

IMPLEMENTASI PP NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS DI KECAMATAN TOHO KABUPATEN PONTIANAK

Bayu Supianto

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas TanjungPura

Email: Bayusupiantosupianto@Yahoo.co.id

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk menggambarkan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Toho Kabupaten Pontianak. Adapun skripsi ini diangkat berdasarkan dari permasalahan disiplin yang terjadi di Kantor Camat tersebut, permasalahan-permasalahan tersebut adalah indiscipliner dalam masuk jam kantor dan ketidakpatuhan terhadap Peraturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan model penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bersifat menggambarkan bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun lokasi penelitian ini berada di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak. Subjek Penelitian adalah pegawai di Kantor Camat Toho, pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pontianak dan masyarakat di sekitar Kantor Camat Toho. Hasil dari Penelitian ini adalah bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terkendala dan tidak berjalan dengan maksimal dikarenakan oleh faktor komunikasi yang terdiri dari transmisi, kemudian faktor sumber daya yang terdiri dari staf dan fasilitas dan faktor disposisi atau kepatuhan pegawai terhadap peraturan. Untuk itu rekomendasi dari penulis bahwa mempertegas hukuman bagi yang melanggar disiplin atau tidak mematuhi peraturan, pengadaan sarana prasana yang cukup dan menambah tenaga pegawai yang masih kekurangan.

Kata Kunci: Implementasi, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, Struktur Birokrasi,

Abstract

The purpose in writing about skripsi is a to describe Government of Rule Number 53 Year 2012 in District Office Toho in Pontianak Region. This skripsi to write based on indiscipliner problem and respected of the rule. This research use of descriptif kualitative models and to describe how to implementation government of rule Number 53 years 2012 About Dicipline of Cipil Government Workers. The location of this research in Toho District in Pontianak Region. Subject of research is a workers government in District Toho Office. Main of the point from this research is a the implementation of government rule not good because of communication factors such as, transmittion then resources of human like as staff and facility and respected of human to the government rule. The recommended from this research is to law of hard who to croos of discipline, to added facility of district office and to added worker of government for district office.

Key Words: Implementation, Communication, Human Resources, Disposition, Beuractice of Structure

A. PENDAHULUAN

Permasalahan tempat tinggal adalah kendala dalam menjaga disiplin PNS dari setiap kegiatan . Seperti hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan selama penelitian bahwa ditemukan 70% alamat PNS yang bekerja di Kantor Camat Toho adalah berada di luar wilayah Kecamatan Toho, yaitu yang bertempat tinggal di Mempawah sebanyak 6 orang, bertempat tinggal di Kabupaten Kubu Raya sebanyak 2 orang, bertempat tinggal di Kecamatan Sadaniang 1 orang, bertempat tinggal di Kabupaten Landak Kecamatan Menjalin 1 orang dan Kecamatan Sungai Kunyit 1 orang. PNS yang bekerja di Kantor Camat Toho tidak semuanya berasal dari daerah Kecamatan Toho, fenomena-fenomena inilah yang seringkali menyebabkan sering terlambatnya PNS di Kantor Camat tersebut sering terlambat datang ke kantor.

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa ada juga indikasi permasalahan pada ketaatan pada peraturan pada SK Bupati Kabupaten Pontianak tentang pembinaan disiplin PNS pada point 3, yakni tentang kewajiban dalam menjalankan senam setiap hari Jumat. Hasil wawancara dan analisa oleh penulis memperlihatkan bahwa ada pelanggaran disiplin pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di bab 2 pasal 2 ayat 17, yakni PNS tidak mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Hal ini penulis dapatkan setelah melihat SK Bupati Kabupaten Pontianak tentang pembinaan disiplin PNS pada point 1 dan 3. Berikut bunyi point pertama: seluruh PNS wajib mematuhi ketentuan jam kerja mulai pukul 07.00-15.00 WIB setiap hari kerja dengan jam istirahat pukul 12.00–13.00 WIB. Khusus hari Jumat istirahat mulai pukul 11.30–13.00; Point ketiga, melaksanakan kegiatan olahraga dan kebersihan lingkungan di unit kerja masing-masing pada setiap hari Jumat.

Dengan melihat bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini ruang lingkupnya luas dan tidak hanya disalah satu organisasi publik saja, maka dari itu peneliti akan lebih mempersempit masalah tersebut dengan menggambarkan

implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho Kabupaten Pontianak khususnya pada bab 2 pasal 2 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Penulis juga lebih memfokuskan permasalahan di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada bab 2 tentang kewajiban pegawai negeri sipil, pasal 2 ayat 17 yakni tentang pentaatan peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang dan ayat 11 tentang masuk jam kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Di dalam penelitian ini, Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Toho, khususnya pada bab 2 pasal 3 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil” ?

Tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Toho, khususnya pada bab 2 pasal 2 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil;
2. Untuk menggambarkan faktor komunikasi, faktor sumber daya, faktor disposisi dan faktor struktur birokrasi didalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Toho.

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan yaitu :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi bagi penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kebijakan publik khususnya pada implementasi kebijakan peraturan;
2. Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dan menulis karya ilmiah untuk penulis sendiri selama mengenyam pendidikan di Program Studi

Ilmu Pemerintahan dan selain juga sebagai bahan masukan bagi pemerintah kecamatan, pemerintah kabupaten, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat agar dapat meningkatkan proses implementasi suatu kebijakan.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

Agustino (2006:153) memberikan definisi implementasi kebijakan sebagai berikut: "Implementasi kebijakan merupakan suatu proses dalam kebijakan publik yang mengarah pada pelaksanaan kebijakan." Widodo (2008:85) juga memberikan definisi implementasi kebijakan sebagai berikut: "Implementasi kebijakan ialah merupakan salah satu tahapan dari proses kebijakan publik." Waluyo (2007:50) mengartikan implementasi merupakan terjemahan dari kebijakan publik yang pada umumnya masih berupa pertanyaan-pertanyaan umum yang berisikan tujuan, sasaran kedalam program-program yang lebih operasional yang kesemuanya dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang telah dinyatakan dalam kebijakan tersebut."

Van Meter dan Van Horn (dalam Agustino,2006:153) memberikan definisi implementasi kebijakan sebagai Dijelaskan lebih lanjut oleh Mazmanian dan Sabatier (dalam Agustino,2006:139) bahwa "implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan peradilan. Lazimnya keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan proses implementasi." Hal serupa dikatakan oleh Dwiyanto (2009:143) tentang implementasi kebijakan, menurut beliau "implementasi kebijakan menunjuk efektivitas menjalankan kebijakan dalam arah kenyataannya, baik yang dilakukan oleh organ pemerintah maupun para pihak yang telah dibentuk dalam kebijakan." Adapun menurut Santosa (2008:43) "Implementasi kebijakan adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan secara efektif." Dari beberapa definisi tentang implementasi kebijakan diatas, penulis menyimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses, tahapan yang dilakukan oleh individu-

individu atau pejabat-pejabat pemerintahan yang mengarah kepada pelaksanaan kebijakan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan. Lester dan Stewart (dalam Agustino,2006:154) mengatakan "Implementasi merupakan suatu proses sekaligus suatu hasil (*output*).". Agustino (2006:154-155) selanjutnya menjelaskan bahwa keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir, yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Pendekatan dalam implementasi kebijakan, pendekatan *top-down*, implementasi kebijakan dilakukan secara tersentralisasi dan dimulai dari aktor ditingkat pusat, serta keputusannya pun diambil pada tingkat pusat, pendekatan ini juga bertolak dari perspektif bahwa keputusan- keputusan politik (kebijakan publik) yang telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan oleh administrator atau birokrat-birokrat pada level dibawahnya, dan pada intinya sejauhmana tindakan para pelaksana kebijakan sesuai dengan prosedur serta tujuan yang telah digariskan oleh para pembuat kebijakan ditingkat pusat, pendekatan *bottom-up*, merupakan pendekatan yang lebih menyoroti pada pelaksanaan kebijakan ini hanya dapat dimengerti dengan baik oleh warga setempat dimana kebijakan tersebut dilaksanakan. Implementasi kebijakan model George C Edward (dalam Widodo,2006:96) bahwa terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Lebih lanjut penulis menggunakan keempat faktor ini untuk menganalisa tentang permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan proses implementasi peraturan pemerintah. Berikut adalah penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam implementasi suatu kebijakan menurut George C Edward III, (dalam Widodo,2006:96),

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Rama,2000:128) disiplin adalah latihan batin dan watak supaya mentaati tata tertib." Thoha (2007:76) selanjutnya menjelaskan "disiplin dilingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau dilanggar." Hal serupa juga dikatakan oleh Sedarmayanti (2010:339), menurut beliau disiplin adalah suatu ciri atau tanda kematangan pribadi yang luas dan disiplin juga adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau

menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.” Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti.2010:381). Thoha (2007:76) juga menjelaskan, salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bab 2 pasal 2, Setiap PNS mempunyai kewajiban:

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. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan
 5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
 6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
 7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
 8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
 9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
 10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil
 11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
 12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
 13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
 14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
 15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
 16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan
 17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bab 2 pasal 3, Setiap PNS dilarang:
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. 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. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - b. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain dan atau
 - c. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
 13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan,

- seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; 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, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

1. Hukuman disiplin ringan
2. Hukuman disiplin sedang dan
3. Hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

1. teguran lisan
2. teguran tertulis dan
3. pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan
3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

3. Pembebasan dari jabatan
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

2) METODE PENELITIAN

Dalam melakukan proses penelitian, peneliti melaksanakan beberapa langkah-langkah penelitian, yakni berupa melakukan penelitian pendahuluan (*Pre Survey*) guna mengetahui lebih awal permasalahan yang ada dan memastikan data yang ada dilapangan, setelah itu peneliti membuat rencana penelitian (usulan/proposal penelitian), dengan tujuan untuk diketahui oleh pihak kampus dan sekaligus untuk pengusulan waktu penelitian dan dana yang diperlukan selama proses penelitian dilapangan, setelah proposal penelitian diterima dan diketahui oleh pihak kampus, maka peneliti akan melanjutkan dengan pengambilan data sekunder dan data primer di lokasi penelitian tempat peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mempercepat analisis data dan penulisan akhir laporan penelitian (Skripsi). Setelah semuanya rampung dan selesai maka peneliti akan membuat laporan akhir atau skripsi.

Penulis memilih tempat di sebuah lembaga pemerintahan, tepatnya di Kantor Kecamatan Toho, Kabupaten Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat. Ada beberapa pertimbangan penulis dalam hal memilih Lokasi penelitian ini, yaitu berupa daya jangkauan peneliti, sumber dana, komunikasi yang sudah terjalin sebelum peneliti melakukan penelitian yang diambil oleh penulis dan yang paling penting adalah permasalahan di Kecamatan ini yang unik. Menurut pendapat Penulis, dikatakan unik dipandangan dari sisi positif, yakni meskipun mereka datang rata-rata pukul 08.00 pagi, tetapi mereka tidak ada jam istirahat dan jam pulang kantor selalu diatas pukul 15.00. Selanjutnya dari sisi negatif yang membuat penulis tertarik adalah bahwasanya terdapat pelanggaran-pelanggaran disiplin yang berbentuk ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah dibuat pejabat yang berwenang dan ketidaktepatan datang pada saat jam masuk kantor. Penulis melakukan penelitian sesuai dengan surat tugas penelitian yakni dimulai pada tanggal 7 Mei 2012 dan berakhir pada tanggal 26 Mei 2012.

Selama penulis melakukan penelitian dilapangan, penulis dibantu oleh informan-informan dalam pengambilan data berupa wawancara. Adapun subjek penelitian atau informan yang telah membantu penulis untuk melakukan wawancara adalah pegawai-pegawai di kecamatan Toho yakni dari

Camat itu sendiri, Sekretaris Camat, Kepala Bagian Seksi Pemerintahan (KasiPem) dan KasiTrantib di kantor kecamatan tersebut. Untuk penambahan informasi dilapangan, penulis juga dibantu oleh beberapa informan, yakni dari Kepala Bagian Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pontianak dan dua orang masyarakat yang tinggal di sekitar kantor kecamatan. Informan tambahan ini sangat membantu penulis sebagai penguatan informasi.

Objek penelitian yang di teliti oleh penulis disini adalah implementasi PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Toho terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi seperti faktor sumber daya, komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Faktor-faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi implementasi peraturan ini adalah faktor sumber daya yang terdiri atas staf, fasilitas, dan informasi, faktor komunikasi yang terdiri dari transmisi, dan faktor disposisi atau kepatuhan serta faktor struktur birokrasi yang tidak ada pengaruh dalam implementasi peraturan ini.

Selama Penulis dilapangan, penulis melakukan instrumen pengumpulan data dengan menggunakan dua instrument, yakni instrument kunci atau si penulis itu sendiri dan instrument bantu atau panduan observasi dan pedoman wawancara. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dalam hal pengumpulan data menggunakan dua instrument, yakni instrumen kunci yakni peneliti itu sendiri dan instrument bantu yakni berupa alat bantu observasi dan panduan wawancara dan dijelaskan lebih lanjut bahwa, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit, ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya (Moleong,2010:168).

Pada bagian ini juga peneliti berperan sebagai partisipan penuh, yang mana peneliti terjun langsung kelapangan, interaksi langsung dengan masyarakat dan narasumber. Selama dilapangan peneliti juga telah memberitahu kehadiran, maksud dan tujuan peneliti kepada informan-informan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman baik itu antara informan maupun peneliti sendiri.

Dalam Penulisan skripsi ini, penulis mencari dan menggunakan sumber data secara *purposive* dan data yang diperoleh dari informan dan penulis jaring dengan menggunakan metode *purposive*. *Purposive*

adalah sampel yang bertujuan, sampel bertujuan merupakan penjarangan sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunannya, dengan demikian tujuannya adalah untuk merinci kekhususan yang ada dalam ramuan konteks yang unik dan menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul (Moleong,2010:224). Adapun mencari sumber data secara *purposive* adalah dengan cara informan yang dipilih adalah berdasarkan pertimbangan, maksud dan tujuan tertentu.

Adapun dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik: (1) Pengamatan , Guba dan Lincoln (dalam Moleong,2010:174) menjelaskan bahwa ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif pengamatan dimanfaatkan sebesar-besarnya, yaitu: Pertama, teknik pengamatan ini didasarkan atas pengalaman secara langsung; Kedua, teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya; Ketiga, pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proposisional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data; Keempat, sering terjadi keraguan pada peneliti, jangan-jangan pada data yang dijaringnya ada yang keliru atau bias dan dengan pengamatan, maka akan memperjelas hasil dari penjarangan data tersebut; Kelima, teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit; Keenam, dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak memungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang bermanfaat. Dan dari itu pula Moleong (2010:175) menegaskan bahwa alasan secara metodologis bagi penggunaan pengamatan ialah: pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan dan sebagainya. (2) Teknik kedua yang digunakan penulis untuk pengambilan data dan pencarian informasi adalah dengan teknik wawancara. Wawancara sendiri merupakan percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2010:186). Maksud mengadakan wawancara, ditegaskan kembali oleh Lincoln dan Cuba (dalam Moleong,2010:186), yaitu: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian

dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (Triangulasi); dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota. (3) Teknik terakhir yang penulis lakukan selama dilapangan adalah dengan pengumpulan-pengumpulan dokumen guna memperkuat data observasi dan hasil wawancara. Definsi dokumen sendiri menurut Guba dan Lincoln (dalam Moleong,2010:216) adalah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Didalam penulisan skripsi ini, penulis hanya menggunakan dokumen-dokumen yang bersifat formal, yakni berupa laporan tahunan kecamatan dan profil kecamatan tahunan.

Setelah data terkumpul semua, mulai dari data observasi, hasil wawancara dan yang terakhir kumpulan dokumen-dokumen, penulis melakukan analisis data untuk membantu menganalisis permasalahan yang ada. Berikut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2010:248) mengartikan Analisis data Kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Moleong (2010 : 247) mengatakan bahwa proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya.

Penulisan di dalam skripsi ini menggunakan metode spradley yakni dengan melakukan keseluruhan proses analisis domain atau menurut pendapat penulis adalah proses indentifikasi data observasi, wawancara dan dokumentasi, yang kedua adalah proses taksonomi atau proses pengumpulan keseluruhan data observasi, hasil wawancara dan dokumentasi, yang ketiga komponenial atau pemilahan data dan yang terakhir adalah tema budaya. Peneliti akan menggunakan metode dalam analisis data, yakni dengan metode menurut

Spradley (proses analisis domain, taksonomi, komponenial, dan tema budaya).

Teknik keabsahan data penulis lakukan setelah proses akhir dari analisis data dengan tujuan untuk mengetahui seberapa valid data yang ada. Adapun definisi keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi: Pertama, mendemonstrasikan nilai yang benar; Kedua, menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan; dan Ketiga memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusannya (Moleong, 2010:320-321).

Didalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan pengecekan keabsahan data dengan teknik yang terdiri dari:

- a. Perpanjangan Keikutsertaan, berarti peneliti harus tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai
- b. Triangulasi, adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Hal itu dapat dicapai dengan jalan: (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berbeda, orang pemerintahan; (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen (Moleong,2010:331).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor pertama yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho adalah faktor komunikasi. Dijelaskan pada bab 2 tentang kajian teori bahwa faktor komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan (Widodo,2006:96). George C Edward, (dalam Widodo,2006:96), faktor komunikasi terdiri atas tiga indikator, yang pertama adalah transmisi, yang berhubungan dengan bagaimana penerimaan dan respon dari implementor

dalam menerima kebijakan yang baru; indikator kedua yaitu kejelasan, berhubungan dengan kejelasan kebijakan yang diterima oleh implementor itu sendiri; dan indikator ketiga yaitu konsistensi, berhubungan dengan konsistensi implementor dalam menjalankan kebijakan tersebut. Di dalam penelitian ini indikator yang sangat berpengaruh dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khusus di Kantor Camat Toho adalah transmisi. Dikatakan memberikan pengaruh karena di dalam proses transmisi itu sendiri belum berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan harapan. Harapan dari para implementor sendiri agar proses transmisi tersebut berjalan dengan maksimal adalah dengan penambahan sosialisasi peraturan tersebut dalam bentuk seminar ataupun pertemuan formal. Berikut adalah pernyataan Kasi Pem Kecamatan Toho tentang ini:

*“Untuk hal sosialisasi Peraturan ini untuk kami sangatlah kurang jika hanya ada peraturan lalu dibukukan dan dibagikan tanpa ada sosialisasi tambahan misalnya semacam pertemuan atau seminar”
(wawancara Hari Senin, 23 Mei 2012).*

Maksud dari sosialisasi yang dikemukakan oleh Kasi Pem pada wawancara diatas adalah bentuk dari penyampaian kebijakan atau proses dari transmisi itu sendiri, yang pada akhirnya para implementor disana kesulitan dalam hal menerima dan memahami kebijakan tersebut. Dari hasil wawancara tersebut implementor sangat membutuhkan sosialisasi tambahan yang berbentuk seminar atau pertemuan formal, ini semua menurut mereka adalah bertujuan untuk pemahaman mendalam terhadap kebijakan ini. Dari hasil wawancara diatas juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh dari faktor komunikasi ini terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho ini.

birokrasi kearah yang lebih baik adalah melakukan Standard Operating Procedures (SOPs) dan melaksanakan fragmentasi. SOPs adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatannya sehari-hari sesuai dengan standar yang ditetapkan, sedangkan pelaksanaan fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.

Setelah penulis melakukan penelitian di lapangan dan melakukan wawancara dengan pegawai di Kantor Camat Toho, bahwa hasilnya adalah struktur birokrasi tidak terlalu mempengaruhi dalam implementasi peraturan tersebut. Kesimpulan ini penulis simpulkan setelah melakukan menganalisa atas hasil wawancara dengan Sekretaris Camatnya dan Kasi Pem Kantor Camat Toho. Berikut pemaparan oleh Sekretaris Camat tentang hal ini:

“Saya rasa nggak ada permasalahan di struktur birokrasi kita, baik itu dari pihak kabupaten sendiri, maupun di internal kita sendiri, untuk urusan peraturan ini sangat cepat sekali proses kedatangannya ke telinga kita.”Wawancara, Hari Selasa Tanggal 22 Mei 2012).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa struktur birokrasi yang ada di Kantor Camat Toho sudah baik dan tidak menghambat dalam implementasi peraturan yang ada baik itu antara pihak kabupaten dengan pihak Kantor Camat Toho maupun di internal Kantor Camat Toho sendiri.

Berdasarkan gambaran diatas tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Toho, bahwa pembagian tugas untuk implementor di Kantor Camat Toho sudah ada dan dari gambaran diatas juga menunjukkan bahwa implementor di Kantor Camat Toho telah mendapatkan pembagian tugas sebagaimana yang telah di jelaskan pada teori tentang SOPs dan dari hal ini pula dapat dijelaskan bahwa di Kantor Camat Toho telah diterapkan *Standar Operating Procedure* (SOPs)

Dalam pelaksanaan implementasi suatu kebijakan, faktor sumber daya merupakan faktor penting yang mempengaruhi pelaksanaan suatu kebijakan peraturan, dan sumber daya itu sendiri terdiri atas staf yang memadai, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan usul-usul kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik.(Winarno,2012:184) Dijelaskan lebih lanjut oleh George C Edward (dalam Widodo,2006:96) bahwa sumber daya yang utama dalam implementasi kebijakan adalah staf/pegawai dan kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya adalah disebabkan oleh pegawai yang tidak mencukupi, memadai ataupun tidak kompeten dibidangnya.

Faktor kedua yang turut mempengaruhi implementasi kebijakan peraturan di Kantor Camat

Toho adalah faktor sumber daya. Dalam penjelasannya bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho akan berjalan dengan baik jika faktor sumber daya yang terdiri dari atas staf dan fasilitas sudah memadai. Tetapi kenyataannya sekarang bahwa di Kantor Camat Toho masih kekurangan staf dan fasilitas, dari hal inilah yang membuat implementasi peraturan ini belum berjalan dengan baik. Setelah penulis melakukan penelitian, penulis melihat ada beberapa indikator dari sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan peraturan ini.

“Kita sudah tiga kali mengajukan permohonan tenaga pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dan pekerjaan di kecamatan ini, tapi respon dari pihak kabupaten sangat lambat”.(Wawancara,Hari Selasa Tanggal 22 Mei 2012).

Sampai sekarang, masih belum ada tanggapan atau respon dari pihak kabupaten. Hal ini sendiri dikarenakan masalah-masalah internal yang dihadapi oleh pemerintah kita sekarang ini, seperti kekurangan alokasi dana dan keterbatasan sumber daya manusia. Seperti yang dijelaskan oleh Winarno (2012:186) tentang hal ini, “Pengangkatan Pegawai yang tidak memadai merupakan masalah besar bagi program-program atau kebijakan-kebijakan yang baru karena keterbatasan waktu untuk membentuk staf dan keterbatasan alokasi dana.” Winarno (2012:186) juga menambahkan “ Dana yang besar tidak selalu mudah untuk mendapatkan staf, dikarenakan terkadang staf tidak mau dipekerjakan karena mereka lebih suka bekerja di sektor swasta dengan gaji yang lebih tinggi dan keluwesan yang lebih besar.”

Disposisi

Dalam melaksanakan kebijakan peraturan, sudah semestinya ada kesadaran dari para implementor dalam melaksanakan peraturan tersebut. Kesadaran tersebut adalah bahwa implementor tidak hanya mengerti, mau menjalankan tetapi juga harus mematuhi apa sudah diatur didalam peraturan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh George C Edward (dalam Widodo,2006:96) bahwa “disposisi itu lebih kepada kecenderungan-kecenderungan atau sikap dari para implementor terhadap kebijakan itu sendiri. Ketidakpatuhan itu terlihat dengan masih adanya oknum pegawai yang tidak mematuhi jam masuk kantor. Sesuai dengan SK Bupati Pontianak bahwa jam masuk kantor adalah pukul 07.15 dan

jam pulang kantor adalah pukul 15.00 dan untuk hasil observasi penulis untuk jam masuk kantor ini memperlihatkan bahwa mereka tidak pernah mentaati ketentuan tersebut dan mereka lebih sering datang pada pukul 08.00 pagi. Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Camat:

“Ia masalah keterlambatan datang ke kantor itu kan menurut saya bukan saja hanya masalah tempat tinggal yang jauh, mungkin juga karena faktor latar belakang ekonomi dan urusan pribadi. Latar belakang ekonomi itu kan seperti mungkin mereka sebelum berangkat ke kantor ada yang kerja sampingan dulu seperti noreh karet dan urusan pribadi”.(Wawancara,Hari Senin,Tanggal 21 Mei 2012).

Hasil wawancara diatas memperlihatkan bahwa keterlambatan mereka dalam masuk ke kantor itu banyak disebabkan oleh faktor-faktor seperti tempat tinggal dan latar belakang ekonomi. Hasil wawancara diatas juga membuktikan bahwa mereka tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan yang sebagaimana sudah diatur baik itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada kewajiban Pegawai Negeri Sipil maupun di SK Bupati Pontianak tentang Pembinaan Disiplin Pegawai. Selanjutnya pada kasus tidak melaksanakan kegiatan olahraga setiap hari Jumat sesuai dengan yang diinstruksikan pejabat berwenang dalam SK Bupati Pontianak. Hasil observasi yang penulis lakukan selama di lapangan memperlihatkan bahwa tidak ada kegiatan senam pagi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho dan hal ini sendiri pun diperkuat dengan hasil wawancara yang penulis dapatkan selama di lapangan. Berikut wawancara dengan Sekretaris Camat tentang hal ini:

“kita memang belum bisa melaksanakan kegiatan senam itu. Untuk kegiatan senam saja kita masih belum ada sarana pendukung, lagipula kegiatan itu kan memerlukan anggaran juga”.(Wawancara,Hari Selasa Tanggal 22 Mei 2012).

Hasil wawancara diatas turut memperkuat fakta bahwa memang benar senam pagi belum dilaksanakan di Kantor Camat tersebut. Dalam wawancara diatas juga memperlihatkan bahwa mereka tidak terkendala sarana dan prasarana untuk melaksanakan senam pagi tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan di faktor sumber daya, bahwa

memang fasilitas di Kantor Camat Toho memang sangat minim sekali dan karena hal inilah yang membuat para pegawai di Kantor Camat Toho tersebut kesulitan untuk melaksanakan senam tersebut.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

1) SIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil analisis yang diuraikan pada bab V dan VI sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Camat Toho adalah lebih cenderung ke faktor internal seperti sumber daya, yang terdiri dari staf dan fasilitas, komunikasi yang terdiri dari transmisi dan disposisi atau kecenderungan. Sehingga dari itu semua penulisan skripsi ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa dalam pengimplementasian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang terdiri atas indikator transmisi;
2. Bahwa dalam pengimplementasian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho tidak ada dipengaruhi oleh faktor struktur birokrasi;
3. Bahwa dalam pengimplementasian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho dipengaruhi oleh faktor sumber daya;
4. Bahwa dalam pengimplementasian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Toho dipengaruhi oleh faktor disposisi;
5. Secara umum, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada bab 2 pasal 2 dan pasal 3 tentang kewajiban khusus di Kantor Camat Toho ini sendiri tidak berjalan dengan baik dan maksimal, hal ini ditandai dengan masih adanya oknum-oknum pegawai yang masih melanggar peraturan ini khusus pada bab 2 tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil pasal 2 ayat 11 dan ayat 17, adapun bunyi ayat 11 adalah sebagai berikut: "Masuk kerja dan mentaati jam ketentuan kerja", dan bunyi ayat 17 adalah sebagai berikut: "Mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang";

IMPLIKASI TEORITIS

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan sebagai bahan pembelajaran dan bahan referensi terutama dalam ilmu kebijakan publik dan bagi penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam hal pengembangan pada bidang ilmu kebijakan publik.

IMPLIKASI PRAKTIS

Adapun implikasi praktis penelitian ini adalah, diharapkan dari penelitian ini sendiri dapat memberikan sumbangan pemikiran, masukan sekaligus koreksi kepada pemerintah pusat dalam mengeluarkan setiap kebijakan, pemerintah provinsi yang membawahi pemerintah kabupaten dan khususnya lagi pada pemerintah kecamatan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran yang nantinya dapat diharapkan dapat menyempurnakan dan membantu proses Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kantor Camat Toho, sebagai berikut:

1. Untuk kendala pada faktor komunikasi disarankan, perlu diadakannya sosialisasi tambahan terhadap kebijakan peraturan tersebut oleh pihak kabupaten, sosialisasi tambahan tersebut berupa kegiatan pertemuan atau seminar tentang kebijakan peraturan tersebut;
2. Untuk kendala pada faktor sumber daya, disarankan perlu adanya tambahan dan dukungan dalam bentuk sarana prasarana yang berbentuk penyediaan sound system guna menunjang dalam kegiatan senam pagi dan meskipun di dalam penelitian ini jumlah tenaga pegawai tidak ada hubungannya dengan keadaan disiplin, maka penulis hanya memberikan saran, yakni perlu

adanya kebijakan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pontianak untuk mengisi kekosongan tenaga PNS yang ada di Kantor Camat Toho;

3. Untuk kendala pada faktor disposisi, disarankan kepada Camat Toho agar memberikan hukuman atau sanksi kepada para oknum PNS yang sering melanggar ketentuan peraturan yang telah ditetapkan tersebut;

2) KETERBATASAN PENELITIAN

Didalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam bentuk kekurangan dan kelemahan yang dialami penulis baik itu ketika dilapangan dan ketika menulis skripsi ini. keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Di dalam melaksanakan penelitian di lapangan ada beberapa-beberapa faktor yang penulis hadapi, yang pertama adalah kendala-kendala tentang keadaan pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang keadaannya tidak bisa diungkap semuanya oleh penulis dikarenakan bersifat rahasia dan takut menjadi penilaian yang negatif dari para pegawai kepada penulis, selain itu juga ketika dilapangan, para Pegawai Negeri Sipil masih ada kecurigaan terhadap penulis dalam melakukan penelitian, kecurigaan mereka itu dikarenakan mereka takut atau khawatir penulis akan mengumbar kejelekan-kejelekan mereka pada khususnya pada disiplin pegawai
2. Peneliti sendiri diberi waktu kurang lebih 3 minggu dalam melaksanakan penelitian kualitatif ini, peneliti sendiri merasa terkejar oleh waktu dan tidak bisa lebih mendalami permasalahan yang ada dilapangan dan penulis sendiri merasa kurangnya waktu yang diberikan peneliti dalam melakukan penelitian ini;
3. Selama dilapangan dan penulis telah melakukan beberapa diskusi dengan para implementor, bahwa memang kebijakan pada

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini sifatnya dilapangan adalah fleksibel. Fleksibel dalam arti peraturan ini dimata para praktisi tidak terlalu mengikat, ada peraturan-peraturan yang bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dilapangan. Sebagai contoh tidak semua Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin yang ringan untuk di tindaklanjuti, masih ada toleransi dari pimpinan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin ringan. Kondisi seperti inilah yang membuat penulis cukup kesulitan dalam memilah mana yang harus di terapkan dan dilakukan dalam rangka mewujudkan kebijakan pada peraturan tersebut.

E. APRESIASI

Keberhasilan didalam penulisan ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Drs. Mochtaria M. Noh, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Drs. H. Agus Eka, M.Si selaku Ketua Pengelola Program Studi Ilmu Pemerintahan kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
3. Dr. Zulkarnaen selaku Pembimbing Utama dan Joko Triyono, SE, M.Si selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan kemudahan dan arahan, memotivasi dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini, baik secara metodologi penelitian serta literatur-literatur lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
4. Drs. Dedy Kusnadi, M.Si selaku Penguji Utama dan Ira Patriani, S.IP, M.Si selaku Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Pemerintah Kabupaten Pontianak, Pemerintah Kecamatan Toho dan Masyarakat di sekitar Kantor Camat Toho, yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah banyak membantu

sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

F. REFERENSI

- Agustino, Leo .2006. Politik dan Kebijakan Publik. Bandung: AIPI.
- . 2006. Dasar – Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta
- Dessler, Gary .2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . PT Indeks
- Handoko, T Hani .2007. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta :BPFE.
- Indiahono, Dwiyanto .2009. Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analisis. Yogyakarta: Gava Media.
- Moleong, J Lexy .2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, Riant .2009. Public Policy. Jakarta: PT Eka Media Kompetindo.
- Pasolong, Harbani .2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani Teguh Ambar & Rosidah.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Graha ilmu.
- Sedarmayanti .2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Suharto, Edy .2008. Analisis Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah.2007. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Waluyo .2007. Manajemen Publik dalam Konsep,Aplikasi dan Implementasi Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. Bandung: Mandar Maju
- Winarno, Budi .2012. Kebijakan Publik dalam Teori,Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta. CAPS.
- .2002. Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta:Media Pressindo
- Widodo, Joko .2008. Analisis Kebijakan Publik di dalam Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang: BayuMedia Publishing
- Rama, Tri .2000. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya:Karya Agung

REFERENSI LAIN

- Wahyudin, Iman Dedy.2009. “Implementasi Kebijakan Pemerintahan Dalam Penjatuhan

Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Brebes”. (Tesis). Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Tahun 2011

Laporan Tahunan Kecamatan Toho Tahun 2011

Profil Kecamatan Toho Tahun 2011

PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Undang – Undang Pokok – Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS). 2010. IKAPI. FokusMedia.
- Surat Keputusan Bupati Pontianak Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Nomor 800/0783/BKD-D Tanggal 28 Maret 2012



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : BAYU SUPianto

NIM / Periode Lulus : E42008051 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : bayusupianto@gmail.com / 085245632200

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

IMPLEMENTASI PP NO 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS
DI KECAMATAN TOHO KABUPATEN PONTIANAK

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ Fulltext

☐ Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal... 10/1/2013...



Dr. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630425 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 9 Januari 2013

(BAYU SUPianto)

Bayu Supianto
Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP Universitas Tanjungpura

