dalamnya terdapat file tentang PP 53 tahun 2010. Transformasi informasi dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau akan dapat menghasilkan tingkat implementasi yang baik apabila penyampaian informasi tersebut menggunakan metode dan sasaran secara tepat dan jelas dengan konsistensi yang tetap dan media yang tepat dan jelas.

Transformasi informasi yang terdapat pada sosialisasi dalam upaya implementasi PP 53 tahun 2010 ini dilakukan baik secara perseorangan maupun kepada seluruh kelompok aparatur dalam acara-acara tertentu, seperti pertemuan-pertemuan resmi, apel pagi dan apel gabungan. Proses penyampaian informasi Kebijakan ini dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan, Sekretaris, serta Kepala Bidang, dalam pertemuan-pertemuan yang mereka pimpin.

Dalam mentransmisikan perintah-perintah implementasi ada beberapa hambatan yang akan ditemukan. Pertama, pertentangan pendapat antara pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan. Kedua, informasi melewati berlapis-lapis hirarki birokrasi dan ketiga, penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmampuan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.

Hambatan-hambatan terhadap transmisi terhadap suatu perintah implementasi seperti yang telah di tuliskan tersebut selalu akan menjadi hambatan yang akan selalu ada dalam proses transmisi implementasi kebijakan apapun, termasuk kebijakan Peraturan Pemerintah tahun 2010 ini. Kemampuan untuk mengatasi setiap hambatan yang ada secara teoritis menurut Erdwads III (dalam Winarno, 2002: 126) akan menyebabkan kebijakan yang ada terimplentasi dengan baik.

Hambatan pertama yang merupakan pertentangan pendapat antar pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan adalah hambatan yang umum dan selalu ada dalam setiap penetapan kebijakan. Dalam setiap penetapan kebijakan tentu saja ada pihak-pihak yang tidak sependapat dengan pengambil kebijakan dalam beberapa segi dari isi dalam sebuah kebijakan. Pada tingkatan Dinas Kesehatan Kabupaten, seperti yang ada di Kabupaten Berau, dari level kepala Dinas kesehatan sampai dengan staf adalah komunikator dan sekaligus komunikan. Pendapat yang berbeda antara

pengambil kebijakan dan pelaksana (komunikator dan komunikan) tentu saja akan mengganggu proses transmisi pesan sehingga implementasi kebijakan tidak akan maksimal hasilnya. Kebijakan yang diturunkan ke bawah adalah suatu perintah yang harus dilaksanakan oleh para komunikator dan komunikan walaupun tidak semua komunikator dan komunikan sependapat dengan isi dari kebijakan tersebut (PP 53 tahun 2010).

Hambatan kedua yaitu informasi tentang PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil akan melewati berlapis-lapis hierarki birokrasi. Hal ini dikarenakan implementasi PP 53 tahun 2010 ini sudah seharusnya melewati struktur birokrasi yang berlapis-lapis dikarenakan organisasi pemerintahan memiliki struktur birokrasi yang bertingkat-tingkat. Tentu saja informasi yang berasal langsung dari level atas akan lebih lengkap dibanding informasi yang berasal dari level yang lebih rendah. Demikian juga halnya dengan PP 53 tahun 2010 ini. Akan lebih baik jika informasi tersebut langsung disosialisasikan langsung dari level atas yang membidangi tentang disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 tersebut, dengan menggunakan metode sosialisasi yang khusus membahas tentang PP 53 tahun 2010 dan segala jenis studi kasusnya, dengan media yang tepat dan sasaran yang tepat. Surat edaran yang berisi himbuan dan instruksi tentang PP 53 tahun 2010 ini sangat diperlukan secara periodik agar aparatur yang melaksanakan dapat selalu teringat untuk melaksanakannya. Membuat sebuah "Motto" disiplin yang ditempel pada sudut-sudut tertentu akan selalu mengingatkan aparatur

untuk berlaku disiplin. Inovasi sangat diperlukan dalam membangun komitmen tentang disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010.

Hambatan ketiga yaitu penangkapan informasi dan komunikasi tentang PP 53 tahun 2010 ini dihambat oleh persepsi selektif dan ketidakmauan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan. Kadang-kadang para pelaksana mengabaikan apa yang sudah jelas dan mencoba-coba menduga-duga makna komunikasi yang “sebenarnya”. Oleh karena itu dalam implementasi PP 53 tahun 2010 ini diperlukan sosialisasi yang khusus sehingga kejelasan petunjuk teknis pelaksanaann PP 53 tahun 2010 ini benar-benar dapat diaplikasi oleh para aparatur secara merata. Dengan demikian sosialisasi tidaklah hanya sekedar himbauan-himbauan secara lisan untuk diikuti, tetapi harus menggunakan himbauan-himbauan tertulis yang berupa instruksi dan sosialisasi untuk sebuah implementasi kebijakan haruslah inovatif sehingga komunikan atau aparatur dapat mengerti dan mengikuti instruksi yang dimaksud.

Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak membingungkan. Penyampaian informasi dengan jelas, dapat dimengerti dan dipahami oleh aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Berau merupakan faktor yang bisa menentukan keberhasilan dalam implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 ini. Oleh karena itu penyampaian sosialisasi kebijakan PP 53 tahun 2010 tidak cukup hanya dengan penyampaian secara lisan dari orang per orang, pada setiap apel dan sebagai agenda tambahan pada

beberapa pertemuan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, tetapi sosialisasi ini haruslah disediakan waktu khusus secara periodik agar kejelasan informasi dalam implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dapat maksimal dan terjaga kualitasnya.

Jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima dan dipahami oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Seringkali instruksi-instruksi yang diteruskan kepada pelaksana-pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan. Ketidakjelasan pesan komunikasi yang disampaikan berkenaan dengan implementasi kebijakan akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan mungkin bertentangan dengan makna pesan awal. Namun demikian ketidakjelasan pesan komunikasi kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi. Pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Ada enam faktor yang mendorong terjadinya ketidakjelasan komunikasi menurut Edwards III (dalam Winarno, 2005: 149-160). Faktor-faktor tersebut adalah kompleksitas kebijakan publik, keinginan untuk tidak mengganggu kelompok-kelompok masyarakat, kurangnya konsensus mengenai tujuan-tujuan kebijakan, masalah-masalah dalam memulai kebijakan baru, menghindari pertanggungjawaban kebijakan, dan sifat pembentukan kebijakan pengadilan.

Kejelasan informasi merupakan suatu ukuran tentang tata cara pelaksanaan PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin dan hal-hal lain yang berkaitan dengan disiplin PNS yang wajib diinformasikan secara terbuka kepada segenap PNS yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Agar mudah untuk dipahami, diketahui dan dimengerti oleh seluruh aparatur.

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah juga harus konsisten atau tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, jangan sampai kebijakan PP 53 tahun 2010 yang dibuat oleh pemerintah menyimpang dari ketentuan dalam pelaksanaannya atau malah melanggar kebijakan yang lainnya. Konsistensi yang dimaksud di sini adalah dengan terus menerus secara periodik diadakannya perbaikan dalam pengoprasionalan atau pengimplementasian PP 53 tahun 2010 tersebut. Dengan diadakannya perbaikan yang terus menerus maka kemungkinan distorsi informasi akan lebih kecil dan bertambah kecil.

Jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada para pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana menjalankan tugasnya dengan baik. Disisi lain, perintah-perintah implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan dan mengimplementasikan kebijakan. Bila hal ini terjadi, maka akan berakibat

pada keetidakefektifan implementasi kebijakan karena tindakan yang sangat longgar besar kemungkinan tidak dapat digunakan untuk melaksanak tujuan-tujuan kebijakan.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau informasi tentang PP 53 tahun 2010 selalu diulang-ulang dalam setiap apel pagi, apel gabungan, dan pertemuan-pertemuan kedinasan lintas program. Pengulangan-pengulangan informasi ini baik adanya untuk menghindari distorsi informasi dan kemudian memperkecilnya. Tetapi pengulangan-pengulangan yang dilakukan secara terus menerus bukanlah berarti sebuah perbaikan yang dilakukan. Untuk melakukan perbaikan yang dilakukan secara terus menerus haruslah dengan berdasar pada adanya atau tersedianya data tingkat kepatuhan PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, dengan demikian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau harus melaksanakan studi tentang tingkat kepatuhan terhadap PP 53 secara berkala. Dengan metode sosialisasi yang baik dan terencana yang dilakukan secara periodik akan lebih menjamin konsistensi informasi tentang PP 53 tahun 2010 lebih baik. Metode yang baik yaitu dengan menyediakan waktu khusus untuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 sehingga konsistensi informasi dapat terjamin. Perencanaan yang diikuti dengan penyediaan anggaran yang cukup akan menjamin implementasi PP 53 tahun 2010 dengan baik.

## 2. Sumber Daya

Dalam implementasi PP 53 tahun 2010, sumber daya memiliki peranan yang cukup penting. Perintah-perintah dalam implementasi kebijakan tersebut mungkin dapat diteruskan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila pelaksana kebijakan mempunyai kekurangan sumber daya untuk dapat melaksanakan kebijakan tersebut, maka implementasi PP 53 tahun 2010 pun akan kurang maksimal.

Syarat berjalannya suatu organisasi adalah kepemilikan terhadap sumberdaya atau dengan kata lain efektifitas kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan tidak akan berjalan secara baik ketika tidak didukung oleh potensi-potensi sumber daya yang tidak tersedia. Menurut Edwards III dalam Agustino (2006), sumber daya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Sumber-sumber yang penting tersebut meliputi staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usul-usul diatas kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik .

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau menyatakan bahwa:

...”Sumber daya yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau sudah cukup untuk memfasilitasi implementasi PP 53 tahun 2010, eselonisasi pada tiap bagian, bidang dan sub bidang telah lengkap terisi dan bekerja dengan baik.

PP 53 tahun 2010 disosialisasikan oleh setiap pejabat eselon yang menjabat di bidangnya mempunyai latar belakang pendidikan sesuai disiplin ilmunya serta cukup kompeten dibidangnya.

Sosialisasi secara khusus untuk saat ini belum dapat terlaksana dikarenakan anggaran khusus untuk PP 53 tahun 2010 ini belum ada. Pada beberapa PNS yang dibina pada Dinas Kesehatan cukup menunjukkan tingkat disiplin yang baik, tetapi ada juga yang masih belum sesuai harapan.

Menurut saya level manajemen atas cukup mendukung implementasi PP 53 tahun 2010 ini, selanjutnya tanggungjawab itu diserahkan kepada kita untuk mengimplementasikannya.

Anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum pernah ada pada DPA Dinas Kesehatan.

Mengenai informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 belum pernah dibuat.

Sanksi yang kami berikan untuk oknum PNS yang melanggar disiplin sudah sesuai dengan yang ada pada PP 53 tahun 2010, untuk sanksi yang lebih berat kita akan berkoordinasi ke BKPP”.

Pendapat lain disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan

Kabupaten Berau:

...”ada beberapa oknum PNS yang dibina pada Dinas Kesehatan, beberapa diantaranya menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik, sisanya masih diusahakan untuk tetap dibina.

Petugas yang mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini adalah pejabat-pejabat eselon II, III dan IV di lingkungan Dinas Kesehatan kabupaten berau, dan semua posisi itu telah terisi. Saya kira mereka semua kompeten di bidangnya kalau hanya untuk tingkatan sosialisasi.

Untuk sosialisasi yang khusus mengenai PP 53 tahun 2010, Dinas Kesehatan belum dapat melaksanakannya dikarenakan Anggaran khusus untuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini belum dianggarkan.

Kepala Dinas Kesehatan sangat mendukung implementasi PP 53 ini karena itu beliau selalu mengingatkan kepada kita untuk selalu disiplin dalam bekerja.

Sampai saat ini belum tersedia data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 ini, mungkin kedepannya kita akan pikirkan.

Sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin sejauh ini cukup sesuai dengan apa yang terkandung dalam PP 53 tahun 2010, tapi mohon maaf ada beberapa yang terlewatkan“.

Tanggapan yang disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan cukup sejalan dengan dengan Kepala Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:

...”seluruh eselonisasi dari eseleon II, III, dan IV pada dinas kesehatan ini telah terisi dengan baik dan kinerja mereka juga cukup baik untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010. Saya kira semua pejabat eselon yang bertugas mensosialisasikan PP 53 ini cukup kompeten dibidangnya. Implementasi yang selalu diupayakan oleh para pejabat eselon di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau cukup mendapat dukungan dari Kepala dinas.

Untuk sosialisasi secara khusus kita belum pernah mengadakan, tetapi kita pernah membagikan CD yang berisi file tentang PP 53 tahun 2010 ke tiap bidang.

Anggaran untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum pernah ada di Dinas Kesehatan.

Memang telah ada beberapa PNS yang dibina karena tingkat kedisiplinannya yang masih kurang, beberapa diantaranya bisa menjadi lebih baik, dan sisanya masih kita upayakan.

Untuk data tingkat kepatuhan PNS terhadap PP 53 tahun 2010 ini kami belum memilikinya.

Dan sanksi yang diberikan kepada para oknum PNS yang melanggar disiplin sudah sesuai dengan yang tertuang pada PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS”.

Wawancara Kepada Bidang Pelayanan Kesehatan menyampaikan bahwa:

...”sebenarnya pembinaan yang dilakukan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin cukup bagus, tetapi harus dibuat mekanisme pembinannya, mungkin semacam SOP sehingga jelas tatacara pembinannya. Pada beberapa kasus memang berhasil, tetapi saya liat ada yang tidak berhasil dan bias menjadi tambah parah.

Sosialisasi secara khusus dalam bentuk pertemuan khusus ntuk PP 53 tahun 2010 ini sepengetahuan saya belum pernah ada.

Eselonisasi di Dinas Kesehatan sepertinya sudah terisi semua, dan semua teman-teman kepala bidang selalu mendengungkan masalah PP 53 ini apabila ada staf nya yang bermasalah dengan disiplin. Saya kira semua kepala bidang sudah cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

Kita ketahui bersama bahwa setiap program seharusnya ada anggaran yang mendukung, demikian juga dengan PP 53 tahun 2010 ini.

Data tingkat kepatuhan PNS kepada PP 53 tahun 2010 belum pernah ada pada SKPD kita.

Untuk sanksi memang perlu dikaji ulang, apakah sudah sesuai dengan PP 53 tahun 2010 karena saya lihat tidak sesuai antara fakta dan data”.

Pendapat Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan sejalan dengan

Pendapat Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan:

...”setahu Saya belum pernah ada sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, memang PP 53 tahun 2010 ini sering dibicarakan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan sebagai himbuan untuk terus digalakkan.

Saya kira tugas untuk mensosialisasikan bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi selain kepala Dinas Kesehatan. Para eselon II, III dan IV yang menjabat di sini sudah cukup kompeten untuk tingkatan sosialisasi, dan semuanya sudah terisi.

Memang ada beberapa PNS yang sedang dalam pembinaan saat ini, hasilnya cukup bagus, ada diantaranya yang menjadi disiplin, tetapi ada juga yang tidak berubah.

Perhatian dari Kepala Dinas cukup tinggi dalam disiplin ini, karena di setiap apel pagi beliau selalu mengingatkan.

Anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 setahu saya belum pernah ada di DPA.

Untuk informasi tentang data tingkat kepatuhan PNS terhadap PP 53 tahun 2010 di Dinas Kesehatan belum pernah ada.

Sanksi yang diberikan saya liat cukup sesuai dengan apa yang terkandung dalam PP 53 tersebut, tetapi ada beberapa oknum atau kasus yang masih terlewatkan”.

Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat menjelaskan tentang implementasi PP 53 tahun 2010 dan beberapa hal lainnya yang cukup sejalan dengan pendapat-pendapat sebelumnya:

...”sosialisasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau belum pernah diadakan

secara khusus, kecuali sedikit disinggung pada saat apel pagi dan apel gabungan.

Menurut saya sebagian tugas untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi selain kepala Dinas Kesehatan. Eselon II, III dan IV yang mencoba mengimplementasikan PP 53 ini cukup cakap dalam bidangnya dan semua jabatan telah terisi.

Beberapa PNS yang sedang dalam pembinaan saat ini, hasilnya cukup bagus, diantaranya ada yang bisa berubah, ada yang tidak.

Kepala Dinas Kesehatan cukup mendukung dalam implementasi PP 53 ini.

Menurut saya anggaran khusus untuk PP 53 ini seharusnya diadakan, tetapi sampai saat ini belum ada.

Data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 belum pernah dibuat di Dinas Kesehatan.

Menurut saya sanksi yang diberikan cukup sesuai dengan apa yang ada pada PP 53 tahun 2010 pada beberapa kasus, beberapa kasus lainnya saya kira perlu dikaji ulang”.

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pencegahan Penyakit dan

Penyehatan Lingkungan mengemukakan bahwa:

...”saya belum pernah tahu adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, yang saya tahu penyampaiannya hanya dilakukan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan secara informal pada saat koordinasi rutin.

Eselon II, III, dan IV pada Dinas Kesehatan ini telah terisi seluruhnya, jadi menurut saya tidak ada alasan untuk belum mengimplementasikan PP 53 tahun 2010 ini. Setiap pejabat eselon yang menjabat pada pada Dinas Kesehatan ini saya pikir cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

Memang saya lihat ada beberapa PNS yang dibina untuk menjadi lebih baik, ada yang berhasil dibina ada yang tidak, tetapi tanpa keteladanan PNS yang dibina akan gagal dalam pembinaan.

Saya melihat Kepala Dinas Kesehatan cukup mendukung pengimplementasian PP 53 ini.

Anggaran khusus PP 53 tahun 2010 memang diperlukan dalam beberapa kasus, tetapi selama ini belum pernah ada.

Belum pernah ada data tingkat kepatuhan PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan.

Menurut saya sanksi yang diberikan belum cukup sesuai dengan apa yang ada pada PP 53 tahun 2010 pada beberapa kasus, sehingga perlu dicermati kembali”.

Staff pada bagian Umum dan Kepegawaian menuturkan bahwa:

...”sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau satu kali sebagai acara ikutan pada pertemuan Evaluasi program yang diadakan pada tahun 2011. Seluruh level eselonisasi pada Dinas Kesehatan telah terisi sesuai dengan kompetensinya masing-masing, menurut saya kompetensi mereka cukup untuk mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

Pembinaan yang dilakukan kepada PNS yang bermasalah kurang efektif dikarenakan belum ada mekanisme pembinaan yang jelas sehingga walaupun dibina tingkat keberhasilannya masih rendah.

Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya cukup mendukung implementasi PP 53 ini.

Sepengetahuan saya belum pernah ada anggaran khusus untuk PP 53 ini, dan menurut saya anggaran itu sangat diperlukan pada setiap program, termasuk implementasi PP 53 ini.

Belum pernah ada yang mencoba menghitung tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini.

Sanksi yang diberikan harus dikaji ulang agar disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan”.

Hasil wawancara kepada staff pada Bidang Sumber Daya Kesehatan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini mengatakan bahwa:

...”bentuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 dilakukan secara lisan saja melalui apel pagi dan apel gabungan serta pada pertemuan-pertemuan kedinasan lintas program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Seluruh posisi pejabat eselon pada Dinas kesehatan tidak ada yang kosong. Keadaan ini sangat membantu implementasi PP 53 karena pejabat-pejabat tersebut cukup kompeten dalam mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

Mekanisme pembinaan PNS yang bermasalah perlu diperbaiki karena sepengetahuan saya pembinaan tersebut kurang berhasil.

Sudah pasti Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya mendukung implementasi PP 53 tahun 2010 ini, masalahnya adalah seberapa besar tingkat implementasinya.

Anggaran sangat diperlukan dalam implementasi ini, tetapi belum pernah dianggarkan sebelumnya.

Tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini belum pernah dihitung sampai saat ini.

Saya kira perlu ketegasan dalam menjatuhkan sanksi yang disesuaikan dengan PP 53 yang selama ini kurang sesuai”.

Staff pada Bidang Kesehatan Masyarakat menyatakan hal yang

kurang lebih sama dengan pendapat-pendapat sebelumnya bahwa:

...”saya belum pernah mengetahui adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, penyampaian tentang substansi PP 53 tahun 2010 ini secara umum sering disampaikan pada apel pagi dan apel gabungan serta pertemuan-pertemuan lintas program.

Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

Mekanisme pembinaan perlu diperbaiki agar output nya dapat maksimal. Selama ini kurang maksimal karena mekanismenya kurang baik.

Kepala Dinas Kesehatan akan selalu mendukung implementasi PP 53 ini.

Memang perlu anggaran dalam implementasi PP 53 ini agar program implementasi yang dilakukan dapat maksimal.

Angka yang menunjukkan tingkat kepatuhan PP 53 tahun 2010 ini sangat perlu agar tingkat implementasi dapat termonitor selalu, tetapi sampai saat ini belum pernah ada.

Sanksi yang dijatuhkan selama ini sudah sesuai dengan PP 53 tahun 2010, tetapi perlu perbaikan dalam penanganan oknum PNS yang bermasalah yang selama ini kurang menjadi prioritas”.

Staff pada Bagian Umum dan Kepegawaian yang disampaikan pada

saat wawancara adalah sebagai berikut:

...”sepengetahuan Saya sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah ada selama ini, yang Saya tahu beberapa kali melalui apel pagi tentang disiplin yang termaktub dalam PP 53 tahun 2010 tersebut disampaikan untuk dapat dilaksanakan.

Sosialisasi dan implementasi PP 53 ini adalah tanggung jawab setiap pejabat eselon yang ada pada Dinas Kesehatan, dan mereka cukup kompeten di bidangnya. Seluruh posisi eselon pada Dinas Kesehatan telah terisi, sehingga akan memudahkan sosialisasi dan implementasi. Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

Mekanisme pembinaan perlu diperbaiki agar output nya dapat maksimal. Selama ini kurang maksimal karena mekanismenya kurang baik.

Kepala Dinas Kesehatan akan selalu mendukung implementasi PP 53 ini.

Diperlukan anggaran dalam implementasi PP 53 ini agar lebih maksimal implementasinya.

Tingkat kepatuhan dalam wujud data pada implementasi PP 53 ini belum pernah ada pada Dinas Kesehatan.

Sepertinya sanksi yang diberikan kepada oknum PNS yang melanggar disiplin harus dikaji betul-betul sehingga akan sesuai dengan tingkat disiplin yang dilanggar oleh yang bersangkutan. Selama ini terlihat terlalu longgar dalam memberikan sanksi“.

Staf pada bidang Sumber Daya Kesehatan mengemukakan hal yang sependapat bahwa:

...”Sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau tetapi penyampaian secara lisan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap apel pagi dan apel gabungan hampir selalu dilakukan. Beberapa pertemuan lintas program pada acara akhir diselipkan materi tentang PP 53 tahun 2010 tersebut untuk dipresentasikan.

Para pejabat eselon yang menjabat harus bisa dan harus kompeten untuk sosialisasi dan implementasi PP 53 tahun 2010, untuk saat ini mereka cukup kompeten untuk melaksanakan tugas itu dan kebetulan posisi jabatan eselon pada setiap bagian sudah terisi semua.

Pembinaan pada oknum PNS yang melanggar disiplin harus diintensifkan dan diawasi, kalau perlu ada petugas khusus yang mengawasinya.

Menurut Saya Kepala Dinas Kesehatan pasti mendukung implementasi ini, masalahnya adalah secara berjenjang implementasi ini dilaksanakan, pejabat di bawah level Kepala Dinas juga harus mendukung implementasi tersebut yang selama ini belum maksimal.

Anggaran sangat diperlukan dalam implementasi PP 53 tahun 2010. Belum pernah ada data tentang tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 ini.

Sanksi yang diberikan kepada oknum PNS yang melanggar disiplin selama ini saya lihat kurang sesuai dengan PP 53 tahun 2010, karena menurut saya masih terlalu longgar”.

Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan atau keterampilan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan. Jumlah staf yang banyak tidak secara otomatis mendorong implementasi yang berhasil. Kurangnya personil yang terlatih dengan baik akan dapat menghambat pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang menjangkau banyak pembaruan.

Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat kurang efektifnya pelaksanaan sebuah program implementasi karena pengawasan dengan baik kurang dapat dilakukan. Perlu adanya manajemen Sumber Daya Manusia yang baik agar dapat meningkatkan kinerja staf sehingga program implementasi dapat berjalan baik.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, berdasarkan hasil wawancara bahwa jumlah staf yang ada untuk implementasi sudah

mencukupi, seluruh posisi jabatan eselon di bawah level Kepala Dinas Kesehatan sudah terisi seluruhnya. Untuk tingkat kemampuan sosialisasi dan kompetensi implementasi PP 53 dalam level jabatan di bawah Kepala Dinas Kesehatan harus melalui pembekalan terlebih dahulu agar pengetahuan mereka terhadap PP 53 tahun 2010 ini merata.

Pengawasan dan pengendalian oleh Kepala Dinas Kesehatan terhadap implementasi PP 53 tahun 2010 harus periodik. Dari hasil wawancara, seluruh responden atau informan menyatakan bahwa sanksi yang diberikan pada beberapa kasus tidak sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan, atau dengan kata lain sanksi yang diberikan lebih ringan jika dibanding dengan pelanggaran yang dilakukan.

Informasi merupakan sumber daya yang terpenting kedua dalam implementasi kebijakan. Informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Pelaksana-pelaksana perlu mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana mereka harus melakukannya. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Pelaksana-pelaksana harus mengetahui apakah orang-orang lain yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan mentaati undang-undang atukah tidak. Informasi mengenai program-program adalah penting terutama bagi kebijakan-kebijakan baru atau kebijakan-kebijakan yang melibatkan persoalan-persoalan teknis.

Kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan memiliki beberapa konsekuensi secara langsung. Pertama, beberapa tanggung jawab secara sungguh-sungguh tidak akan dapat dipenuhi atau tidak dapat dipenuhi tepat pada waktunya. Kedua, ketidakefisienan. Kebijakan yang tidak tepat menyebabkan unit-unit pemerintahan lain atau organisasi-organisasi dalam sektor swasta membeli perlengkapan, mengisi formulir, atau menghentikan kegiatan-kegiatan yang tidak diperlukan. Selain itu, implementasi kebijakan membutuhkan informasi tentang ketaatan dari organisasi-organisasi atau individu-individu dengan hukum. Akan tetapi data tentang ketaatan sulit diperoleh disebabkan kurangnya staf yang mampu memberikan informasi mengenai ketidaktaatan hukum yang mungkin dilakukan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Berau telah memiliki petunjuk pelaksanaan PP 53 tahun 2010 yang ditetapkan oleh BKN sebagai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 21 tahun 2010, tetapi belum memiliki informasi mengenai data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010. Petunjuk pelaksanaan digunakan sebagai pedoman bagi pejabat dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan PP 53 tahun 2010. Informasi/data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 dapat digunakan para implementator untuk mengetahui tingkat keberhasilan implementasi PP 53 yang dilakukan sehingga dapat dijaga konsistensinya. Dengan adanya data

tingkat kepatuhan juga dapat dievaluasi dengan mudah hal-hal yang menjadi pendorong dan penghambat implementasi PP 53 tersebut.

Mengenai kewenangan, pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, seluruh pejabat eselon yang menjabat telah mengisi seluruh posisi jabatan yang ada. Pejabat yang telah dilantik disumpah dengan sumpah jabatan yang melekat termasuk dalam mengimplementasikan PP 53 tahun 2010. Jadi wewenang untuk mengimplementasikan PP 53 tersebut adalah sudah menjadi kewajiban seluruh pejabat dalam lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Kewenangan yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu sendiri dalam melaksanakan suatu kebijakan. Kewenangan menjadi penting kehadirannya

ketika dihadapkan pada suatu masalah dan diharuskan untuk mengambil keputusan. Bisa dibayangkan ketika suatu lembaga tidak memiliki wewenang ketika diharuskan memecahkan suatu masalah.

Seorang pelaksana mungkin mempunyai staf yang mencukupi, memahami apa yang dilakukan, dan mungkin mempunyai wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) atau kantor untuk melakukan koordinasi dan sosialisasi, tanpa perlengkapan, maka besar kemungkinan implementasi yang direncanakan tidak akan berhasil. Sebagai contoh pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, implementasi PP 53 tahun 2010 tidak akan berhasil jika tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana perkantoran untuk implementasi, misal kantor yang memadai dan nyaman tempat berkoordinasi dan mengimplementasikan PP 53 tahun 2010. Dinas Kesehatan Kabupaten Berau memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk kenyamanan berkoordinasi dan mensosialisasikan PP 53 tahun 2010. Berdasarkan wawancara, selama ini Dinas Kesehatan kabupaten Berau belum pernah mensosialisasikan atau mengadakan rapat pembekalan secara khusus dengan menggunakan metode ceramah dan diskusi khusus yang menggunakan ruangan rapat untuk program implementasi PP 53 tahun 2010 ini. Fasilitas fisik adalah sumber daya penting dalam implementasi PP 53 ini. Seorang Kepala Dinas Kesehatan mungkin memiliki kepala bagian dan kepala bidang yang handal dan memahami kebijakan PP 53 dengan baik, tetapi implementasi PP 53 ini tidak

akan maksimal tanpa ditunjang bangunan atau kantor yang nyaman untuk bekerja, atau telah tersedia sarana dan prasarana perkantoran yang memadai dan nyaman tetapi tidak digunakan secara maksimal.

Dalam implementasi PP 53 tahun 2010, anggaran berkaitan dengan kecukupan modal atau investasi program implementasi untuk menjamin terlaksananya implementasi PP 53 tersebut, sebab tanpa dukungan anggaran yang memadai, implementasi PP 53 tidak akan berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, berdasarkan wawancara, pengadaan anggaran untuk implementasi PP 53 tahun 2010 belum pernah ada.

Edward III dalam Widodo (2010: 100) menyatakan dalam kesimpulan studinya *“budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This in turn limit the quality of service that implementor can be provide to public”*. Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas. Dinyatakan juga bahwa *“new towns studies suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program”*. Terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program.

Edward III dalam Widodo (2010: 101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan

pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

### 3. Disposisi (*Disposition*) atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor atau aparatur. Jika aparatur setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan yang akan di jalankan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati, tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah dan tidak tercapainya program yang telah dibuat.

Sikap yang harus di miliki aparatur terhadap kebijakan yang akan dijalankan meliputi: kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program ke arah 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 pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan

pimpinan ini adalah menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

Pendapat yang disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:

...”tanggapan Kepala Dinas Kesehatan terhadap pelanggaran disiplin PNS cukup cepat, beliau akan segera memanggil yang bersangkutan untuk dimintai keterangan.

Mohon maaf, untuk tingkat ketegasan saya kira perlu diperbaiki dan ditinjau ulang, karena ada beberapa kasus pelanggaran disiplin yang terlewatkan oleh kami.

Para PNS menganggap PP 53 tahun 2010 ini sebagai perintah untuk dilaksanakan, sebagian besar dari mereka menerima hal tersebut sebagai kewajiban.

Saya kira selama ini program implementasi PP 53 tahun 2010 belum menjadi program yang diprioritaskan secara nyata“.

Tanggapan dari Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:

...”Pemanggilan segera oleh kepala Dinas selalu dilakukan apabila terdapat pelanggaran disiplin untuk dimintai keterangan.

Tingkat ketegasan saya kira perlu perbaikan, karena saya butuh dukungan yang besar untuk meningkatkan disiplin PNS di sini.

Teman-teman PNS yang bertugas di sini pada umumnya menerima diberlakukannya PP 53 tahun 2010 ini karena menurut mereka memang disiplin perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja.

Realita yang ada menggambarkan bahwa program implementasi PP 53 tahun 2010 belum terlihat dominan dibanding program yang lainnya”.

Kepada Bidang Pelayanan Kesehatan, menyatakan hal yang sejalan bahwa:

...”memang ada beberapa PNS yang melanggar disiplin dipanggil oleh Kepala Dinas Kesehatan untuk dimintai keterangan, tetapi masih banyak yang lain yang harus dipanggil dan belum dipanggil karena telah beberapa kali melanggar disiplin.

Saya kira tingkat ketegasan sangat perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja Dinas Kesehatan dapat meningkat.

Tanggapan teman-teman PNS di sini cukup positif dengan diberlakukannya PP 53 tahun 2010.

Program implementasi PP 53 tahun 2010 harus menjadi prioritas yang selama ini belum terjadi, karena program ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja”.

Pendapat Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan sependapat dengan

Pendapat Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan:

...”Tanggapan Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat untuk menangani masalah pelanggaran disiplin, pada beberapa kasus terlewatkan untuk ditangani, mungkin karena input dari bawah perlu ditingkatkan atau koordinasi yang perlu diintensifkan.

Saya lihat tingkat ketegasan masih kurang, sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Teman-teman PNS di sini cukup menerima dengan diberlakukannya PP 53 tahun 2010.

Cukup realistis jika kita mengataakan program implementasi ini belum berjalan”.

Wawancara dengan Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat

menjelaskan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 dan beberapa hal lainnya:

...”sepengetahuan Saya Kepala Dinas Kesehatan akan menanggapi secara cepat apabila terjadi pelanggaran disiplin. Tetapi ada juga kasus yang terlewatkan.

Untuk tingkat ketegasan masih kurang, perlu lebih tegas dalam menangani pelanggaran disiplin agar kinerja bisa ditingkatkan.

PP 53 tahun 2010 adalah peraturan pemerintah, jadi mau tidak mau dan suka tidak suka semuanya harus tunduk kepada aturannya.

Memang saya lihat program implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum bisa dikatakan program yang diprioritaskan”.

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan mengemukakan bahwa:

...”Tanggapan Kepala Dinas Kesehatan memang cepat, tetapi masih banyak kasus-kasus yang tidak mendapat tanggapan.

Untuk masalah disiplin saya rasa masih kurang tegas dalam menangannya.

Tanggapan rekan-rekan terhadap diberlakukannya PP 53 ini sangat baik karena dapat menunjang kinerja.

Terlihat program implementasi PP 53 tahun 2010 ini bukan program yang dominan diantara program-program lainnya”.

Staff pada bagian Umum dan Kepegawaian mengemukakan hal yang kurang lebih sejalan:

...”Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat menanggapi kasus pelanggaran disiplin, tergantung masukan dari Sub-bagian Umum dan Kepegawaian.

Penegakan disiplin saya rasa masih kurang tegas karena ada beberapa oknum yang masih terlewatkan.

Tanggapan rekan-rekan terhadap PP 53 cukup baik.

Program implementasi PP 53 tahun 2010 bisa dikatakan kurang ter-prioritaskan”.

Wawancara kepada staff pada Bidang Sumber Daya Kesehatan tentang implementasi PP 53 tahun 2010 ini mengemukakan beberapa point penting bahwa:

...”Pelanggaran disiplin akan cepat ditanggapi oleh Kepala Dinas Kesehatan jika dari level bawah segera menindaklanjuti hal tersebut.

Ketegasan masih perlu ditingkatkan oleh Kepala Dinas Kesehatan karena ada kasus-kasus yang belum mendapat tindakan.

Tanggapan rekan-rekan terhadap PP 53 cukup bagus.

Di lapangan, program implementasi PP 53 tahun 2010 terlihat belum begitu prioritas”.

Staff pada Bidang Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa:

...”Tanggapan dari Kepala Dinas Kesehatan akan cepat apabila dari tingkatan kepala seksi memberikan tindak lanjut ke atas.

Menurut Saya, Kepala Dinas Kesehatan perlu lebih tegas dalam menangani kasus pelanggaran disiplin, karena selama ini banyak kasus pelanggaran yang terlewatkan.

Rekan-rekan menanggapi PP 53 tahun 2010 ini cukup baik.

Menurut saya program implementasi PP 53 tahun 2010 belum masuk ke dalam skala program prioritas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau”.

Pendapat staff pada Bagian Umum dan Kepegawaian yang disampaikan pada saat wawancara adalah sebagai berikut:

...”Kepala Dinas Kesehatan akan cepat tanggapannya terhadap kasus pelanggaran disiplin apabila tindak lanjut dari bawah juga cepat.

Ketegasan perlu ditingkatkan oleh Kepala Dinas Kesehatan karena kasus pelanggaran disiplin masih banyak yang terlewatkan.

Tanggapan rekan-rekan terhadap pp 53 ini cukup bagus.

Program implementasi PP 53 tahun 2010 hakikatnya belum menjadi program yang diprioritaskan”.

Staf pada bidang Sumber Daya Kesehatan mengemukakan bahwa:

...”Tanggapan terhadap pelanggaran disiplin oleh Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat jika tindak lanjut dari bawah juga cepat.

Kepala Dinas Kesehatan perlu lebih tegas dalam menangani kasus pelanggaran disiplin.

Tanggapan rekan-rekan terhadap pp 53 ini cukup baik.

Program implementasi PP 53 tahun 2010 menurut Saya belum menjadi prioritas pada Dinas Kesehatan”.

Berdasarkan wawancara-wawancara tersebut terlihat gambaran implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan dari sudut pandang variabel disposisi/sikap/kecendrungan-kecendrungan. Mayoritas responden

mengatakan hal yang sama yaitu respon yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan apabila terdapat pelanggaran disiplin. Respon yang cepat ini merupakan dukungan yang sangat positif dalam proses mengimplementasikan PP 53 tahun 2010 dan dalam artian yang luas tidak ada bentuk penolakan terhadap implementasi PP 53 tahun 2010 ini dari Kepala Dinas Kesehatan. Dukungan yang positif ini juga ditunjukkan oleh para staf Dinas Kesehatan yang mayoritas mendukung berlakunya PP 53 tahun 2010 ini.

Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustino (2006) menyatakan sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi aparatur yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat *top down* yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh.

Selain dukungan yang positif untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini, seluruh responden yang ada menyatakan bahwa perlu meningkatkan ketegasan dalam menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ini. Dirasakan ketegasan masih kurang untuk oknum PNS yang telah melanggar disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010. Konteks ketegasan mengacu pada kesesuaian antara pelanggaran yang dilakukan dengan ketentuan yang berlaku

yang dihubungkan dengan pengaplikasian dalam waktu yang sesingkat mungkin.

Wujud lain dari dukungan atasan terhadap suatu program adalah menjadikan program tersebut sebagai program yang diprioritaskan untuk dilaksanakan. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, program implementasi PP 53 tahun 2010 belum dapat dikatakan program yang diprioritaskan walaupun sering dibicarakan untuk dilaksanakan. Apabila program tersebut diprioritaskan maka dimungkinkan untuk memberikan anggaran pembiayaan untuk berjalannya program tersebut. Mayoritas responden menyatakan bahwa program implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum dapat dikatakan program yang diprioritaskan pada dinas Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan kadangkala suatu sistem birokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Struktur organisasi sebagai pelaksana kebijakan memiliki peranan penting dalam implementasi PP 53 tahun 2010. Salah satu aspek yang terpenting dalam organisasi adalah adanya *Standars Operating Procedures* (SOP). SOP adalah suatu standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan organisasi Dinas Kesehatan untuk dapat mencapai tujuannya. SOP merupakan tatacara atau tahapan yang dibakukan dan harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu.

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 yang sudah ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau bertugas sesuai dengan masing-masing tugasnya, mereka menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Struktur birokrasi bertugas dalam melaksanakan kebijakan dan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan kebijakan. Salah satu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standard Operating Procedures* atau SOP). Maksud dari aspek tersebut yaitu suatu prosedur standarisasi yang dilakukan oleh aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Berau untuk mencapai tujuan program implementasi yang dimaksud pada khususnya, dan tujuan organisasi pada umumnya.

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau menyatakan bahwa:

...”Kita mulai melaksanakan PP 53 tahun 2010 pada bulan Januari tahun 2011 silam.

Untuk SOP tentang pelaksanaan PP 53 kita belum mempunyai.

Struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin, karena pelaksanaan peraturan disiplin tersebut harus melalui struktur birokrasi yang benar.

Ya, struktur birokrasi yang ada sangat berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin, pengaruhnya sangat positif dan menjadikan usaha untuk mengimplementasikan PP 53 jadi terkoordinir melalui prosedur dan jenjang yang jelas”.

Pendapat lain disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan

Kabupaten Berau:

...”PP 53 tahun 2010 mulai dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2011.

SOP tentang pelaksanaan PP 53 tahun 2010 kita belum ada.

Ya, struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan PP 53, berpengaruh pada rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin. Dengan adanya struktur birokrasi implementasi PP 53 dilaksanakan secara berjenjang”.

Tanggapan yang sependapat dengan Kepala Dinas dan Sekretaris dari

Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:

...”PP 53 mulai dilaksanakan sekitar bulan Januari tahun 2011.

Untuk SOP pelaksanaan PP 53 tahun 2010 kita belum punya.

Struktur birokrasi sangat mempengaruhi implementasi PP 53, pengaruh yang terjadi pada rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin yang dilaksanakan secara prosedural dan berjenjang”.

Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan mengemukakan bahwa:

...”Pelaksanaan PP 53 ini dimulai pada awal tahun 2011.

SOP pelaksanaan PP 53 ini belum pernah ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Struktur birokrasi harus berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, apalagi pada rentang kendali dan penerapan sanksi agar implementasinya dilakukan secara berjenjang”.

Pendapat Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan sejalan dengan  
Pendapat Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan:

...”PP 53 ini dimulai dijalankan pada awal tahun 2011.  
SOP pelaksanaan PP 53 sepengetahuan Saya ini belum pernah ada  
pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.  
Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini,  
terutama pada rentang kendali dan penerapan sanksi, hal ini terlihat  
pada implementasi yang dilakukan secara berjenjang”.

Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat menjelaskan tentang  
sosialisasi PP 53 tahun 2010 dan beberapa hal lainnya:

...”PP 53 ini dimulai diimplementasikan pada Januari tahun 2011.  
SOP pelaksanaan PP 53 Dinas Kesehatan belum memilikinya.  
Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini,  
pengaruhnya dapat terlihat pada rentang kendali dan penerapan  
sanksi, memang implementasi PP 53 ini harus dilakukan berjenjang”.

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pencegahan Penyakit dan  
Penyehatan Lingkungan mengemukakan bahwa:

...”Tahun 2011 bulan Januari PP 53 ini mulai dilaksanakan.  
SOP tentang pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah ada pada  
Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.  
Struktur birokrasi sudah pasti berpengaruh pada pelaksanaan PP 53  
ini, pengaruhnya dapat pada rentang kendali dan penerapan sanksi  
yang dilakukan secara berjenjang”.

Staf pada bagian Umum dan Kepegawaian menuturkan bahwa:

...”PP 53 tahun 2010 ini mulai dilaksanakan pada tahun 2011.  
Untuk SOP khusus pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah  
dibuat.  
Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada pelaksanaan PP 53 ini.  
Rentang kendali dan penerapan sanksi sangat dipengaruhi oleh  
struktur birokrasi”.

Wawancara kepada staff pada Bidang Sumber Daya Kesehatan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini mengatakan bahwa:

...”Pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ini dilakukan mulai Januari tahun 2011.

Pada Dinas Kesehatan belum pernah ada SOP khusus PP 53 tahun 2010.

Pelaksanaan PP 53 ini dipengaruhi oleh struktur birokrasi.

Rentang kendali dan penerapan sanksi juga dipengaruhi oleh struktur birokrasi”.

Staf pada Bidang Kesehatan Masyarakat menyatakan bahwa:

...”PP 53 mulai dilaksanakan pada Januari tahun 2011.

Belum pernah ada SOP yang dibuat khusus tentang pelaksanaan PP 53 ini.

Struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PP 53 ini.

Dan struktur birokrasi berpengaruh pada rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin”.

Pendapat staff pada Bagian Umum dan Kepegawaian yang disampaikan pada saat wawancara adalah sebagai berikut:

...”Mulai Januari tahun 2011 PP 53 mulai dilaksanakan.

SOP untuk pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah dibuat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

Struktur birokrasi mempunyai pengaruh pada pelaksanaan peraturan disiplin yang diberlakukan.

Struktur birokrasi juga mempunyai pengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin”.

Staf pada bidang Sumber Daya Kesehatan mengemukakan bahwa :

...” PP 53 mulai dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau pada awal tahun 2011.

Belum pernah ada SOP yang mengatur tentang pelaksanaan PP 53 ini.

Struktur birokrasi sudah pasti berpengaruh pada pelaksanaan peraturan disiplin sesuai PP 53 tahun 2010.

Dan struktur birokrasi juga mempunyai pengaruh kepada rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin”.

Struktur birokrasi aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang berlaku mengatur pembagian tugas masing-masing, sehingga tidak dibenarkan melakukan tugas yang bukan kewenangannya. Sehingga tidak ada satu pelaksana kebijakan yang melaksanakan tugas melebihi prosedur yang telah ditetapkan. Struktur birokrasi yang baik akan memberikan dorongan kepada keberhasilan pelaksanaan program implementasi PP 53 tahun 2010.

Tugas pokok dan fungsi tidak akan pernah lepas dari sebuah birokrasi terlebih aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau harus sesuai antara struktur organisasi dan kewenangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau mengerjakan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing menyesuaikan dengan visi dan misi organisasi untuk mewujudkan implementasi kebijakan PP 53 tahun 2010.

Berdasarkan hasil wawancara, PP 53 tahun 2010 mulai dioperasionalkan pada Dinas Kesehatan pada bulan Januari tahun 2011 yaitu 6 bulan setelah PP 53 ini diterbitkan. Diketahui bersama bahwa PP 53 tahun 2010 ini diundangkan pada tanggal 6 Juni 2010, sedangkan diberlakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau mulai bulan Januari 2011. Tetapi Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang

disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara mulai diberlakukan pada tanggal 1 Oktober 2010.

Berdasarkan hasil wawancara, SOP untuk pelaksanaan PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau belum pernah dirumuskan ataupun dibuat. SOP merupakan tatacara atau tahapan yang dibakukan dan harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu yang dalam hal ini adalah implementasi PP 53 tahun 2010. *Standard Operating Procedures* (SOP) merupakan hal yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. SOP merupakan suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para aparatur untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pada tiap harinya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Salah satu aspek struktur birokrasi yang penting dari organisasi adalah SOP, maksud dari SOP ini adalah prosedur standarisasi yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dalam melaksanakan implementasi PP 53 tahun 2010. Untuk menciptakan pelaksanaan aparatur yang efektif dan efisien. Dengan adanya standar operasional pelaksanaan, maka implementasi PP 53 tahun 2010 akan tercapai maksimal sehingga dapat menciptakan aparatur yang disiplin dan bertanggungjawab dan pada akhirnya terciptanya kinerja organisasi yang maksimal.

SOP pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dapat dirangkai ke dalam kegiatan-kegiatan seperti standar operasional yang berisi serangkaian proses

mulai dari pencatatan, pendokumenan, rangkaian tindakan, sampai dengan pelaporan apabila terjadi kasus pelanggaran disiplin sesuai PP 53 tahun 2010. *Standard Operating Procedures* memiliki manfaat sebagai berikut: sebagai standarisasi yang wajib dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi kesalahan dan kelalaian; menjamin proses yang telah ditetapkan dan dijadwalkan dapat berlangsung sebagaimana seharusnya; menjamin tersedianya data untuk penyempurnaan proses; meningkatkan akuntabilitas dengan melaporkan dan mendokumentasikan hasil dalam pelaksanaan tugas; meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas; memberikan cara konkrit untuk perbaikan kinerja; menghindari terjadinya variasi proses pelaksanaan kegiatan dan tumpang tindih pelaksanaan tugas (Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008).

Sifat kedua dari struktur birokrasi yang berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan adalah fragmentasi organisasi. Fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab kegiatan akan sangat berpengaruh dalam implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. Hubungan yang terjadi diantara para pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan, apabila pola hubungan yang terjadi di lingkungan birokrasi tidak baik maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi PP 53 tahun 2010. Berdasarkan hasil wawancara, struktur birokrasi yang harus dilewati oleh PP 53 ini dalam implementasinya cukup panjang, tetapi pada kenyataannya hal ini berpengaruh secara positif dan

menjadikan usaha untuk mengimplementasikan PP 53 ini menjadi terkoordinir melalui prosedur dan jenjang yang jelas.

Tanggung jawab bagi suatu bidang kebijakan sering tersebar diantara beberapa organisasi, seringkali pula terjadi desentralisasi kekuasaan tersebut dilakukan secara radikal guna mencapai tujuan-tujuan kebijakan. Konsekuensi yang paling buruk dari fragmentasi birokrasi adalah usaha untuk menghambat koordinasi. Para birokrat karena alasan-alasan prioritas dari badan-badan yang berbeda, mendorong para birokrat ini untuk menghindari koordinasi dengan badan-badan lain. Padahal, penyebaran wewenang dan sumber-sumber untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan yang kompleks membutuhkan koordinasi. Hambatan ini diperburuk oleh struktur pemerintah yang terpecah-pecah. Pada umumnya, semakin besar koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan, semakin berkurang kemungkinan untuk berhasil.

Dalam konteks implementasi PP 53 tahun 2010, struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi. Rentang kendali adalah batas jumlah bawahan langsung yang dapat dipimpin dan dikendalikan secara efektif oleh seorang manajer. Rentang kendali yang luas dan dalam seperti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau memiliki lapisan-lapisan hirarki birokrasi yang lumayan banyak yang harus dilewati pada saat akan mengimplementasikan PP 53 tahun 2010, termasuk dalam hal penerapan sanksi yang sesuai dengan PP 53 tersebut. Banyaknya tingkat hirarki yang dilewati untuk satu kasus pelanggaran disiplin akan cukup menghambat

efektifitas penjatuhan sanksi dan tingkat implementasi PP 53 tahun 2010. Pada setiap lapisan birokrasi akan berproses seluruh variable-variabel implementasi beserta dengan kendala-kendala yang dihadapinya, sehingga tingkatan implementasi yang menjadi output tidak akan konsisten selama dalam perjalannya menuju implementasi PP 53 pada tingkatan pelaksana.

#### **D. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi PP nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.**

Dari hasil analisa data dan hasil wawancara dan pendalaman teori yang telah dilakukan pada pokok bahasan sebelumnya, maka dapat diketahui faktor pendukung dan penghambat implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

##### **1. Faktor-faktor Pendukung.**

###### **a. Komunikasi**

Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan oknum PNS yang melanggar disiplin atau yang sedang dalam hukuman.

###### **b. Sumber Daya**

Kompetensi yang sesuai, media yang sesuai, jumlah sumber daya yang cukup untuk melaksanakan sosialisasi PP 53 tahun 2010.

###### **c. Disposisi**

- 1) Adanya dukungan dari Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya terhadap implementasi PP 53 tahun 2010 dalam bentuk tanggapan yang cepat terhadap kasus pelanggaran disiplin.
- 2) Adanya sikap positif dari aparatur pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau terhadap berlakunya PP nomor 53 tahun 2010.

#### d. Struktur Birokrasi

- 1) Adanya struktur birokrasi yang baik dan terstruktur yang telah diatur dengan peraturan daerah setempat.
- 2) Struktur birokrasi yang ada berpengaruh positif terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin.

## 2. Faktor-faktor Penghambat

### a. Komunikasi

- 2) Tidak pernah dilakukannya sosialisasi yang khusus membahas tentang PP 53 tahun 2010 secara efektif dan efisien sehingga menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran.
- 3) Sistem pengawasan dan pengendalian yang kurang sempurna dan kurang periodik terhadap implementasi PP nomor 53 tahun 2010. Serta tidak tersedianya data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010.

### b. Sumber Daya

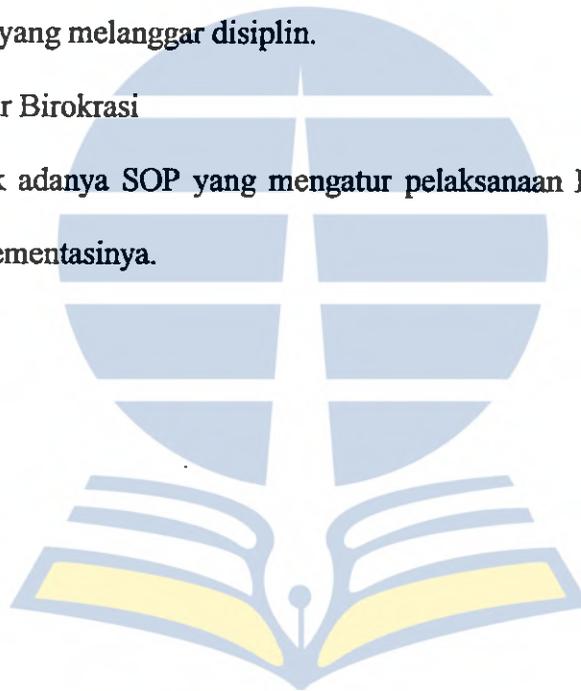
- 3) Tidak adanya pendanaan dalam bentuk anggaran yang dituangkan dalam DPA (Dokumen Penggunaan Anggaran) yang digunakan untuk implementasi PP 53 tahun 2010.
- 4) Adanya ketidaksesuaian antara sanksi yang diberikan dengan jenis pelanggaran disiplin terhadap oknum PNS yang melanggar disiplin.

c. Disposisi

Kurang adanya ketegasan tindakan dan ketegasan waktu terhadap oknum PNS yang melanggar disiplin.

d. Struktur Birokrasi

Tidak adanya SOP yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dalam implementasinya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data, wawancara dan pendalaman teori maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau masih belum berjalan dengan optimal.
2. Faktor pendukung implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:
  - a. Komunikasi: Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan oknum PNS yang melanggar disiplin atau yang sedang dalam hukuman.
  - b. Sumber Daya: Kompetensi yang sesuai, media yang sesuai, jumlah sumber daya yang cukup untuk melaksanakan sosialisasi PP 53 tahun 2010.
  - c. Disposisi: Adanya dukungan dari Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya terhadap implementasi PP 53 tahun 2010 dalam bentuk tanggapan yang cepat terhadap kasus pelanggaran disiplin, serta adanya sikap positif dari aparatur terhadap berlakunya PP 53 tahun 2010.
  - d. Struktur birokrasi: Adanya struktur birokrasi yang baik yang berpengaruh secara positif terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin.

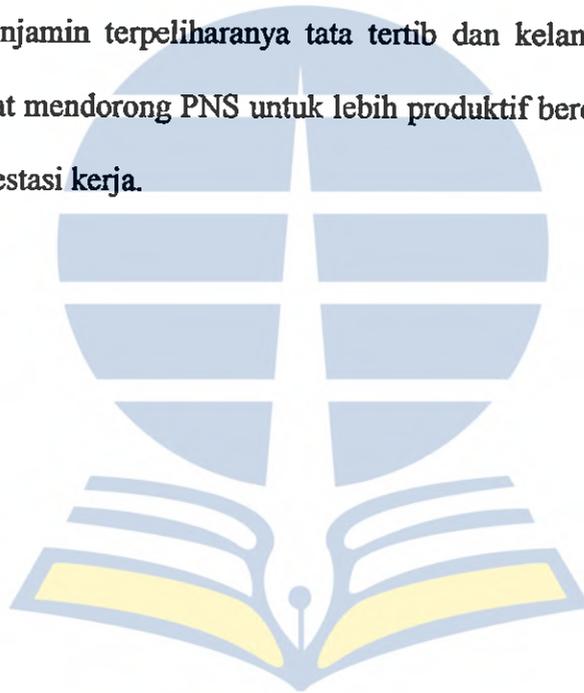
3. Faktor penghambat implementasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau:
  - a. Komunikiasi: tidak adanya sosialisasi yang khusus membahas PP 53 tahun 2010, kurang adanya sistem pengawasan dan pengendalian yang baik.
  - b. Sumber Daya: belum adanya pendanaan dalam bentuk anggaran pada DPA untuk implementasi PP 53 tahun 2010, tidak adanya kesesuaian dan keadilan sanksi.
  - c. Disposisi: kurang adanya ketegasan tindakan dan ketegasan waktu terhadap pelanggaran disiplin.
  - d. Struktur birokrasi: belum adanya SOP yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010.

## **B. Saran**

1. Dari hasil kesimpulan tentang implementasi PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan yang belum berjalan optimal, hendaknya Dinas Kesehatan Kabupaten Berau mulai merencanakan ulang melalui perencanaan strategis untuk implementasi PP 53 tahun 2010 dengan pendekatan sistem dan dengan menggunakan pendekatan Edwards III tentang implementasi (seperti dijelaskan pada BAB IV). Hal ini dilakukan agar program implementasi PP 53 tahun 2010 yang direncanakan berjalan terarah dan terukur.
2. Diperlukan upaya inovatif oleh Dinas Kesehatan dalam menegakkan disiplin PNS sesuai dengan PP 53 tahun 2010, misalnya dengan membuat motto

disiplin, logo disiplin yang berwarna menarik dan mengundang atensi dari orang-orang yang melihatnya serta masih banyak inovasi-inovasi yang lainnya yang disesuaikan dengan keadaan setempat.

3. Sebaiknya Dinas Kesehatan membuat usulan kepada Kepala Daerah untuk mengadvokasi penyusunan peraturan Bupati tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2006). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Anggara. (2012). *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*. Repository Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjajaran.
- Anselm, S, dan Corbin, J. (2003). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As/Rin. (2017, 05 Januari). *BKPP tunggu data PNS yang dipecat*. Diunduh 5 Januari 2017, dari situs World Wide Web: <http://samarinda.prokal.co/read/news/1048-bkpp-tunggu-data-pns-yang-dipecat>.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Berau. (2016). *Profil kesehatan Kabupaten Berau*. Tanjung Redeb: Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.
- Dunn, W. N. (2000). *Analisis kebijakan publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Friedrich, C. J. (1963). *Man and his government*. New York: McGraw-Hill
- Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Handoyo, E. (2010). *Etika politik dan pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan publik*. Semarang: Widya Karya.
- Hartini, S. Kadarsih, S. Sudrajat, T. (2008). *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hodge, B.J and Lawrence, G. (1996). *Organization theory: A strategic approach. fifth edition. International edition*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

- Islamy, I. (1995). *Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara*. Jakarta: penerbit Bumi Aksara
- Islamy, M.I. (2001). *Prinsip-prinsip perumusan kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kismartini, Suwitri, S. Purnaweni, H. (2005). *Analisis kebijakan publik*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Mahmudi, A. (2008). *Implementasi kebijakan pengembangan koperasi di Lampung tengah*. Jakarta: Tesis Masigter Administrasi Publik Universitas Terbuka Jakarta
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbun, S. F dan Mahfud M. D. (2000). *Pokok-Pokok Hukum administrasi negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Mayangsari. (2011). *Pelaksanaan pembinaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP nomor 53 tahun 2010 (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Malang)*. Malang: Tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang.
- Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. (2008). *Pedoman penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan*. Jakarta: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara
- Moleong, L. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujayatno, A. (2017, 05 Januari). Sekkab: PNS langgar disiplin akan dikenakan sanksi. Diunduh 5 Januari 2017, dari situs World Wide Web: <http://kaltim.antarane.ws.com/berita/7829/sekkab-pns-langgar-disiplin-akan-dikenakan-sanksi>
- Murtiningsih, S. (2012). *Implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan*

- Kepegawaian Negara*. Yogyakarta: Tesis Program Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta.
- Nurcholis, H. (2005). *Teori dan praktek pemerintahan dan otonomi daerah*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Parsons, W. (2006). *Publik policy: pengantar teori dan praktik analisis kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Berau. (2017, 5 Januari). *Kondisi geografis*. Diunduh 5 Januari 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.beraukab.go.id/profil/view/5/kondisi-geografis>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil
- Pohan, R. (2007). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Rijal Institute.
- Rachman, M. (2011). *Metodologi penelitian pendidikan moral*. Semarang: Unnes Press.
- Siagian, S.P. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Schermerhorn, J.R. John, R. Hunt. James, G. Osborn. Richard, N. (1994). *Managing organizational behavior (5th ed)*. NewYork: John Willey & Sons, Inc.
- Singarimbun, M. Effendi, S. (1989). *Metodologi penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss, A dan Juliet Corbin. (2003). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono. (2005). *Analisis kebijakan publik konsep, teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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*. Yogyakarta: Tesis Program Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Thoha, M. (2005). *Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptoherijanto, P. (2009). *Mewujudkan netralitas PNS dalam era otonomi daerah*. Diunduh 28 Februari 2017, dari situs World Wide Web: [http://www.bappenas.go.id/files/5313/5078/8094/prijono\\_20091015121834\\_2330\\_0.rtf](http://www.bappenas.go.id/files/5313/5078/8094/prijono_20091015121834_2330_0.rtf)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokokpokok Kepegawaian.
- Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125)
- Wahab, S.A. (2008). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke implementasi kebijakan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudin, M dan Parlinda, V. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Surakarta: Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibawa, S. (1994). *Evaluasi kebijakan publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, H. A. W. (1997). *Etika pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2010). *Analisis kebijakan publik*. Malang: Bayumedia.
- Winarno, B. (2002). *Teori dan proses kebijakan publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Winarno, B. (2005). *Teori dan proses kebijakan publik*. Yogyakarta: Media Pressindo (Anggota IKAPI).

Winarno, B. (2014). *Kebijakan publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).

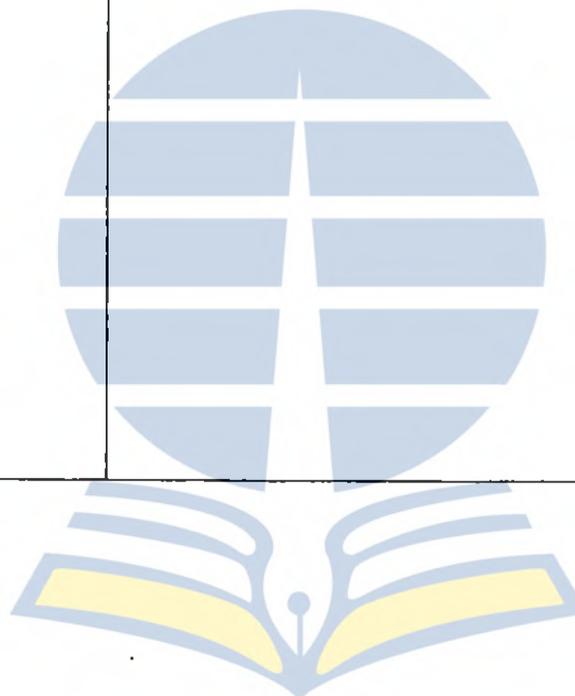




No	RUMUSAN MASALAH	FOKUS PENELITIAN	INDIKATOR	PERTANYAAN	OBJEK PENELITIAN	PENGUMPULAN DATA
			3. Disposisi	<p>diadakan ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Apakah media yang digunakan untuk sosialisasi tersebut ?</li> <li>● Berapa jumlah orang yang melakukan sosialisasi dan apakah orang-orang tersebut kompeten ?</li> <li>● Berapa jumlah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 ini ?</li> <li>● Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?</li> <li>● Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?</li> <li>● Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?</li> <li>● Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 ini ?</li> <li>● Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?</li> </ul> <p>3● Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?.</li> <li>● Bagaimana tanggapan para PNS tentang</li> </ul>		

No	RUMUSAN MASALAH	FOKUS PENELITIAN	INDIKATOR	PERTANYAAN	OBJEK PENELITIAN	PENGUMPULAN DATA
			4. Struktur birokrasi	<p>berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah Program implementasi PP 53 tahun 2010 ini menjadi program prioritas ?</li> </ul> <p>4• Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010.</li> <li>• Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?</li> <li>• Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?</li> <li>• Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?</li> </ul>		
2	Faktor-faktor apa saja sebagai penghambat dan pendorong dalam	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Dinas Kesehatan	Faktor-faktor penghambat dan pendukung implementasi Peraturan Pemerintah			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wawancara</li> <li>• Dokumentasi</li> </ul>

No	RUMUSAN MASALAH	FOKUS PENELITIAN	INDIKATOR	PERTANYAAN	OBJEK PENELITIAN	PENGUMPULAN DATA
	implementasi peraturan disiplin Pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.	Kabupaten Berau berkaitan dengan factor penghambat dan pendukung.	No. 53 Tahun 2010			



**PEDOMAN WAWANCARA**  
**PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG**  
**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

(Kepala Dinas Kesehatan / Sekretaris / Ka. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian /  
Staf)

**A. Identitas**

Nama :  
Umur :  
Alamat :  
Pendidikan :  
Jabatan :

**B. Pertanyaan**

**Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?
3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?
4. (Terkait pertanyaan nomor 3) Dalam bentuk apakah komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai tersebut ?

5. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?
6. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

### **Sumber Daya**

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?
2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?
3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?
4. Apakah jenis media yang digunakan untuk sosialisasi tersebut ?
5. Berapa jumlah orang yang melakukan sosialisasi dan apakah orang-orang tersebut kompeten ?
6. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?
7. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?
8. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?
9. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?
10. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?
11. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?
2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?.
3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?
2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?
4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?
5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

## TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

### A. Identitas

Nama : Tn. TH  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xx  
Umur : 54 thn  
Alamat : Jln. Pemuda Tanjung Redeb  
Pendidikan : S2  
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

### B. Pertanyaan dan Jawaban

#### Komunikasi

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : Sosialisasi tentang PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini sering saya sampaikan pada acara-acara atau pertemuan resmi pada Dinas Kesehatan. Pada saat apel pagi pun Saya sering menyampaikannya. Pada saat apel gabungan Bapak Bupati atau Setda yang memimpin apel sangat sering menyampaikan tentang disiplin yang berkaitan dengan isi dari PP 53 tahun 2010 ini dengan cukup jelas dan

mudah untuk difahami. Tetapi memang sosialisasi ini saya rasakan masih kurang.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : cukup jelas dan mudah untuk difahami

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : ya ada, Apabila terdapat pelanggaran disiplin maka yang bersangkutan akan dipanggil untuk klarifikasi dan dimintai keterangan sehingga masalahnya menjadi jelas.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Pengawasan dan pengendalian dalam pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dilakukan dengan absensi tanda tangan pada pagi hari sebelum apel pagi dan dengan meminta konfirmasi kepala dari tiap-tiap bidang dan bagian. Sistem pengawasan dan pengendalian yang semacam ini dirasakan masih kurang sempurna.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Pada setiap pelanggaran disiplin dilakukan pemanggilan dan pembinaan kepada yang bersangkutan secara berjenjang.

### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Pada beberapa PNS yang dibina pada Dinas Kesehatan cukup menunjukkan tingkat disiplin yang baik, tetapi ada juga yang masih belum sesuai harapan.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : PP 53 tahun 2010 disosialisasikan oleh setiap pejabat eselon yang menjabat di bidangnya mempunyai latar belakang pendidikan sesuai disiplin ilmunya serta cukup kompeten dibidangnya.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : Sosialisasi secara khusus untuk saat ini belum dapat terlaksana dikarenakan anggaran khusus untuk PP 53 tahun 2010 ini belum ada.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Sumber daya yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau sudah cukup untuk memfasilitasi implementasi PP 53

tahun 2010, eselonisasi pada tiap bagian, bidang dan sub bidang telah lengkap terisi dan bekerja dengan baik.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Sosialisasi secara khusus untuk saat ini belum dapat terlaksana dikarenakan anggaran khusus untuk PP 53 tahun 2010 ini belum ada.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Mengenai informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 belum pernah dibuat.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sanksi yang kami berikan untuk oknum PNS yang melanggar disiplin sudah sesuai dengan yang ada pada PP 53 tahun 2010, untuk sanksi yang lebih berat kita akan berkoordinasi ke BKPP

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban :

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?
3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?
4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

### Struktur Birokrasi

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : Kita mulai melaksanakan PP 53 tahun 2010 pada bulan Januari tahun 2011 silam

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

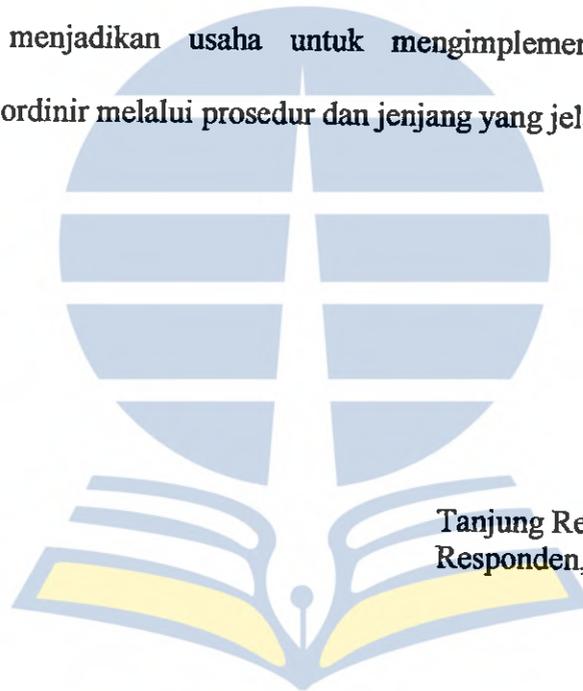
Jawaban : Untuk SOP tentang pelaksanaan PP 53 kita belum mempunyai.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?
4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin, karena pelaksanaan peraturan disiplin tersebut harus melalui struktur birokrasi yang benar

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Ya, struktur birokrasi yang ada sangat berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin, pengaruhnya sangat positif dan menjadikan usaha untuk mengimplementasikan PP 53 jadi terkoordinir melalui prosedur dan jenjang yang jelas.



Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Tn. TH  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xx

### A. Identitas

Nama : Tn. MMP.  
NIP : xxxx xxxxxxxx x xx  
Umur : 54 thn  
Alamat : Jln. Durian 2 Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Sekretaris Dinas Kesehatan Kabupaten Berau

### B. Pertanyaan dan Jawaban

#### Komunikasi

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : Sosialisasi tentang disiplin Pegawai negeri Sipil yang terkandung dalam PP 53 tahun 2010 telah disampaikan dalam beberapa kesempatan, diantaranya pada apel pagi, pertemuan-pertemuan kedinasan, maupun disampaikan secara langsung kepada para Kepala Bidang, Kepala Seksi dan staf lainnya. Penyampaian ini sifatnya lisan dan tulisan, tulisan pernah disampaikan dalam bentuk CD yang di bagikan kepada tiap Bidang untuk dapat dipelajari dan disosialisasikan agar dapat diimplementasikan". Memang saya rasa sosialisasi pp 53 tahun 2010 ini masih kurang. Kurangnya sosialisasi ini menyebabkan pemahaman aparatur yang bervariasi.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran ?

Jawaban : cukup jelas.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : ya ada, Apabila terdapat pelanggaran disiplin, maka oknum yang bersangkutan kami panggil untuk dimintai keterangan untuk menjelaskan masalahnya

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian dilakukan dengan menggunakan absensi tandatangan pada setiap pagi. Memang saya sadari sistem pengawasan dan pengendalian kami masih lemah.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Pada setiap pelanggaran disiplin selalu dilakukan pemanggilan dan pembinaan kepada yang bersangkutan.

### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : ada beberapa oknum PNS yang dibina pada Dinas Kesehatan, beberapa diantaranya menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik, sisanya masih diusahakan untuk tetap dibina

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Petugas yang mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini adalah pejabat-pejabat eselon II, III dan IV di lingkungan Dinas Kesehatan kabupaten berau, dan semua posisi itu telah terisi. Saya kira mereka semua kompeten di bidangnya kalau hanya untuk tingkatan sosialisasi.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : Untuk sosialisasi yang khusus mengenai PP 53 tahun 2010, Dinas Kesehatan belum dapat melaksanakannya dikarenakan Anggaran khusus untuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini belum dianggarkan.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Petugas yang mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini adalah pejabat-pejabat eselon II, III dan IV di lingkungan Dinas Kesehatan kabupaten berau, dan semua posisi itu telah terisi. Saya kira mereka semua kompeten di bidangnya kalau hanya untuk tingkatan sosialisasi.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan sangat mendukung implementasi PP 53 ini karena itu beliau selalu mengingatkan kepada kita untuk selalu disiplin dalam bekerja.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Untuk sosialisasi yang khusus mengenai PP 53 tahun 2010, Dinas Kesehatan belum dapat melaksanakannya dikarenakan Anggaran khusus untuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini belum dianggarkan.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Sampai saat ini belum tersedia data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 ini, mungkin kedepannya kita akan pikirkan.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar disiplin sejauh ini cukup sesuai dengan apa yang terkandung dalam PP 53 tahun 2010, tapi mohon maaf ada beberapa yang terlewatkan“.

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : tanggapan Kepala Dinas Kesehatan terhadap pelanggaran disiplin PNS cukup cepat, beliau akan segera memanggil yang bersangkutan untuk dimintai keterangan.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Mohon maaf, untuk tingkat ketegasan saya kira perlu diperbaiki dan ditinjau ulang, karena ada beberapa kasus pelanggaran disiplin yang terlewatkan oleh kami.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Para PNS menganggap PP 53 tahun 2010 ini sebagai perintah untuk dilaksanakan, sebagian besar dari mereka menerima hal tersebut sebagai kewajiban.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Saya kira selama ini program implementasi PP 53 tahun 2010 belum menjadi program yang diprioritaskan secara nyata.

### **Struktur Birokrasi**

6. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 tahun 2010 mulai dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2011.

7. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : SOP tentang pelaksanaan PP 53 tahun 2010 kita belum ada.

8. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

9. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Ya, struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan PP 53.

10. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Ya, struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan PP 53, berpengaruh pada rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin.

Dengan adanya struktur birokrasi implementasi PP 53 dilaksanakan secara berjenjang.

Tanjung Redeb, 18 Januari 2017  
Responden,

Tn. MMP  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xx

**A. Identitas**

Nama : Tn. A  
NIP : xxxx xxxxxxxx x xx  
Umur : 50 thn  
Alamat : Jln. Mangga III Kel. Karang Ambon, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S2  
Jabatan : Kepala Sub-bagian Umum dan Kepegawaian

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : bahwa sosialisasi yang sifatnya khusus untuk membahas masalah PP 53 tahun 2010 pernah dilakukan beberapa kali yang diikuti dengan beberapa pertemuan kedinasan yang dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, selain itu pernah juga dibagikan bahan tentang PP 53 Tahun 2010 ini dalam bentuk CD ke tiap-tiap bidang sebagai bahan untuk sosialisasi.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Mengenai kejelasan tentang sosialisasi PP 53 tahun 2010 menurut saya memang masih banyak kekurangan.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Setiap ada pelanggaran kita selalu memanggil oknum yang bersangkutan dan dijalin komunikasi secara langsung untuk dimintai keterangan mengenai masalahnya. Pembinaan selalu dilakukan untuk memperbaiki disiplin yang buruk.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian yang ada yaitu absensi di pagi hari sebelum apel pagi, hanya itu, dan memang kami masih banyak kekurangan.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Setiap ada pelanggaran kita selalu memanggil oknum yang bersangkutan dan dijalin komunikasi secara langsung untuk dimintai keterangan mengenai masalahnya. Pembinaan selalu dilakukan untuk memperbaiki disiplin yang buruk.

### **Sumber Daya**

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Memang telah ada beberapa PNS yang dibina karena tingkat kedisiplinannya yang masih kurang, beberapa diantaranya bisa menjadi lebih baik, dan sisanya masih kita upayakan.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : seluruh eselonisasi dari eselon II, III, dan IV pada dinas kesehatan ini telah terisi dengan baik dan kinerja mereka juga cukup baik untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010. Saya kira semua pejabat eselon yang bertugas mensosialisasikan PP 53 ini cukup kompeten dibidangnya. Implementasi yang selalu diupayakan oleh para pejabat eselon di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten berau cukup mendapat dukungan dari Kepala dinas.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : Untuk sosialisasi secara khusus kita belum pernah mengadakan, tetapi kita pernah membagikan CD yang berisi file tentang PP 53 tahun 2010 ke tiap bidang.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : seluruh eselonisasi dari eselon II, III, dan IV pada dinas kesehatan ini telah terisi dengan baik dan kinerja mereka juga cukup baik untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010. Saya kira semua pejabat eselon yang bertugas mensosialisasikan PP 53 ini cukup kompeten dibidangnya. Implementasi yang selalu diupayakan oleh para pejabat eselon di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten berau cukup mendapat dukungan dari Kepala dinas.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Implementasi yang selalu diupayakan oleh para pejabat eselon di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten berau cukup mendapat dukungan dari Kepala dinas.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Anggaran untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum pernah ada di dinas kesehatan.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Untuk data tingkat kepatuhan PNS terhadap PP 53 tahun 2010 ini kami belum memilikinya.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Dan sanksi yang diberikan kepada para oknum PNS yang melanggar disiplin sudah sesuai dengan yang tertuang pada PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS".

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Pemanggilan segera oleh kepala Dinas selalu dilakukan apabila terdapat pelanggaran disiplin untuk dimintai keterangan.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Tingkat ketegasan saya kira perlu perbaikan, karena saya butuh dukungan yang besar untuk meningkatkan disiplin PNS di sini.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Teman-teman PNS yang bertugas di sini pada umumnya menerima diberlakukannya PP 53 tahun 2010 ini karena menurut mereka memang disiplin perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Realita yang ada menggambarkan bahwa program implementasi PP 53 tahun 2010 belum terlihat dominan dibanding program yang lainnya.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 mulai dilaksanakan sekitar bulan Januari tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

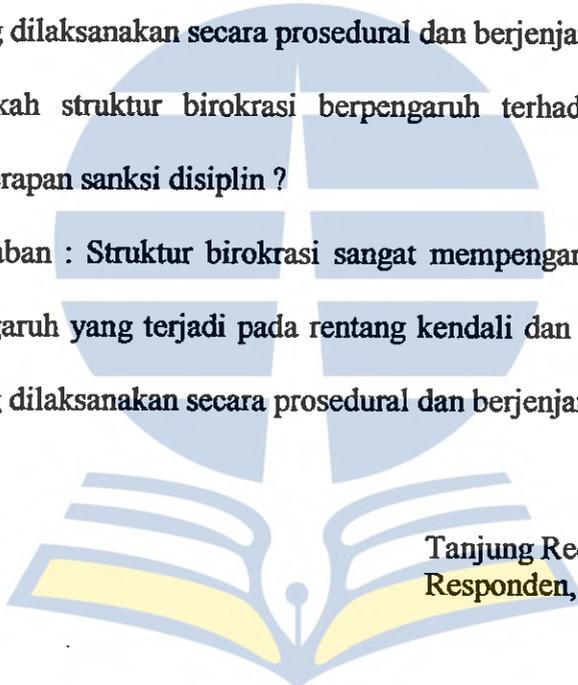
Jawaban : Untuk SOP pelaksanaan PP 53 tahun 2010 kita belum punya.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?
4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat mempengaruhi implementasi PP 53, pengaruh yang terjadi pada rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin yang dilaksanakan secara prosedural dan berjenjang.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat mempengaruhi implementasi PP 53, pengaruh yang terjadi pada rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin yang dilaksanakan secara prosedural dan berjenjang.



Tanjung Redeb, 16 Januari 2017  
Responden,

Adriansyah, SE. M.Si  
NIP. 19670101 198803 1 016

**A. Identitas**

Nama : Tn. ADK  
NIP : XXXX XXXXXXXX X XX  
Umur : 50 thn  
Alamat : Sambaliung RT. III, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : Saya belum pernah mengetahui adanya Sosialisasi secara khusus PP 53 Tahun 2010 ini, kalau dalam beberapa kesempatan apel pagi ada sosialisasi ini memang ada beberapa kali, hal itu menyangkut kedisiplinan aparatur untuk tetap mengikuti apel pagi setiap hari.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Masalah-masalah pelanggaran yang timbul menurut saya salahsatunya disebabkan oleh tingkat pemahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini tidak merata.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi langsung dan intens selalu kita bina kepada oknum PNS yang melanggar disiplin.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Kalau saya lihat, sistem pengawasan dan pengendalian yang kita gunakan adalah absensi tandatangan seperti biasa yang tentu saja masih banyak kekurangan.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Saya sebagai Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan selalu memanggil staf Saya yang melanggar disiplin untuk dimintai keterangan mengenai keadaan yang sebenarnya tentang pelanggarannya dan selalu kita bina untuk ke arah yang lebih baik secara berjenjang.

#### **Sumber Daya**

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : sebenarnya pembinaan yang dilakukan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin cukup bagus, tetapi harus dibuat mekanisme pembinannya, mungkin semacam SOP sehingga jelas tatacara pembinannya. Pada beberapa kasus memang berhasil, tetapi saya liat ada yang tidak berhasil dan bias menjadi tambah parah.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Eselonisasi di Dinas Kesehatan sepertinya sudah terisi semua, dan semua teman-teman kepala bidang selalu mendengarkan masalah PP 53 ini apabila ada staf nya yang bermasalah dengan disiplin. Saya kira semua kepala bidang sudah cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : Sosialisasi secara khusus dalam bentuk pertemuan khusus ntuk PP 53 tahun 2010 ini sepengetahuan saya belum pernah ada.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Eselonisasi di Dinas Kesehatan sepertinya sudah terisi semua, dan semua teman-teman kepala bidang selalu mendengarkan masalah PP 53 ini apabila ada staf nya yang bermasalah dengan disiplin. Saya kira semua kepala bidang sudah cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : ya, selalu mendapat dukungan.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Kita ketahui bersama bahwa setiap program seharusnya ada anggaran yang mendukung, demikian juga dengan PP 53 tahun 2010 ini.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Data tingkat kepatuhan PNS kepada PP 53 tahun 2010 belum pernah ada pada SKPD kita.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Untuk sanksi memang perlu dikaji ulang, apakah sudah sesuai dengan PP 53 tahun 2010 karena saya lihat tidak sesuai antara fakta dan data.

### Disposisi

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : memang ada beberapa PNS yang melanggar disiplin dipanggil oleh Kepala Dinas Kesehatan untuk dimintai keterangan, tetapi masih banyak yang lain yang harus dipanggil dan belum dipanggil karena telah beberapa kali melanggar disiplin.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Saya kira tingkat ketegasan sangat perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja Dinas Kesehatan dapat meningkat.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan teman-teman PNS di sini cukup positif dengan diberlakukannya PP 53 tahun 2010.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Program implementasi PP 53 tahun 2010 harus menjadi prioritas yang selama ini belum terjadi, karena program ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

#### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : Pelaksanaan PP 53 ini dimulai pada awal tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : SOP pelaksanaan PP 53 ini belum pernah ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

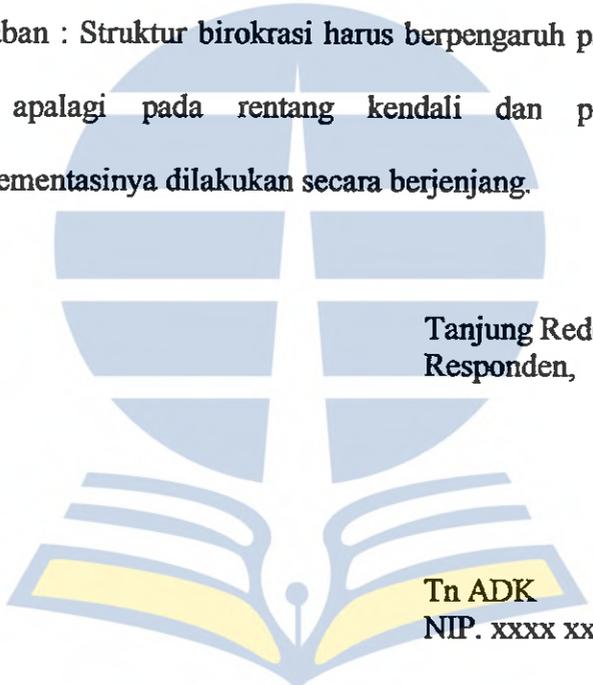
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi harus berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, apalagi pada rentang kendali dan penerapan sanksi agar implementasinya dilakukan secara berjenjang.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi harus berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, apalagi pada rentang kendali dan penerapan sanksi agar implementasinya dilakukan secara berjenjang.



Tanjung Redeb, 18 Januari 2017  
Responden,

Tn ADK  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xx

**A. Identitas**

Nama : Tn. ES  
NIP : XXXX XXXXXXXXX X XX  
Umur : 49 thn  
Alamat : Perum. BI, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : setahu Saya belum pernah ada sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, memang PP 53 tahun 2010 ini sering dibicarakan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan sebagai himbauan untuk terus digalakkan.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran ?

Jawaban : Tingkat pemahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini tidak sama antara staf yang satu dengan yang lainnya.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Secara berjenjang kita akan panggil dan berkomunikasi secara langsung kepada oknum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin

sehingga masalahnya jelas. Pembinaan tentu saja dilakukan secara berjenjang pula.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian yang ada masih menggunakan absensi tandatangan biasa dan Saya rasa masih sangat kurang.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Secara berjenjang kita akan panggil dan berkomunikasi secara langsung kepada oknum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga masalahnya jelas. Pembinaan tentu saja dilakukan secara berjenjang pula.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Memang ada beberapa PNS yang sedang dalam pembinaan saat ini, hasilnya cukup bagus, ada diantaranya yang menjadi disiplin, tetapi ada juga yang tidak berubah.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Saya kira tugas untuk mensosialisasikan bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi selain kepala Dinas Kesehatan. Para eselon II, III dan IV yang menjabat di sini sudah cukup kompeten untuk tingkatan sosialisasi, dan semuanya sudah terisi.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : setahu Saya belum pernah ada sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau, memang PP 53 tahun 2010 ini sering dibicarakan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan sebagai himbauan untuk terus digalakkan.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Saya kira tugas untuk mensosialisasikan bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi selain kepala Dinas Kesehatan. Para eselon II, III dan IV yang menjabat di sini sudah cukup kompeten untuk tingkatan sosialisasi, dan semuanya sudah terisi.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : ya, selalu mendapat dukungan. Perhatian dari Kepala Dinas cukup tinggi dalam disiplin ini, karena di setiap apel agi beliau selalu mengingatkan.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 sejauh saya belum pernah ada di DPA.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Untuk informasi tentang data tingkat kepatuhan PNS terhadap PP 53 tahun 2010 di Dinas Kesehatan belum pernah ada.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sanksi yang diberikan saya lihat cukup sesuai dengan apa yang terkandung dalam PP 53 tersebut, tetapi ada beberapa oknum atau kasus yang masih terlewatkan

#### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Tanggapan Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat untuk menangani masalah pelanggaran disiplin, pada beberapa kasus terlewatkan untuk ditangani, mungkin karena input dari bawah perlu ditingkatkan atau koordinasi yang perlu diintensifkan.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Saya lihat tingkat ketegasan masih kurang, sehingga perlu untuk ditingkatkan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Teman-teman PNS di sini cukup menerima dengan diberlakukannya PP 53 tahun 2010.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Cukup realistis jika kita mengataakan program implementasi ini belum berjalan.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 ini dimulai dijalankan pada awal tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

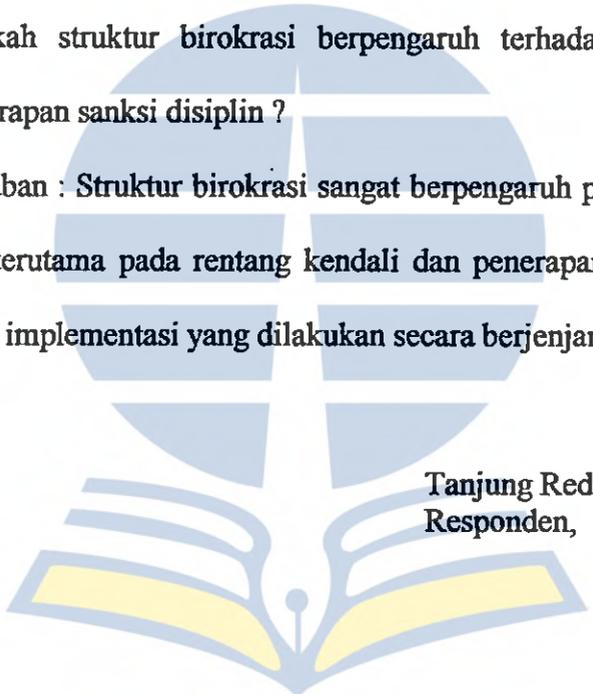
Jawaban : SOP pelaksanaan PP 53 sepengetahuan Saya ini belum pernah ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?
4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, terutama pada rentang kendali dan penerapan sanksi, hal ini terlihat pada implementasi yang dilakukan secara berjenjang.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, terutama pada rentang kendali dan penerapan sanksi, hal ini terlihat pada implementasi yang dilakukan secara berjenjang.



Tanjung Redeb, 26 Januari 2017  
Responden,

Tn. ES  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xx

### A. Identitas

Nama : Tn. AB  
NIP : xxxx xxxxxxxx x xx  
Umur : 56 thn  
Alamat : Kec. Gunung Tabur, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat

### B. Pertanyaan dan Jawaban

#### Komunikasi

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : sosialisasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau Belum pernah diadakan secara khusus, kecuali sedikit disinggung pada saat apel pagi dan apel gabungan.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran ?

Jawaban : Saya lihat, tidak semua staf memahami dengan benar isi dari PP 53 tahun 2010 ini, dan ini adalah sebuah masalah.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi akan kita jalin secara langsung kepada pihak yang melakukan pelanggaran disiplin agar jelas masalahnya, demikian juga

dengan pembinaan kepada pihak yang melanggar disiplin kita akan terus awasi secara intensif dan berjenjang.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian saya lihat memang masih sangat lemah dan perlu diperbaiki.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi akan kita jalin secara langsung kepada pihak yang melakukan pelanggaran disiplin agar jelas masalahnya, demikian juga dengan pembinaan kepada pihak yang melanggar disiplin kita akan terus awasi secara intensif dan berjenjang.

#### **Sumber Daya**

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Beberapa PNS yang sedang dalam pembinaan saat ini, hasilnya cukup bagus, diantaranya ada yang bisa berubah, ada yang tidak.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Menurut saya sebagian tugas untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi

selain kepala Dinas Kesehatan. Eselon II, III dan IV yang mencoba mengimplementasikan PP 53 ini cukup cakap dalam bidangnya dan semua jabatan telah terisi.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : sosialisasi PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau Belum pernah diadakan secara khusus, kecuali sedikit disinggung pada saat apel pagi dan apel gabungan.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Menurut saya sebagian tugas untuk mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini bisa dibebankan kepada para kepala bidang dan kepala seksi selain kepala Dinas Kesehatan. Eselon II, III dan IV yang mencoba mengimplementasikan PP 53 ini cukup cakap dalam bidangnya dan semua jabatan telah terisi.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Kepala dinas cukup mendukung dalam implementasi PP 53 ini.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Menurut saya anggaran khusus untuk PP 53 ini seharusnya diadakan, tetapi sampai saat ini belum ada.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 belum pernah dibuat di Dinas Kesehatan.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Menurut saya sanksi yang diberikan cukup sesuai dengan apa yang ada pada PP 53 tahun 2010 pada beberapa kasus, beberapa kasus lainnya saya kira perlu dikaji ulang.

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : sepengetahuan Saya Kepala Dinas Kesehatan akan menanggapi secara cepat apabila terjadi pelanggaran disiplin. Tetapi ada juga kasus yang terlewatkan.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Untuk tingkat ketegasan masih kurang, perlu lebih tegas dalam menangani pelanggaran disiplin agar kinerja bisa ditingkatkan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : PP 53 tahun 2010 adalah peraturan pemerintah, jadi mau tidak mau dan suka tidak suka semuanya harus tunduk kepada aturannya.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Memang saya lihat program implementasi PP 53 tahun 2010 ini belum bisa dikatakan program yang diprioritaskan.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 ini dimulai diimplementasikan pada Januari tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : SOP pelaksanaan PP 53 Dinas Kesehatan belum memilikinya.

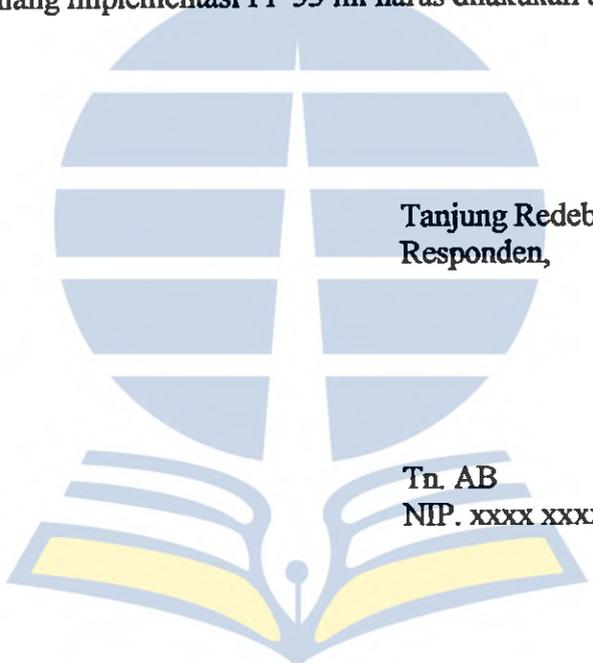
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, pengaruhnya dapat terlihat pada rentang kendali dan penerapan sanksi, memang implementasi PP 53 ini harus dilakukan berjenjang.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada implementasi PP 53 ini, pengaruhnya dapat terlihat pada rentang kendali dan penerapan sanksi, memang implementasi PP 53 ini harus dilakukan berjenjang.



Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Tn. AB  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xx

**A. Identitas**

Nama : Tn. GS  
NIP : xxxx xxxxxxxx x xx  
Umur : 50 thn  
Alamat : Perum. BI, Tanjung Redeb  
Pendidikan : D3  
Jabatan : Kepala Bidang Pencegahan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : saya belum pernah tahu adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, yang saya tahu penyampaiannya hanya dilakukan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan secara informal pada saat koordinasi rutin.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Memang pemahaman tentang isi PP 53 tahun 2010 ini saya lihat tidak semuanya memahami dengan benar.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Pelanggaran disiplin yang dilakukan staf saya akan langsung saya panggil dan dimintai keterangan berkaitan dengan masalahnya. Komunikasi ini saya jalin secara langsung kepada yang bersangkutan.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Pengawasan dan pengendalian disiplin pada Dinas Kesehatan ini saya kira perlu perbaikan dari sistem konvensional menggunakan tandatangan manual ke sistem modern menggunakan sidik jari.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Ya, setiap ada pelanggaran disiplin selalu dilakukan pemanggilan dan pembinaan kepada oknum PNS terkait.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Memang saya lihat ada beberapa PNS yang dibina untuk menjadi lebih baik, ada yang berhasil dibina ada yang tidak. tetapi tanpa keteladanan PNS yang dibina akan gagal dalam pembinaan.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Eselon II, III, dan IV pada Dinas Kesehatan ini telah terisi seluruhnya, jadi menurut saya tidak ada alasan untuk belum mengimplementasikan PP 53 tahun 2010 ini. Setiap pejabat eselon yang menjabat pada pada Dinas Kesehatan ini saya pikir cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : saya belum pernah tahu adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, yang saya tahu penyampaiannya hanya dilakukan pada saat apel pagi dan beberapa pertemuan resmi kedinasan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Berau dan secara informal pada saat koordinasi rutin.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Eselon II, III, dan IV pada Dinas Kesehatan ini telah terisi seluruhnya, jadi menurut saya tidak ada alasan untuk belum mengimplementasikan PP 53 tahun 2010 ini. Setiap pejabat eselon yang menjabat pada pada Dinas Kesehatan ini saya pikir cukup kompeten dalam mensosialisasikan PP 53 tahun 2010 ini.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Saya melihat Kepala Dinas Kesehatan cukup mendukung pengimplementasian PP 53 ini.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Anggaran khusus PP 53 tahun 2010 memang diperlukan dalam beberapa kasus, tetapi selama ini belum pernah ada.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Belum pernah ada data tingkat kepatuhan PP 53 tahun 2010 pada Dinas Kesehatan.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Menurut saya sanksi yang diberikan belum cukup sesuai dengan apa yang ada pada PP 53 tahun 2010 pada beberapa kasus, sehingga perlu dicermati kembali.

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Tanggapan Kepala Dinas Kesehatan memang cepat, tetapi masih banyak kasus-kasus yang tidak mendapat tanggapan.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Untuk masalah disiplin saya rasa masih kurang tegas dalam menanganinya.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan rekan-rekan terhadap diberlakukannya PP 53 ini sangat baik karena dapat menunjang kinerja.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Terlihat program implementasi PP 53 tahun 2010 ini bukan program yang dominan diantara program-program lainnya.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : Tahun 2011 bulan Januari PP 53 ini mulai dilaksanakan.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : SOP tentang pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

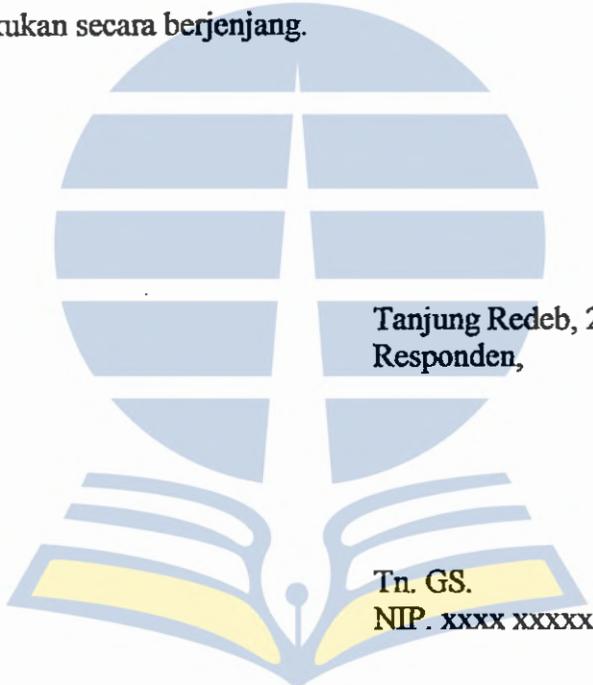
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sudah pasti berpengaruh pada pelaksanaan PP 53 ini, pengaruhnya dapat pada rentang kendali dan penerapan sanksi yang dilakukan secara berjenjang.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi sudah pasti berpengaruh pada pelaksanaan PP 53 ini, pengaruhnya dapat pada rentang kendali dan penerapan sanksi yang dilakukan secara berjenjang.



Tanjung Redeb, 26 Januari 2017  
Responden,

Tn. GS.  
NIP. XXXX XXXXXXXXX X XX

**A. Identitas**

Nama : Tn. HS  
NIP : XXXX XXXXXXXXX X XX  
Umur : 40 thn  
Alamat : Singkuang, Tanjung Redeb  
Pendidikan : D3  
Jabatan : Staf pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau satu kali sebagai acara ikutan pada pertemuan Evaluasi program yang diadakan pada tahun 2011. Menurut saya sosialisasi yang dilakukan kurang efektif dikarenakan sosialisasi tersebut menggunakan metode ceramah biasa tanpa adanya studi kasus dan forum diskusi.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran ?

Jawaban : Saya mendengar beberapa teman-teman ada yang tidak faham dan ada yang faham tentang substansi dari PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS tersebut.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Beberapa teman-teman yang melanggar disiplin ada yang langsung dipanggil dan ada yang tidak dipanggil untuk dimintai keterangan. Dan komunikasi selalu terjalin dengan oknum PNS yang melanggar disiplin.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian disiplin hanya menggunakan absensi tandatangan sebelum apel pagi.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Beberapa teman-teman yang melanggar disiplin ada yang langsung dipanggil dan ada yang tidak dipanggil untuk dimintai keterangan.

### **Sumber Daya**

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Pembinaan yang dilakukan kepada PNS yang bermasalah kurang efektif dikarenakan belum ada mekanisme pembinaan yang jelas sehingga walaupun dibina tingkat keberhasilannya masih rendah.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Seluruh level eselonisasi pada Dinas Kesehatan telah terisi sesuai dengan kompetensinya masing-masing, menurut saya kompetensi mereka cukup untuk mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau satu kali sebagai acara ikutan pada pertemuan Evaluasi program yang diadakan pada tahun 2011.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Seluruh level eselonisasi pada Dinas Kesehatan telah terisi sesuai dengan kompetensinya masing-masing, menurut saya kompetensi mereka cukup untuk mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya cukup mendukung implementasi PP 53 ini.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Sepengetahuan saya belum pernah ada anggaran khusus untuk PP 53 ini, dan menurut saya anggaran itu sangat diperlukan pada setiap program, termasuk implementasi PP 53 ini.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Belum pernah ada yang mencoba menghitung tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sanksi yang diberikan harus dikaji ulang agar disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat menanggapi kasus pelanggaran disiplin, tergantung masukan dari Sub-bagian Umum dan Kepegawaian.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Penegakan disiplin saya rasa masih kurang tegas karena ada beberapa oknum yang masih terlewatkan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan rekan-rekan terhadap PP 53 cukup baik.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Program implementasi PP 53 tahun 2010 bisa dikatakan kurang ter-prioritaskan.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 tahun 2010 ini mulai dilaksanakan pada tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Untuk SOP khusus pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah dibuat.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

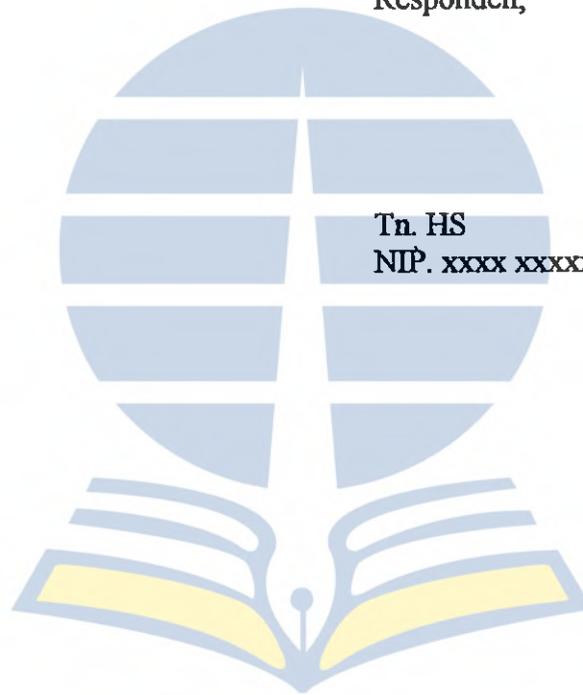
4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada pelaksanaan PP 53 ini. Rentang kendali dan penerapan sanksi sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh pada pelaksanaan PP 53 ini. Rentang kendali dan penerapan sanksi sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi.

Tanjung Redeb, 16 Januari 2017  
Responden,



Tn. HS  
NIP. xxxx xxxxxxxxxxxx x xxx

### A. Identitas

Nama : Tn. SR  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 49 thn  
Alamat : Sambaliung, Kab. Berau  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Staf pada Bidang Sumber Daya Kesehatan

### B. Pertanyaan dan Jawaban

#### Komunikasi

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : bentuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 dilakukan secara lisan saja melalui Apel pagi dan apel gabungan serta pada pertemuan-pertemuan kedinasan lintas program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Memang ada pemahaman yang tidak merata tentang PP 53 tahun 2010 di kalangan teman-teman staf.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi selalu dijalin antara unsur pimpinan dengan oknum PNS yang melanggar disiplin.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sistem pengawasan dan pengendalian disiplin PNS harus diperbaiki karena hanya menggunakan tandatangan pada waktu sebelum apel pagi.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Banyak terjadi pelanggaran disiplin, tetapi ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan sampai dengan surat peringatan.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Mekanisme pembinaan PNS yang bermasalah perlu diperbaiki karena sepengetahuan saya pembinaan tersebut kurang berhasil.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Seluruh posisi pejabat eselon pada Dinas kesehatan tidak ada yang kosong. Keadaan ini sangat membantu implementasi PP 53 karena

pejabat-pejabat tersebut cukup kompeten dalam mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : bentuk sosialisasi PP 53 tahun 2010 dilakukan secara lisan saja melalui Apel pagi dan apel gabungan serta pada pertemuan-pertemuan kedinasan lintas program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Seluruh posisi pejabat eselon pada Dinas kesehatan tidak ada yang kosong. Keadaan ini sangat membantu implementasi PP 53 karena pejabat-pejabat tersebut cukup kompeten dalam mengimplementasikan PP 53 tahun 2010.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Sudah pasti Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya mendukung implementasi PP 53 tahun 2010 ini, masalahnya adalah seberapa besar tingkat iplementasinya.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Anggaran sangat diperlukan dalam implementasi ini, tetapi belum pernah dianggarkan sebelumnya.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini belum pernah dihitung sampai saat ini.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Saya kira perlu ketegasan dalam menjatuhkan sanksi yang disesuaikan dengan PP 53 yang selama ini kurang sesuai.

### Disposisi

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Pelanggaran disiplin akan cepat ditanggapi oleh Kepala Dinas Kesehatan jika dari level bawah segera menindaklanjuti hal tersebut.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Ketegasan masih perlu ditingkatkan oleh Kepala Dinas Kesehatan karena ada kasus-kasus yang belum mendapat tindakan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan rekan-rekan terhadap PP 53 cukup bagus.

Di lapangan, program implementasi PP 53 tahun 2010 terlihat belum begitu prioritas.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Di lapangan, program implementasi PP 53 tahun 2010 terlihat belum begitu prioritas.

### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : Pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ini dilakukan mulai Januari tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Pada Dinas Kesehatan belum pernah ada SOP khusus PP 53 tahun 2010.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Pelaksanaan PP 53 ini dipengaruhi oleh struktur birokrasi.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Rentang kendali dan penerapan sanksi juga dipengaruhi oleh struktur birokrasi

Tanjung Redeb, 20 Januari 2017  
Responden,



Tn. SR  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Tn. I  
NIP : XXXX XXXXXXXXX X XXX  
Umur : 55 thn  
Alamat : Jln. P. Semama, Tanjung Redeb  
Pendidikan : SMU  
Jabatan : Staf pada Bidang Kesehatan Masyarakat

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : saya belum pernah mengetahui adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, penyampaian tentang substansi PP 53 tahun 2010 ini secara umum sering disampaikan pada apel pagi dan apel gabungan serta pertemuan-pertemuan lintas program.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Hendaknya sosialisasi dilakukan lebih efisien sehingga pemahaman aparatur lebih merata.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi selalu dijalin tanpa terkecuali, Apabila terdapat pelanggaran disiplin oleh teman-teman staf di sini, maka, beberapa dari

mereka akan dipanggil untuk dimintai keterangan dan pembinaan. Dan ada yang sampai diberikan surat peringatan.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Pengawasan dan pengendalian kedisiplinan hanya dengan menggunakan absensi tandatangan seperti biasa, tetapi hal ini menurut saya sudah cukup apabila di-efektifkan yang sementara ini belum terjadi.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Apabila terdapat pelanggaran disiplin oleh teman-teman staf di sini, maka, beberapa dari mereka akan dipanggil untuk dimintai keterangan dan pembinaan. Dan ada yang sampai diberikan surat peringatan.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Mekanisme pembinaan perlu diperbaiki agar output nya dapat maksimal. Selama ini kurang maksimal karena mekanismenya kurang baik.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan

akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : saya belum pernah mengetahui adanya sosialisasi PP 53 tahun 2010 ini secara khusus, penyampaian tentang substansi PP 53 tahun 2010 ini secara umum sering disampaikan pada apel pagi dan apel gabungan serta pertemuan-pertemuan lintas program.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan akan selalu mendukung implementasi PP 53 ini.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Memang perlu anggaran dalam implementasi PP 53 ini agar program implementasi yang dilakukan dapat maksimal.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Angka yang menunjukkan tingkat kepatuhan PP 53 tahun 2010 ini sangat perlu agar tingkat implementasi dapat termonitor selalu, tetapi sampai saat ini belum pernah ada.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban :

Sanksi yang dijatuhkan selama ini sudah sesuai dengan PP 53 tahun 2010, tetapi perlu perbaikan dalam penanganan oknum PNS yang bermasalah yang selama ini kurang menjadi prioritas.

### **Disposisi**

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Tanggapan dari Kepala Dinas Kesehatan akan cepat apabila dari tingkatan kepala seksi memberikan tindak lanjut ke atas.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Menurut Saya, Kepala Dinas Kesehatan perlu lebih tegas dalam menangani kasus pelanggaran disiplin, karena selama ini banyak kasus pelanggaran yang terlewatkan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Rekan-rekan menanggapi PP 53 tahun 2010 ini cukup baik.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Menurut saya program implementasi PP 53 tahun 2010 belum masuk ke dalam skala program prioritas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

#### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 mulai dilaksanakan pada Januari tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Belum pernah ada SOP yang dibuat khusus tentang pelaksanaan PP 53 ini.

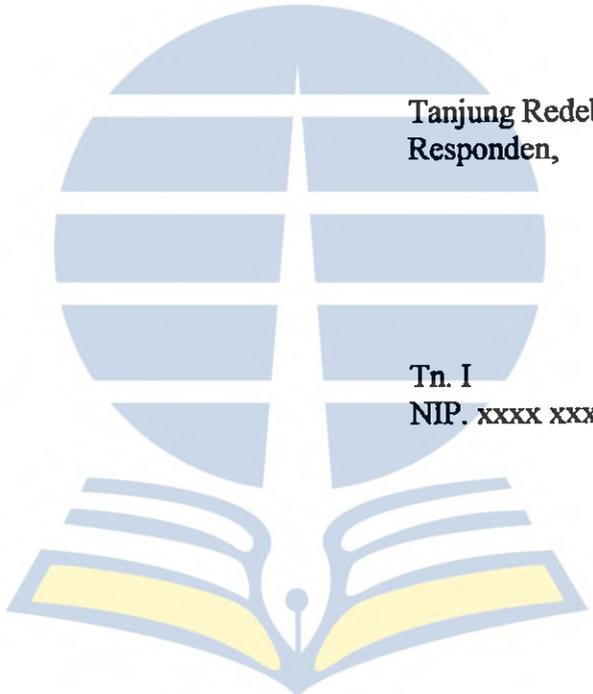
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PP 53 ini.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : struktur birokrasi berpengaruh pada rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin.



Tanjung Redeb, 27 Januari 2017  
Responden,

Tn. I  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Ny. S  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 42 thn  
Alamat : Karang Mulyo, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Staf pada Sub-bagian Penyusunan Program

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : sepengetahuan Saya sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah ada selama ini, yang Saya tahu beberapa kali melalui apel pagi hal tentang disiplin yang termaktub dalam PP 53 tahun 2010 tersebut disampaikan untuk dapat dilaksanakan.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambigu dan salah penafsiran ?

Jawaban : Ada fenomena ketidakfahaman tentang PP 53 tahun 2010 ini pada beberapa PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi selalu diintensifkan kepada teman-teman PNS yang melanggar disiplin.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Pengawasan dan pengendalian disiplin PNS saya kira masih sangat kurang, salah satunya adalah absensi dengan menggunakan tandatangan pada saat sebelum apel pagi.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Banyak terjadi pelanggaran disiplin dan ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan terkait dengan pelanggaran disiplin tersebut sampai dengan surat teguran hingga pembinaan.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Mekanisme pembinaan perlu diperbaiki agar output nya dapat maksimal. Selama ini kurang maksimal karena mekanismenya kurang baik.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Sosialisasi dan implementasi PP 53 ini adalah tanggung jawab setiap pejabat eselon yang ada pada Dinas Kesehatan, dan mereka cukup kompeten di bidangnya. Seluruh posisi eselon pada Dinas Kesehatan telah terisi, sehingga akan memudahkan sosialisasi dan implementasi.

Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : sepengetahuan Saya sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah ada selama ini, yang Saya tahu beberapa kali melalui apel pagi tentang disiplin yang termaktub dalam PP 53 tahun 2010 tersebut disampaikan untuk dapat dilaksanakan.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?

5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Jabatan eselon sudah terisi semua sehingga kita akan mudah dalam mengimplementasikan PP 53 ini secara berjenjang. Setiap jabatan akan cukup kompeten mensosialisasikan dan kemudian mengimplementasikan PP 53 ini.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban :

Kepala Dinas Kesehatan akan selalu mendukung implementasi PP 53 ini.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Diperlukan anggaran dalam implementasi PP 53 ini agar lebih maksimal implementasinya.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Tingkat kepatuhan dalam wujud data pada implementasi PP 53 ini belum pernah ada pada Dinas Kesehatan.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sepertinya sanksi yang diberikan kepada oknum PNS yang melanggar disiplin harus dikaji betul-betul sehingga akan sesuai dengan tingkat disiplin yang dilanggar oleh yang bersangkutan. Selama ini terlihat terlalu longgar dalam memberikan sanksi.

### Disposisi

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan akan cepat tanggapannya terhadap kasus pelanggaran disiplin apabila tindak lanjut dari bawah juga cepat.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Ketegasan perlu ditingkatkan oleh Kepala Dinas Kesehatan karena kasus pelanggaran disiplin masih banyak yang terlewatkan.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan rekan-rekan terhadap pp 53 ini cukup bagus.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Program implementasi PP 53 tahun 2010 hakikatnya belum menjadi program yang diprioritaskan.

### Struktur Birokrasi

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : Mulai Januari tahun 2011 PP 53 mulai dilaksanakan.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : SOP untuk pelaksanaan PP 53 tahun 2010 belum pernah dibuat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau.

3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi mempunyai pengaruh pada pelaksanaan peraturan disiplin yang diberlakukan.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : Struktur birokrasi juga mempunyai pengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin.

Tanjung Redeb, 30 Januari 2017  
Responden,



Tn. S  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Tn. DAC  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 33 thn  
Alamat : Jln. Dermaga, Tanjung Redeb  
Pendidikan : D3  
Jabatan : Staf pada Bidang Sumber Daya Kesehatan

**B. Pertanyaan dan Jawaban****Komunikasi**

1. Apakah telah dilakukan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ?

Jawaban : Sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau tetapi penyampaian secara lisan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap apel pagi dan apel gabungan hampir selalu dilakukan. Beberapa pertemuan lintas program pada acara akhir diselipkan materi tentang PP 53 tahun 2010 tersebut untuk dipresentasikan.

2. Apakah sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tersebut telah sangat jelas tanpa menimbulkan ambiguitas dan salah penafsiran ?

Jawaban : Saya sendiri belum tahu pasti substansi PP 53 tahun 2010 tersebut dan saya kira perlu sosialisasi ulang secara menyeluruh.

3. Apakah dalam setiap penanganan kasus ada komunikasi antara pimpinan dengan oknum pegawai ?

Jawaban : Komunikasi selalu ada antara pimpinan dengan oknum yang melanggar disiplin.

4. Seperti apa sistem pengawasan dan pengendalian yang dilakukan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Bentuk pengawasan dan pengendalian disiplin saya kira masih perlu diperbaiki, terutama tentang absensi yang menggunakan tandatangan yang sangat mudah dipalsukan.

5. Apakah dalam setiap penanganan kasus dilakukan pemanggilan dan pembinaan terhadap oknum pegawai ?

Jawaban : Banyak pelanggaran disiplin yang dilakukan tetapi ada beberapa yang dipanggil untuk dimintai keterangan sampai dengan surat teguran dan pembinaan.

#### Sumber Daya

1. Bagaimana perubahan yang terjadi terhadap oknum pegawai yang dibina ?

Jawab : Pembinaan pada oknum PNS yang melanggar disiplin harus diintensifkan dan diawasi, kalau perlu ada petugas khusus yang mengawasinya.

2. Apakah sosialisasi PP 53 tahun 2010 tersebut dilakukan oleh petugas yang kompeten ?

Jawaban : Para pejabat eselon yang menjabat harus bisa dan harus kompeten untuk sosialisasi dan implementasi PP 53 tahun 2010, untuk saat ini mereka cukup kompeten untuk melaksanakan tugas itu dan kebetulan posisi jabatan eselon pada setiap bagian sudah terisi semua.

3. Di mana kah tempat sosialisasi tersebut diadakan ?

Jawaban : Sosialisasi PP 53 tahun 2010 secara khusus belum pernah dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau tetapi penyampaian secara lisan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada setiap apel pagi dan apel gabungan hampir selalu dilakukan. Beberapa pertemuan lintas program pada acara akhir diselipkan materi tentang PP 53 tahun 2010 tersebut untuk dipresentasikan.

4. Berapa jumlah staf pada Dinas Kesehatan yang membidangi PP 53 ini ?  
5. Apakah mereka semuanya kompeten di bidangnya ?

Jawaban nomor 4 dan 5 : Para pejabat eselon yang menjabat harus bisa dan harus kompeten untuk sosialisasi dan implementasi PP 53 tahun 2010, untuk saat ini mereka cukup kompeten untuk melaksanakan tugas itu dan kebetulan posisi jabatan eselon pada setiap bagian sudah terisi semua.

6. Apakah staf yang membidangi PP 53 tahun 2010 tersebut mendapat dukungan dari atasannya ?

Jawaban : Menurut Saya Kepala Dinas Kesehatan pasti mendukung implementasi ini, masalahnya adalah secara berjenjang implementasi ini

dilaksanakan, pejabat di bawah level Kepala Dinas juga harus mendukung implementasi tersebut yang selama ini belum maksimal.

7. Apakah ada anggaran khusus untuk implementasi PP 53 tahun 2010 ini ?

Jawaban : Anggaran sangat diperlukan dalam implementasi PP 53 tahun 2010.

8. Apakah tersedia informasi atau data tingkat kepatuhan terhadap PP 53 ini ?

Jawaban : Belum pernah ada data tentang tingkat kepatuhan terhadap PP 53 tahun 2010 ini.

9. Apakah sanksi yang diberikan telah sesuai dengan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil?

Jawaban : Sanksi yang diberikan kepada oknum PNS yang melanggar disiplin selama ini saya lihat kurang sesuai dengan PP 53 tahun 2010, karena menurut saya masih terlalu longgar.

### Disposisi

1. Apakah setiap kasus pelanggaran disiplin mendapat tanggapan yang cepat dari Kepala Dinas Kesehatan serta jajarannya ?

Jawaban : Tanggapan terhadap pelanggaran disiplin oleh Kepala Dinas Kesehatan cukup cepat jika tindak lanjut dari bawah juga cepat.

2. Apakah Kepala Dinas Kesehatan beserta jajarannya secara tegas menegakkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Kepala Dinas Kesehatan perlu lebih tegas dalam menangani kasus pelanggaran disiplin.

3. Bagaimana tanggapan para PNS tentang berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini?

Jawaban : Tanggapan rekan-rekan terhadap pp 53 ini cukup baik.

4. Apakah program implementasi PP 53 tahun 2010 ini dijadikan program yang prioritas ?

Jawaban : Program implementasi PP 53 tahun 2010 menurut Saya belum menjadi prioritas pada Dinas Kesehatan.

#### **Struktur Birokrasi**

1. Kapan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil mulai diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Berau ?

Jawaban : PP 53 mulai dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau pada awal tahun 2011.

2. Apakah ada SOP pada Dinas Kesehatan yang mengatur pelaksanaan PP 53 tahun 2010 ?

Jawaban : Belum pernah ada SOP yang mengatur tentang pelaksanaan PP 53 ini.

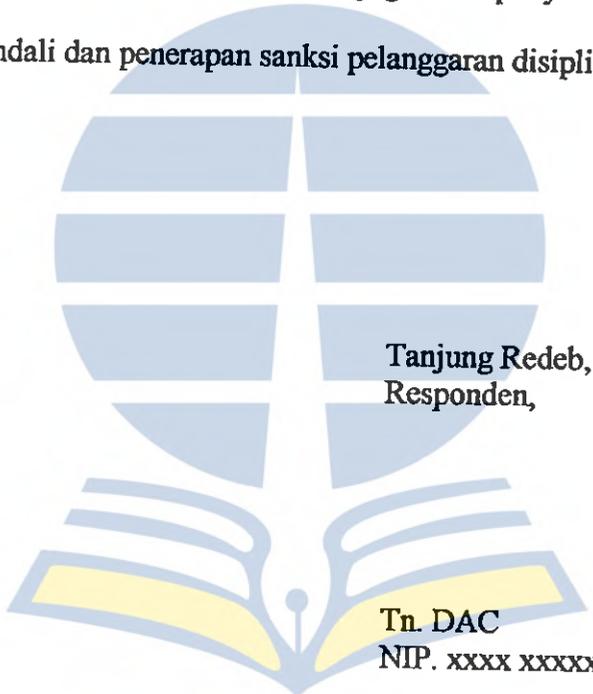
3. Apakah SOP yang ada memiliki ketetapan waktu yang optimal dalam pelaksanaannya ?

4. Apakah struktur birokrasi yang telah ada berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan disiplin PNS ?

Jawaban : Struktur birokrasi sudah pasti berpengaruh pada pelaksanaan peraturan disiplin sesuai PP 53 tahun 2010.

5. Apakah struktur birokrasi berpengaruh terhadap rentang kendali dan penerapan sanksi disiplin ?

Jawaban : struktur birokrasi juga mempunyai pengaruh kepada rentang kendali dan penerapan sanksi pelanggaran disiplin.



Tanjung Redeb, 17 Januari 2017  
Responden,

Tn. DAC  
NIP. xxxx xxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Ny. N  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 53 thn  
Alamat : Jln. Durian III, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Sekretaris Pada UPTD Klinik bersalin

**B. Pertanyaan dan Jawaban**

Pertanyaan : Apakah selama ini ada kendala-kendala yang ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berkaitan dengan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Ibu ?

Jawaban : Ya, ada beberapa kendala. untuk urusan kepegawaian, sering petugas yang memverifikasi syarat-syarat kenaikan pangkat tidak berada di tempat dalam waktu yang cukup lama sehingga menghambat proses selanjutnya.

Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Ny. N.  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Ny. S  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 42 thn  
Alamat : Jln. P. Semama, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Bendahara Pada UPTD Klinik bersalin

**B. Pertanyaan dan Jawaban**

Pertanyaan : Apakah selama ini ada kendala-kendala yang ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berkaitan dengan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Ibu ?

Jawaban : Ya ada, sering pada saat saya ke Dinas Kesehatan petugas yang berkepentingan tidak ada di tempat untuk memverifikasi dokumen keuangan yang saya bawa untuk dimintakan tandatangan dan proses selanjutnya ke Pemerintah Daerah, saya bisa menunggu sehari-hari sampai seminggu untuk mendapatkan tandatangan dan verifikasi dan hal ini sering terjadi setiap bulan pada saat saya mengurus urusan yang sama.

Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Ny. SA  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Tn. AP  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 40 thn  
Alamat : Jln. Murjani II, Tanjung Redeb  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Kelay

**B. Pertanyaan dan Jawaban**

Pertanyaan : Apakah selama ini ada kendala-kendala yang ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berkaitan dengan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Bapak ?

Jawaban : Masalah petugas yang sedang tidak berada di tempat itu permasalahan yang sering terjadi, pada saat membutuhkan pencairan dana tentu saja membutuhkan verifikasi data dan tandatangan kuasa pengguna anggaran, petugas-petugas yang secara prosedural berperan dalam verifikasi dokumen tersebut sering tidak ada di tempat dalam waktu yang lama sehingga mengganggu kinerja UPTD yang Saya pimpin.

Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Tn. AP  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

**A. Identitas**

Nama : Tn. IMM  
NIP : xxxx xxxxxxxxx x xxx  
Umur : 44 thn  
Alamat : Tepian Buah, Kabupaten Berau.  
Pendidikan : S1  
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Tepian Buah

**B. Pertanyaan dan Jawaban**

Pertanyaan : Apakah selama ini ada kendala-kendala yang ditemukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Berau berkaitan dengan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Bapak ?

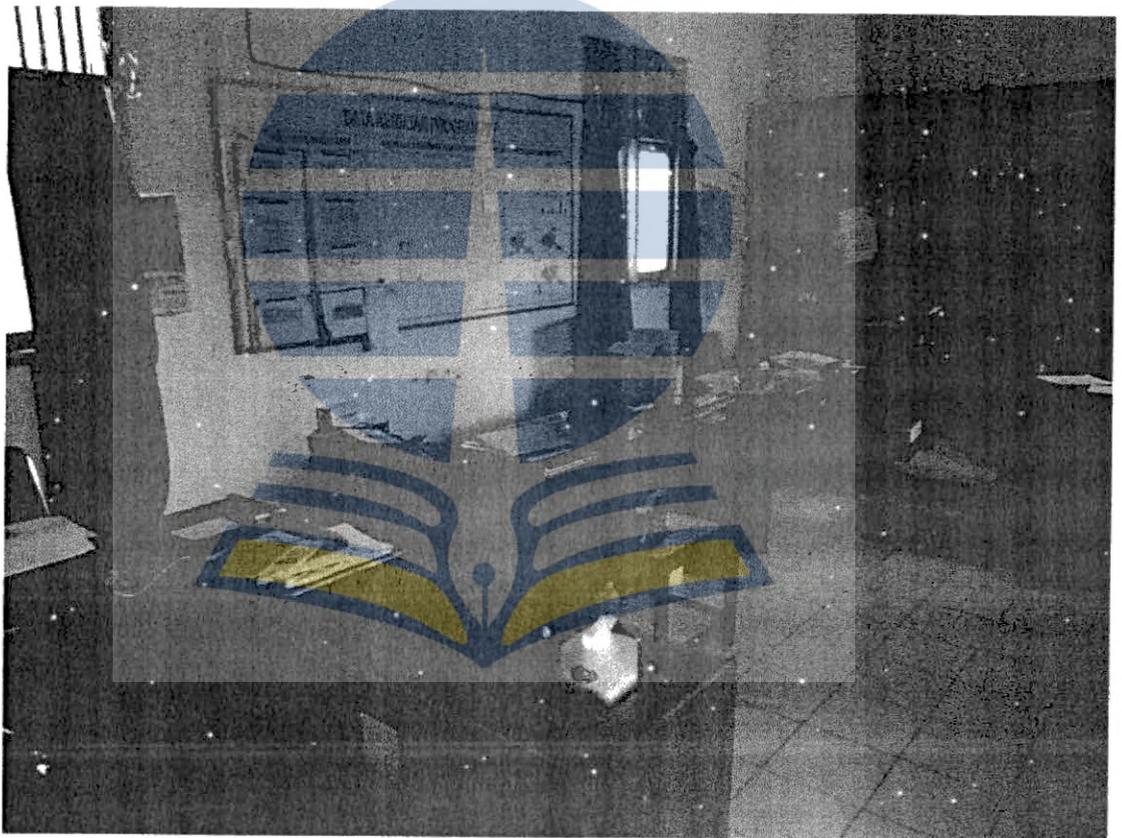
Jawaban : Biasanya bermasalah pada saat verifikasi DUPAK untuk kenaikan pangkat, petugas yang kita cari tidak berada di tempat dalam waktu yang cukup lama.

Tanjung Redeb, 21 Januari 2017  
Responden,

Tn. IMM  
NIP. xxxx xxxxxxxxx x xxx

RUANGAN KERJA BIDANG PENCEGAHAN PENYAKIT DAN PENYEHATAN  
LINGKUNGAN

Pada pukul 13.30 Wite





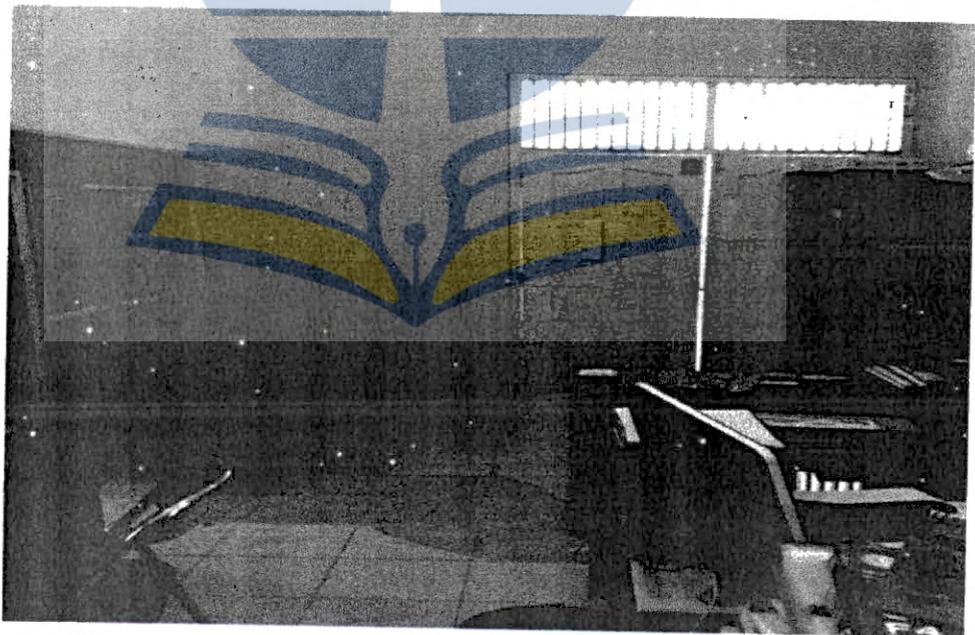
RUANGAN KERJA SUB-BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

PUKUL 13:30 WITE



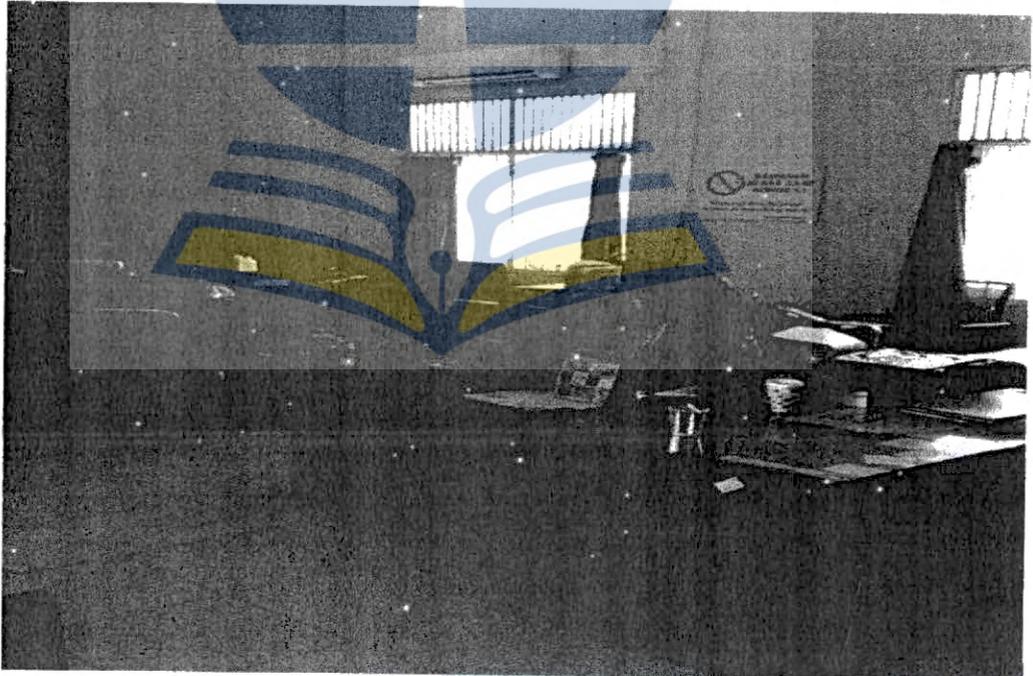
RUANGAN KERJA BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN

PUKUL 13:30 WITE



RUANGAN KERJA BIDANG PELAYANAN KESEHATAN

PUKUL 13.30 WITE



## ABSENSI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BERAU

TANGGAL 28 NOPEMBER S/D 2 DESEMBER 2016

## ABSENSI DINAS KESEHATAN

Nama Instansi : Dinas Kesehatan Kabupaten Berau  
 Lokasi Tanggal : 28 s/d 02 Bulan : Nov/Des Tahun : 2016

No	Nama	Pangkat / Gol	NIP	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Drg. Totoh Hermanto, M. Kes	IV/c	19990612 199203 1 011						
2	Eko Siwandu, SKM	IV/b	19881028 198901 1 001	Y	Y	Y			
3	Dr. Matias Mera Popang	IV/b	19630913 196903 1 001	Y	Y	Y			
4	Dr. Andreas Baso, M. Kes	IV/a	19830111 198707 1 001						
5	Dahri, SE	IV/a	19640705 196903 1 036	DL	DL	DL			
6	Dr. Abdul Jabbar Karim	III/d	19670613 200604 1 008						
7	H Achmad Supiani	III/d	19890418 198102 1 002	A	A	A	A	A	
8	Abd. Halil, SKM	III/d	19861218 198813 1 001						
9	Achmad Basuki, SE	III/d	19811216 198811 1 001						
10	Jamrah, Amd. Kep	III/d	19630806 198612 1 002	B	B				
11	Adrianayah, SE	III/d	19670101 196903 1 018						
12	Yayuk Tularti, S.Si, Apt	III/d	19770417 200212 2 003						
13	Idris	III/d	19830807 198503 1 014						
14	Sofian Elendi, SE	III/d	19670618 198801 1 001						
15	Lamlay Saris, Ssi, Apt., M.Sc	III/d	19760312 200212 2 004						
16	drg. Nurayunani	III/d	19770201 200602 2 001						
17	Sandra Noviana K., S Pd	III/c	19890929 198303 2 017	Al	Al	Al	Al	Al	
18	Marline Paoyungan	III/c	19860727 198402 2 002	Al	Al	Al	Al	Al	
19	Abdul hadi, Amd.kep	III/c	19690207 198903 1 009						
20	Rasmidi, A.Md.Kep	III/c	19850714 198811 2 002						
21	Abd. Ramak, SE	III/d	19670114 196711 1 001						
22	Subartini SKM	III/c	19781002 200212 2 009						
23	Setfal Rizal, SE	III/c	19881002 198908 1 007						
24	Syahrial, S IP	III/d	19890618 198712 1 003						
25	Ramadhan, SKM	III/c	19710610 198903 1 018	A	A	A	A	A	
26	Izaminah, Sda	III/c	19671101 198803 2 003						
27	Hj. Normala, S.AP	III/c	19670913 198803 2 005						
28	Jusienayah, SE	III/c	19890618 198903 1 021						
29	Agus Sulistiono, Spdi	III/c	19780827 198203 1 004						
30	Hj. Feridah Ismail, SKM	III/c	19771034 200604 2 023						
31	Oxy Suharni, S.Parm. Apt	III/c	19811010 201001 2 008	o	o	o	o	o	
32	Jemmy, S.Kep, NS	III/c	19700901 198303 1 008						
33	Arbaen	III/b	19851104 198711 1 003						
34	Sujoko	III/b	19650928 198712 1 004	A	A	A	A	A	
35	Ida Sulina	III/b	19670707 198903 2 018						
36	Jamrah	III/b	19670101 198712 1 007	f	f	f	f	f	
37	Abdalis	III/b	19670618 198803 1 004						
38	Sunarto	III/b	19890223 198303 1 003						
39	Sritina Amida, SKM	III/b	19791002 200604 2 016	a	a	a	a	a	
40	Dedy Indra, Amd Kep	III/b	19760307 200604 1 013	A	A	A	A	A	
41	Rini Juli Astuti, S.SP	III/b	19870727 201001 2 023						
42	Habibah Ayu Nursani, SKM	III/b	19851127 201001 2 004	A	A	A			
43	Lisa Purnama, SR	III/b	19890618 201001 2 016						
44	Ratna Latif, SKM	III/b	19890406 201001 2 008						
45	Irwan Saputra, S.Kom	III/b	19821220 200804 1 003						
46	Carina F. SKM	III/b	19870215 201001 2 007						
47	M Jupri Badar	III/a	19731011 198303 1 001						
48	Djani Riga Dangkas	III/a	19720624 198603 1 002	D	D	D	D	D	
49	Helena megawati, Amd. Kep	III/a	19830521 200502 2 001	DL	DL	DL	DL	DL	
50	Siti Rofiah Sulhak, S.IP	III/b	19780403 200312 2 007	DL	DL	DL	DL	DL	
51	Hery Santoso, SE	III/a	19820406 200804 1 009	A	A	A	A	A	
52	Tulianto	III/a	19751104 199902 1 001						
53	Irma Yunita, SE	III/a	19790730 200701 2 008						
54	Dedy Adis Chandra Amd Kep	III/a	19840315 200604 1 009	R	R	R	R	R	
55	Agus Firdah	III/d	19800813 200801 2 017						
56	Harry Gunawan	II/d	19890605 198803 1 007						
57	Mardina, Amd	II/d	19770817 200901 2 000						
58	Noor Anisah, Amd.Kep	II/d	19771025 200904 2 003						

No	Nama	Pangkat / Gol	NIP	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Keterangan
1	2		3	4	5	6	7	8	9
58	Budi Kasianto, A.MKg	II/d	19841221 200904 1 002						
60	Ati Rahmaniah, Amd Kep	II/d	19810102 200603 2002						
61	Suzana Bata Makin, SKM	II/c	19800114 200502 2 002						
62	Hanifatur Rosyidah, AMKg	II/d	19850203 201101 2 006						
63	Herman Setyono, Amd	II/c	19770709 200602 1 004						
64	Mariati Mapun	II/c	19780313 200002 2 021						
65	Samsul Bahri	II/b	19770227 200701 1 006						
66	Rouzena	II/b	19820625 200701 1 001						
67	Hamsyah	II/c	19841229 200701 1 001	+	+	+	+		
68	M. Bachtiar Rivai	II/b	19821126 200604 1 011	+	+	+	+		
69	Kristina Guntari	II/b	19770326 200801 2 018						
70	Ardiansah	II/c	19760403 200701 1 010	+	+	+	+	+	
71	Zulhanip, S.Kom		PN PNS						
72	Anjar Surinto		PN PNS						
73	Samsul Bahri		PN PNS						
74	Indra Suriaati		PN PNS						
76	Murdianto		PN PNS						
76	Abdul Halim		PN PNS	+	+	+	+	+	
77	Sarkiah, SKM		PN PNS						
78	Tuti Handayani, SKM		PN PNS						
79									
80									
81									

Kepala Dinas Kesehatan  
Kabupaten Berau,

Drg. Tutuh Hermanto, M.Kes  
Pembina Utama Muda, IV/c  
NIP. 19830812 199203 1 011

<http://samarinda.prokal.co/read/news/1048-bkpp-tunggu-data-pns-yang-dipecat.html>



UTAMA

Selasa, 05 Januari 2015 08:49

# BKPP Tunggu Data PNS yang Dipecat



open in browser PRO version Are you a developer? Try out the HTML to PDF API



**PROKAL.CO, TANJUNG REDEB.** Selama 2015, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Berau mengklaim banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai negeri Sipil (PNS) di lingkungannya. Mulai dari pelanggaran disiplin hingga pidana. BKPP belum memastikan jumlah pasti PNS yang bakal dipecat akibat pelanggaran berat selama 2015. Kepala BKPP Abdul Rifa'i menyebutkan, informasi sementara yang diperolehnya baru jenis pelanggaran. "Paling banyak pelanggaran PP 50, tentang disiplin pegawai, tapi kami belum dapat rekaman datanya dari masing-masing SKPD," jelasnya.

Dari peraturan pemerintah tersebut, dijelaskan Rifa'i ada tiga kategori pelanggaran. Yaitu ringan, sedang dan berat. Sanksi tegas yang bisa dijatuhkan kepada PNS pelanggar kategori berat yakni dipecat secara tidak hormat. Sanksi itu dijatuhkan bagi PNS yang tidak masuk kerja atau tak melaksanakan tugasnya selama 46 hari berturut-turut tanpa keterangan jelas. Rata-rata pelanggaran yang dilakukan PNS selama 2015 lalu terkait masalah disiplin, masuk kategori ringan dan sedang. Untuk pelanggaran berat dan pelanggaran pidana yang dilakukan PNS, Rifa'i menyebutkan prosesnya sampai saat ini masih ada yang berlangsung. "Kami juga masih menunggu laporan data dari masing-masing SKPD," tegasnya.

Search for...

**e-paper**  
DIGITAL  
NEWSPAPER  
Samarinda Pos 

**TERPOPULER**  
ASTAGA..! Gadis Ini Diperiksa Kakak di Depan Pacar  
Kasir Tajir Itu Kualat dengan Mantan Mertua  
Mantik Celine Dalam Tebar Teror..!! 

- Kepsek Merogang Nyawa di Rawe**
- Perbantari Juragan Angkot Mulai Tertuak, Siapa yang Dicurigai?**
- Pernikahan Pertama Bubar, Pernah Tertangkap Berbuat Corang tapi Kurang Bukti**
- IRT Sasaran Paling "Enak"**
- Mobil Tambang Bunuh Bocah**
- Kementerian PU: Mahkota II Aman**
- Lebih Baik Jadi Kebun Singkong**

## NEWS UPDATE

- Pusamania Tetap Atraktif
- TAJIR..! Tambak Undang Sekali Panen Rp 1,5 M
- KAPOK..! Arena Judi di Lokalisasi Dibongkar

Dalam mekanisme penerapan sanksi, untuk semua pelanggaran dari PP 35 itu, dalam tim penanganan yang dibentuk, HKPP hanya sebagai anggota. Selebihnya di luar pelanggaran disiplin, yakni berupa pelanggaran pidana. Sejauh ini tim yang terdiri dari SKPD terkait, BKPP dan Inspektoriat masih harus menunggu putusan dari pengadilan.

"Seperti pelanggaran penyalahgunaan narkoba, ini ada beberapa yang terjadi selama 2015. Jumlahnya saya juga tidak hapal, kami masih menunggu putusan pengadilan," kata Rifai. "setelah inkracht baru bisa kita masukan dalam rapat akhir tim. Di situ baru diputuskan apakah yang bersangkutan akan dipecat atau tidak, tergantung pertimbangan dan putusan pengadilan," katanya lagi.

Selama 2015, ada beberapa kasus pengungkapan narkoba yang melibatkan oknum PNS. Belum lagi pelanggaran lainnya seperti asusila, seperti selingkuh dan perbuatan mesum. Ditanya apakah sudah ada yang dipecat selama 2015, lagi-lagi Rifai mengaku belum mendapatkan informasi akurat. Untuk kepastiannya, Rifai menyebutkan menunggu hasil putusan pengadilan dengan melihat jenis pelanggaran dan lama putusan.

Sebab tidak semua pelanggaran dari narkoba menurutnya bisa dikatakan berat. Pasalnya, ada klasifikasi PNS yang terlibat kasus narkoba, namun bukan lantaran sebagai pedagang atau pengguna. Melainkan karena tahu tapi tidak melapor.

"Masih ada yang proses, nanti jika sudah selesai semua akan kita sampaikan," tandasnya. (as/rin)

- Ratusan Konsumen Datangi HSI
- Cuma Menyala Seminggu
- LOH KOK BISA..!! Mi Mengandung Babi Ini Masih Beredar
- DPRD Ubah Empat Perda
- Menikmati Hutan Belantara di Tengah Kota
- PARAH NI ORANG..!! Mengaku Anggota Intel, Peras Sopir
- Kepergok Isap Narkoba, Kaget Digerebek





Dengan demikian seluruh PNS dapat dipantau melalui absensi itu termasuk tingkat kehadiran PNS dalam satu hari.

"jika sudah semua menggunakan sidik jari, baru kita terapkan peraturan bupati yang mengatur pemotongan insentif PNS itu," katanya.

Ia menambahkan, berdasarkan laporan masyarakat terhadap kinerja PNS yang dinilai buruk, maka sanksi pemotongan gaji juga bisa ditingkatkan dengan sanksi yang lebih berat.

Hal itu juga disampaikan Jhonie Marhansyah menindaklanjuti laporan adanya pegawai yang baru terangkat jadi PNS kemudian enggan mengerjakan tugas lamanya, seperti petugas kebersihan, baik jalan, maupun di rumah sakit, serta laporan warga terhadap penjaga kantor lurah Bedungun.

"jangan mentang-mentang sudah jadi PNS kemudian bertingkah dan lupa pekerjaannya. PNS itu pilihan yang memuat hak dan kewajiban seseorang, artinya jika haknya diberikan maka laksanakan apa yang jadi kewajibannya, termasuk tugas lama yang memang diamanatkan," tegas Jhonie.

Dengan formasi yang telah ditetapkan untuk penempatan seorang PNS, katanya, maka hal itu menjadi garis kewajiban yang harus ditaati.

Dengan dasar PP No.53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, ujarnya, PNS bisa saja dipecat dengan tidak hormat jika sampai melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah tersebut.

"Termasuk bisa saja nanti ada lagi yang dipecat, makanya kita minta PNS jangan lupa tugas pokoknya, dan sekali lagi kami tegaskan Sekkab atau pemerintah daerah tidak akan memberi toleransi terhadap tindakan indisiplier," tegasnya. (\*)

- » [Awang Faroek Tawarkan Kaltim Jadi Ibu Kota Indonesia](#) 13 Juli 2017 11:23
- » [Presiden Dijadwalkan Tinjau Sejumlah Proyek Strategis di Kaltim](#) 12 Juli 2017 15:49
- » [Ruas Jalan Sangatta-Berau Nyaris Terputus Akibat Longsor](#) 12 Juli 2017 12:08
- » [Bupati Perajam Apresiasi Lomba Lintas Alam Pramuka](#) 10 Juli 2017 12:28



Antara News Kaltim  
900 likes

Like Page

Share

Tweets by @Kaltim\_ANTARA



