

PEMBINAAN DISIPLIN APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT SEBANGKI KABUPATEN LANDAK

Oleh:
EKONANDO
NIM. E42011063

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail : Ekonando17@yahoo.com

Abstrak

Judul skripsi ini dipilih setelah melihat fenomena di lapangan, di mana masih tingginya tindakan pelanggaran indisipliner yang terjadi di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pembinaan disiplin secara korektif yang dilaksanakan di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hal ini dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang terjadi dan dialami oleh subjek penelitian melalui kata-kata dan kalimat untuk dijadikan kesimpulan serta saran-saran yang diperlukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pembinaan disiplin secara korektif melalui peringatan lisan oleh atasan dan pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung sudah dilaksanakan, akan tetapi pembinaan disiplin secara korektif melalui penundaan kenaikan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat belum dilaksanakan dan terdapat pegawai yang dipindahkan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah pembinaan korektif sudah dilaksanakan di Kantor Camat Sebangki, akan tetapi pelanggaran masih terjadi terkhusus berkenaan jam masuk dan pulang kantor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti selama di lapangan, maka untuk menanggulangi masalah-masalah yang terjadi peneliti memberikan beberapa masukan berupa saran yaitu pembinaan disiplin melalui teguran lisan sebaiknya dilakukan secara tertutup melalui pemanggilan dan tidak dilakukan saat apel atau dalam rapat staf/bulanan. Perlunya ketegasan pimpinan untuk mendisiplinkan bawahannya agar mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor. Dalam melakukan pembinaan bukan hanya semata-mata memberikan hukuman tetapi terus melakukan pendekatan-pendekatan persuasif untuk mencegah terulangnya kembali pelanggaran disiplin oleh oknum yang sama.

Kata-kata Kunci : kantor camat sebangki, pembinaan disiplin.

COACHING DISCIPLINE GOVERNMENT OFFICIALS (A STUDY IN SEBANGKI SUB-DISTRICT OFFICE LANDAK REGENCY).

Abstract

The title of this thesis was chose after saw phenomenon in the field, when there was high violating disciplinary action that was occur in Sebangki Sub-district office Landak regency. The purpose of this thesis to know how coaching discipline correctively that doing in Sebangki sub-district office Landak regency. This research use qualitative method, it is intended to understand about what phenomenons that was occur and experienced by subject through words and sentence to make conclusion and suggestions in need. From the result of research that has been done, coaching discipline correctively through verbal warning and writing. The statement of no satisfied by a superior directly was already carried out, but coaching discipline correctively through delay the rise of salary and promotion has not been implemented and there are employees of the displaced. The conclusion of this research is corrective research was already carry out in Sebangki sub-district office, but the violations are still going in especially in working hours and hour work ended. Based on the results of research conducted during the field research , it is to cope with the problems that occurred researchers gave some input in the form of suggestions that peminan discipline through verbal warning should be done behind closed doors through the call and did not do when the apple or in staff meetings / monthly . The need for firmness leadership to discipline subordinates to comply clock in and clock home office. In fostering not merely impose penalties but continue to make a persuasive approaches to prevent the recurrence of violations of discipline by the same person .

Keywords: Sebangki Sub-District Office, Coaching Discipline.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Mewujudkan aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka aparatur PNS dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah, dan selalu bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan dan menjalankan tugas-tugasnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin bagi PNS. Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS,

baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak merupakan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Kecamatan. Salah satu unsur utama penentu kinerja pemerintahan adalah disiplin pegawainya, kinerja pegawai di dalam kantor tersebut sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pelayanan pemerintahan. Kondisi perkantoran pemerintah pada kenyataannya selalu bermasalah dengan disiplin pegawainya.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Siagian pendisiplinan itu terdiri dari dua yaitu preventif dan korektif, namun peneliti lebih memilih pada pembinaan yang bersifat korektif yang terdiri dari 9 poin pendisiplinan. Hal ini sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai yang mengamanatkan bahwa setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dijatuhi hukuman. Kemudian disebutkan kembali dalam pasal 20 bagian 4 bahwa pejabat setingkat eselon III dalam hal ini Camat hanya bisa melaksanakan 4 dari 9 poin tersebut. Sehingga peneliti memfokuskan penelitian ini pada:

a. Peringatan lisan oleh atasan

- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang dan fokus penelitian, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pembinaan disiplin korektif di Kantor Camat Sebangki Kecamatan Sebangki Kabupaten Landak?”.

4. Tujuan Penelitian

Adapun yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pembinaan melalui peringatan lisan oleh atasan di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak.
- b. Untuk mengetahui pembinaan melalui pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak.
- c. Untuk mengetahui pembinaan melalui penundaan kenaikan gaji berkala oleh atasan di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak.
- d. Untuk mengetahui pembinaan melalui penundaan kenaikan pangkat oleh atasan di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak.

5. Manfaat Penelitian.

a. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu pemerintahan pada umumnya dan untuk bidang pembinaan disiplin secara korektif bagi aparatur pemerintah di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak. Kemudian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya.

b. Manfaat Pratis

Sebagai masukan bagi pemerintah di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak dalam proses pembinaan disiplin bagi aparatur pemerintah untuk kinerja yang lebih baik lagi terutama dalam pembentukan sikap disiplin aparatur.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

1.1. Disiplin Pegawai

Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2009:86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya disiplin dari seseorang maka segala upaya dan usaha yang telah direncanakan sebelumnya dapat dilaksanakan dengan baik. Ketaatan

terhadap setiap peraturan yang ada akan mempermudah pimpinan dalam mengontrol dan mendisiplinkan para pegawai.

Rosidah (2009: 290) “disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”. Melihat pengertian tersebut dengan kata lain diharapkan pegawai untuk mampu mengendalikan diri dalam upaya mentaati peraturan dalam sebuah organisasi. Hal ini dipertegas kembali oleh Dessler (2007:194–195) menyatakan bahwa tujuan disiplin adalah untuk mendorong pegawai berperilaku berhati – hati dalam pekerjaan, dalam satu organisasi, peraturan dan perundang – undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang–undangan dilanggar.

Hodges (dalam Yuspartiw, Widjaja (2005:147) menjelaskan bahwa: Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah upaya yang dilakukan pemerintah dan atau gubernur selaku wakil pemerintah di daerah untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam

terhadap aturan yang ada dalam organisasi. Niat untuk mentaati aturan menurut Suryohadiprojo (2000:86) “merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan untuk tujuan organisasi tindakan tercapai”. Miftah Thoha, (dalam Supianto, 2012:21) “salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepelunggan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jawdal yang ditentukan.”

1.2. Pembinaan Disiplin

Pembinaan berasal dari kata bina yang mendapat awalan pem- dan akhiran – an yang berarti bangun/bangunan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pembinaan berarti membina, memperbaharui, atau proses, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperboleah hasil yang lebih baik.

Widjaja (2005:147) menjelaskan bahwa: Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah upaya yang dilakukan pemerintah dan atau gubernur selaku wakil pemerintah di daerah untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan otonomi daerah. Dalam

rangka pembinaan oleh pemerintah, menteri, dan pimpinan lembaga non pemerintah, non departemen melakukan pembinaan sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing yang dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri untuk pembinaan provinsi serta gubernur untuk pembinaan dan pengawasan kabupaten /kota.

Hal tersebut didukung oleh Nurcholis (2005:317) bahwa Pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dilaksanakan oleh pemerintah yang meliputi koordinasi pemerintah antar susunan pemerintah, pemberian pedoman dan standar pelaksanaan urusan pemerintahan, pemberian bimbingan, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan urusan pemerintahan, pendidikan dan pelatihan perencanaan, penelitian dan pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan.

Pembinaan pegawai adalah suatu kebijaksanaan instansi yang selalu harus dilaksanakan, agar instansi pemerintah memiliki pegawai yang handal dan siap menghadapi tantangan (Saydam,1997:205).

Suatu pembinaan biasanya diarahkan agar:

- a. Mereka dapat lebih melaksanakan tugas-tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Mutu keterampilan mereka akan meningkat sehingga dapat menjamin

semakin berpartisipasinya mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas.

- c. Diperolehnya pegawai yang setia dan taat kepada kepentingan perusahaan, negara dan pemerintah.
- d. Terciptanya iklim kerja yang harmonis, serasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan optimal, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Saydam (1997:204) “pembinaan disiplin sebagai kegiatan yang harus selalu dilakukan oleh pimpinan kantor atau perusahaan organisasi atau perusahaan agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan teratur dan mudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.”

Pembinaan disiplin dapat dilakukan melalui:

- a. Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan.
- b. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin.
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Adapun dalam pembinaan disiplin menurut Siagian (2014:306-307) dapat dilakukan dengan beberapa hal antara lain adalah:

- a. Pendisiplinan Preventif
Pendisiplinan secara preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh

pimpinan yang berupaya memberi dorongan kepada anggota organisasi atau pegawai agar mentaati segala ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya dengan adanya penjelasan harapan yang hendak dicapai ialah menghindari terjadinya tindakan dan perilaku yang menyimpang dari para anggota organisasi atau pegawai.

b. **Pendisiplinan Korektif**

Pendisiplinan secara korektif yaitu apabila pegawai melanggar ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan maka pimpinan memberikan sanksi kepadanya. Pemberian sanksi tentunya menyesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran yang dilanggar oleh yang bersangkutan dan sesuai aturan yang telah ada sebelumnya baik yang bersumber dari aturan yang dikeluarkan pemerintah maupun yang berlaku dari organisasi itu sendiri. Penjatuhan sanksi indisipliner bersifat hierarki dimulai oleh atasan langsung pimpinan organisasi kemudian pejabat yang lebih tinggi dari pimpinan organisasi dan pada tingkat akhir oleh pejabat yang berkewenangan untuk itu. Agar tujuan pendisiplinan seperti yang telah disinggung di atas tercapai, pendisiplin harus diterapkan secara bertahap. Adapun yang dimaksud

dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, seperti:

1. Peringatan lisan oleh atasan.
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
3. Penundaan kenaikan gaji berkala.
4. Penundaan kenaikan pangkat.
5. Pembebasan dari jabatan.
6. Pemeberhentian sementara.
7. Pemeberhentian atas permintaan sendiri.
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
9. Pemberhentian tidak dengan hormat

2. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di latar belakang dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskripsi dengan metode kualitatif. Melalui penelitian deskriptif dengan metode kualitatif ini peneliti berusaha mendeskripsikan tentang pembinaan disiplin secara korektif yang terdiri dari peringatan lisan oleh atasan, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat. Dari hasil penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan fakta untuk

mengembangkan konsep, model, namun tidak bertujuan untuk menguji teori serta berusaha untuk menganalisis dan menggambarkan wujud dari pembinaan disiplin secara korektif di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peringatan Lisan Oleh Atasan

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terlihat pembinaan melalui teguran lisan oleh atasan telah dilakukan dan pembinaannya pun sudah terlihat cukup tegas. Meskipun dalam pelaksanaannya terlihat bahwa ada halangan seperti keterbatasan pegawai khususnya untuk jabatan Kasi sehingga pembinaan langsung ditangani oleh Camat ataupun Sekretaris Kecamatan namun upaya mendisiplinkan pegawai ini terus dilakukan. Pembinaan melalui teguran lisan dilaksanakan dengan menegur langsung aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin ketika apel dan rapat staf oleh Camat selaku pimpinan. Melalui pembinaan yang dilakukan dengan cara menegur langsung pegawainya yang melakukan pelanggaran, pimpinan ingin menumbuhkan rasa malu bagi pelanggar disiplin.

2. Pernyataan Tertulis Ketidakpuasan Oleh Atasan Langsung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pembinaan disiplin melalui pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung juga sudah dilaksanakan. Pelaksanaan pembinaan melalui pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung dilakukan lebih tertutup yaitu antara terperiksa dan yang memeriksa. Pegawai yang melakukan pelanggaran pun diberikan kesempatan untuk membela diri dengan memberikan penjelasan, seperti apa alasan yang bersangkutan sampai tidak masuk kantor sesuai dengan kewajibannya.

3. Penundaan Kenaikan Gaji Berkala

Dari hasil wawancara peneliti dilapangan, untuk pembinaan melalui penundaan gaji berkala belum pernah dilaksanakan di Kantor Camat Sebangki dikarenakan memang belum ada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Namun ada kemungkinan hal ini akan diterapkan dengan catatan apabila ada terjadi pelanggaran. Penerapannya yaitu dengan merekomendasikan penundaan kenaikan gaji berkala langsung ke BKPP.

4. Penundaan Kenaikan Pangkat

Berdasarkan hasil pemaparan terwawancara ketika penelitian dapat diketahui bahwa pembinaan disiplin melalui penundaan kenaikan pangkat juga belum pernah dilaksanakan di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak. Namun apabila terjadi pelanggaran maka pihak Kecamatan akan merekomendasikan ke BKPP untuk penundaan kenaikan pangkat bagi pelanggarnya. Selain itu terdapat pegawai yang mendapatkan pemindahan tempat tugas kerja karena pegawai yang bersangkutan jarang masuk kantor.

D. SIMPULAN DAN SARAN

a) Simpulan

1. Pembinaan disiplin secara korektif melalui peringatan lisan oleh atasan sudah dilaksanakan dengan cara memberikan teguran langsung terhadap pegawai yang melanggar disiplin ketika apel dan rapat staf/bulanan.
2. Pembinaan disiplin secara korektif melalui pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung dilaksanakan dengan prosedur yaitu dimulai dengan pemanggilan, pemeriksaan dan penandatanganan bersama berita acara pemeriksaan

yang dilakukan secara tertutup antara pemeriksa dan terperiksa.

3. Pembinaan disiplin secara korektif melalui penundaan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat di Kantor Camat Sebangki samapai pada saat penelitian ini dilakukan belum pernah dilaksanakan. Hal ini terkait belum adanya pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal yang mengaturnya sehingga Camat selaku pimpinan kantor belum melaksanakannya, Namun tidak menutup kemungkinan akan dilaksanakan apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran.

b) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti selama di lapangan, untuk itu peneliti memberikan beberapa masukan berupa saran yaitu sebagai berikut:

1. Pembinaan disiplin melalui teguran lisan sebaiknya dilakukan secara tertutup melalui pemanggilan dan tidak dilakukan saat apel atau dalam rapat staf/bulanan.
2. Perlunya ketegasan pimpinan untuk mendisiplinkan bawahannya agar mematuhi jam masuk dan jam pulang kantor.

3. Dalam melakukan pembinaan bukan hanya semata-mata memberikan hukuman tetapi terus melakukan pendekatan-pendekatan persuasif untuk mencegah terulangnya kembali pelanggaran disiplin oleh oknum yang sama.

Suryohadiprojo, S. 2000. Peranan Kepemimpinan Dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Teguh, Ambar Rosidah Sulistyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

_____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Widjaja, HAW. 2005. Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia: Dalam Rangka Sosialisasi UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuspartiw. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

Dessler, Gary . 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . PT INDEKS

Moleong, J Lexy. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Nurcholis, Hanif. 2005. Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Jakarta: PT. Grasindo

Rianse, Usman dan Abdi. 2009. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.

Saydam, Gouzali. 1997. Kamus Istilah Kepegawaian. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Sondang, Siagian P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

2. Undang-undang dan Peraturan

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.

3. Referensi Skripsi

Supianto, Bayu (2012), *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak.*

4. Rujukan Elektronik

Febrianti, Ragil Restuti (2010), *Pembinaan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. <http://id.pdfsb.com/pembinaan+disiplin+kerja+dalam+meningkatkan+kinerja+pegawai>

Lukmanul Hakim (2012), *Pengaruh Pembinaan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pelayanan Jaringan Jalan Dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan*. <http://portal.kopertis2.or.id/jspui/bitstream/123456789/228/1/Lukmanul.pdf>





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 bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Ekonando
NIM / Periode Lulus : E42011063 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : Ekonando17@yahoo.com / 089509858762

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 Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pembinaan Disiplin Aparatur Pemerintah Di Kantor Camat Sebangki Kabupaten Landak

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty 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 :

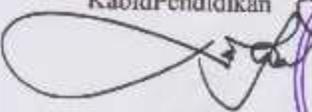
- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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

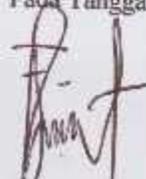
Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP
Plh. Ketua Pengelola Prodi IP
Kabid Pendidikan

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 29 September 2015


Dr. Sugito, M.Si
NIP. 19550516 198603 1 804




(Ekonando)