

**PENEGAKAN DISPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA TAHUN 2015**

Tesis



Dajukan oleh:

**LUKIS WAHONO
NIM: 151102923**

**Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE “WIDYA WIWAHA” YOGYAKARTA
TAHUN 2017**

**PENEGAKAN DISPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA TAHUN 2015**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh:

LUKIS WAHONO
NIM: 151102923

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE “WIDYA WIWAHA” YOGYAKARTA
TAHUN 2017

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 28 Februari 2017

Yang Membuat Pernyataan

Lukis Wahono

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sebaik-baik manusia adalah orang yang panjang usianya dan baik amal perbuatannya. (Hadits Riwayat At-Turmudzy)

PERSEMBAHAN:

1. Almarhum ayahanda Lamin dan ibunda Yainem tercinta yang telah membesarkan kami dengan tulus ikhlas.
2. Istriku Estri Yuniyati dan anak-anakku tersayang Salma Labibah, Hafsah Nur Adilah dan Rahma Syarifah Fauziah yang menjadi penyemangat hidupku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Tesis yang berjudul “Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2015” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta pengikutnya yang setia hingga akhir jaman.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penyusun menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Wahyu Widayat, M.Ec. selaku Dosen Pembimbing I, yang memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Nur Widiastuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan sabar membimbing sehingga tesis ini bisa diselesaikan tepat pada waktunya.
3. Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Akt. Selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pada Program Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. R. Agus Supriyanto, S.H., M.Hum selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY dan narasumber yang telah memberikan izin untuk mengikuti kuliah di Program Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.

6. Bapak/Ibu Narasumber yang telah membantu dan memberikan informasi/jawaban yang dibutuhkan dalam penelitian tesis ini.
7. Pak Ma'sum, Pak Mahmud, Om Nugroho, Jeng Rose, Jeng Eka, Pak Harry, Pak Elly dan rekan-rekan MM STIE WW Angkatan 15.1A yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang senantiasa saling membantu, memberikan motivasi maupun do'a agar segera lulus dan meraih kesuksesan.
8. Mas Harry, Mbak Rina dan Mas Joko Haryono yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
9. Para pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian Tesis ini.

Semoga Allah SWT berkenan memberikan balasan yang berlipat ganda kepada berbagai pihak atas segala bantuannya dan mudah-mudahan karya ini dapat bermanfaat.

Penulis menyadari Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis menghargai kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan dalam penulisan Tesis ini.

Yogyakarta, 28 Februari 2017

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Keaslian Tesis	iii
Motto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Simbol dan Singkatan	xiii
Abstraksi	xiv
Abstracts	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Pertanyaan Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Teori tentang Disiplin	11

1. Pengertian Disiplin	11
2. Aspek-aspek Disiplin	16
3. Sanksi Disiplin	18
B. Tinjauan Teori tentang Pegawai Negeri Sipil	19
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	19
2. Jenis-jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara	22
3. Kedudukan, Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara	23
4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	24
C. Kerangka Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan/Desain Penelitian	28
B. Definisi Operasional	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Instrumen Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Sumber Data	33
G. Metode Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	36
B. Deskripsi Lokasi Penelitian	46
C. Hasil Penelitian	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY pada Tahun 2015 7
Tabel IV.1	Jumlah Penduduk DIY Menurut Jenis Kelamin dan Kabupaten/Kota di DIY 39
Tabel IV.2	Jumlah PNS Pemda DIY Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin 40
Tabel IV.3	Jumlah PNS Pemda DIY Menurut Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin 42
Tabel IV.4	Jumlah PNS Pemda DIY Menurut Eselon dan Jenis Kelamin 43
Tabel IV.5	Data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Pemda DIY Tahun 2014 - 2015 44
Tabel IV.6	Jumlah PNS BKD DIY Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin 54
Tabel IV.7	Jumlah PNS BKD DIY Menurut Golongan dan Jenis Kelamin 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Penelitian	27
Gambar IV.1 Persentase Luas Wilayah menurut Kabupaten/Kota di DIY	37

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan / Ijin Nomor: 070/REG/V/457/12/2016 tanggal 28 Desember 2016 yang ditandatangani Kepala Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah DIY;
2. Pedoman Wawancara;
3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 244/KEP/2011 tanggal 5 Oktober 2011 tentang Penunjukan Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 16/TIM/2015 tanggal 19 Januari 2015 tentang Pembentukan Tim Penyelesaian Kasus-Kasus di Bidang Kepegawaian dan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap di Pemerintah Daerah DIY;
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2012 tentang Penetapan 5 (lima) Hari Kerja.

SIMBOL DAN SINGKATAN

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
DIY	: Daerah Istimewa Yogyakarta
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PTUN	: Pengadilan Tata Usaha Negara
TPP	: Tambahan Penghasilan Pegawai
UUD	: Undang-Undang Dasar
UU	: Undang-Undang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab belum optimalnya disiplin PNS, penegakan disiplin PNS, dan upaya untuk peningkatan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kualitatif dengan pemilihan informan kunci 10 pegawai terdiri dari Pejabat Eselon II, Pejabat Eselon III, Pejabat Eselon IV, Auditor dan Jabatan Fungsional pada BKD DIY.

Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab belum optimalnya disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY disebabkan faktor internal yaitu sikap mental pegawai (kurangnya kesadaran terhadap disiplin mentaati jam kerja, adanya ewuh pekewuh atasan dalam memeriksa dan atau menjatuhkan hukuman disiplin serta permisif terhadap adanya pelanggaran disiplin), kurangnya pemahaman terhadap aturan, dan sikap kelakuan yang masih melakukan pelanggaran disiplin karena beranggapan sulit untuk memberhentikan PNS.

Untuk penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY sudah berjalan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. Sedangkan upaya untuk meningkatkan disiplin PNS yaitu: penegakan aturan disiplin, pelaksanaan apel pagi, pemberian tambahan penghasilan pegawai, penyampaian rekapitulasi finger print ke OPD serta melakukan sosialisasi/bimbingan teknis disiplin PNS.

Kata Kunci: Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the cause of non-optimal discipline of civil officers, disciplining civil officers, and efforts to increase the discipline of officers in the Local Government DIY. The research method was descriptive qualitative method with the selection of 10 key officers which is consist of Echelon II, III, IV, Auditor and Functional officer at BKD DIY.

The research instrument were collecting data through observation, interviews and documentation. Data analysis techniques in this study using data reduction, data presentation and conclusion.

The result of the research showed that the cause of not optimal implementation of civil servants discipline in the local government of Yogyakarta Special Province are the internal factor such as the mental attitude of employees (lack of awareness of the discipline to obey of hours of work, the leader is feeling uneasy (*ewuh pakewuh*) to check and to have impose disciplinary punishment and also to let permissively doing undisciplined done), the lack of understanding against the rules, and their misperception of the undisciplined people is difficult to be laid off, so that they still do breach of discipline.

To discipline of civil officers in the Local Government DIY is going according to regulatory requirements. While efforts to improve the discipline of civil servants, namely: enforcement of disciplinary rules, the implementation of a morning assembly, an additional provision of employee income, recapitulation finger print delivery to the unit organization (OPD) as well as to socialize / technical guidance discipline civil officers.

Keywords: Discipline, Civil Servants

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembantuan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan PNS. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembantuan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta

melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Pendapat E. Utrecht yang dikutip oleh Muchsan (Sri Hartini, 2014:6) dalam bukunya Hukum Kepegawaian, bahwa negara merupakan badan hukum yang terdiri dari persekutuan orang (*Gemeenschaap Van Merten*) yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban (subyek hukum). Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajibannya tersebut. Hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara yang disebut subyek hukum adalah Pegawai Negeri. Hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara menimbulkan kaidah-kaidah dalam hukum kepegawaian.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuai dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintah disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*) atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental. (F.X. Oerip S. Poerwopoespito, 2000:26) Intinya jelas terlihat bahwa suatu keterampilan yang dimiliki seseorang tidak cukup untuk bisa dikatakan bahwa orang tersebut mempunyai kualitas diri yang baik.

F.X. Oerip S. Poerwopoespito (2000:26) mengatakan bahwa pada dasarnya kualitas manusia secara total ditentukan oleh:

1. Kualitas Teknis: Kualitas yang berkaitan dengan keahlian yang dimiliki seseorang, baik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Kualitas Fisik: Kualitas yang berkaitan dengan kesehatan seseorang (artinya seberapa sehat dia dalam melakukan pekerjaannya).
3. Kualitas Sikap Mental: Kualitas yang berkaitan dengan konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi.

Penyelenggara pemerintahan yang telah mempunyai kualitas tersebut, maka dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan secara efektif. Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materiil maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada.

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian. Hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi. Sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi, maka Pemerintah mengeluarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral 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. Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur Negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi

pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Bukan rahasia lagi jika banyak oknum PNS melakukan korupsi waktu. Di antaranya adanya upaya mangkir pada jam kerja, serta sering bolos kerja dengan alasan klasik, seperti kunjungan lapangan, rapat di luar kota atau dinas luar. Padahal, mereka menghabiskan jam kerjanya di warung makan, mal, bahkan ada yang berkeliaran di hotel-hotel atau tempat wisata dengan pasangan selingkuhannya. Seperti dalam berita (Semarang Pos, 2016) ada 6 (enam) PNS Jawa Tengah dipecat gara-gara membolos dari total 24 PNS yang dijatuhi sanksi karena melakukan berbagai pelanggaran seperti berjudi, menyalahgunakan wewenang, dan terlambat melaporkan perceraian.

Banyaknya kasus-kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada umumnya, hal-hal seperti itu mengakibatkan timbulnya suatu pertanyaan yaitu, apakah pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penindakan. Untuk mengubah stigma negatif Pegawai Negeri Sipil yang banyak melakukan pelanggaran disiplin, maka peraturan disiplin perlu ditegakkan. Hal ini sebagai respon atas penilaian masyarakat, bahwa Pegawai Negeri

Sipil pada umumnya kurang disiplin dan kinerjanya lamban, rendah dan kurang responsif.

Jumlah kasus-kasus/pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta juga relatif masih banyak. Hal ini identik dengan data pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY Tahun 2015 sebagaimana diuraikan dalam tabel I.1 berikut:

Tabel I.1

Jumlah pelanggaran disiplin PNS di Pemda DIY pada Tahun 2015

No	Tahun	Jumlah Pelanggaran disiplin PNS Pemda DIY	Keterangan
1.	2015	110 kasus/pelanggaran	7 orang dijatuhi hukuman berat, 12 orang dijatuhi hukuman sedang, dan 91 orang dijatuhi hukuman ringan.

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 31 Desember 2015

Berdasarkan data tersebut dalam tabel I.1, menunjukkan bahwa pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 belum dapat menghilangkan pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY. Untuk diperlukan komitmen dari semua PNS dalam penerapan peraturan tersebut.

Dan yang lebih penting lagi peran atasan langsung karena sebagai pejabat pemeriksa atas pelanggaran disiplin anak buahnya yang hasilnya berupa rekomendasi berupa penjatuhan hukuman disiplin ataupun pembinaan.

Penjatuhan hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin merupakan bentuk pembinaan agar lebih meningkatkan disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jika disiplin telah menjadi nafas para PNS tentunya kinerja pemerintah akan jauh lebih baik. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten (Masfifah, 2015).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan disiplin pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Malayu Hasibuan, 2014:194)

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya kasus-kasus/pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang **“Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu kiranya dikemukakan pokok perumusan masalah yang ada, yaitu: Tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

C. PERTANYAAN PENELITIAN

1. Mengapa tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal?
2. Bagaimana penegakan dan upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui penyebab belum optimalnya disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY.
2. Untuk mengetahui penegakan dan upaya peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY.

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Akademis:

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan penambahan pustaka hukum serta berguna bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Secara Praktis:

Secara praktis penelitian ini berguna dalam memberikan masukan bagi Pejabat untuk penegakan dan upaya peningkatan disiplin, dan menjadi bahan renungan bagi Pegawai Negeri Sipil agar senantiasa menaati aturan-aturan berlaku.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori tentang Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin berasal dari kata latin: *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti pengikut yang setia terhadap ajaran atau aliran (Sinungan Muchdarsyah, 2000:146).

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Ati Cahayani (2005:89) mengatakan, disiplin dikembangkan melalui *human relations, motivations, remuneration* (penghargaan dan hukuman), serta *communication* yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.

Menurut Fathoni (2009:172), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2006:110) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.”

Malayu SP Hasibuan (2014:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Edy Sutrisno, 2014:86). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Latainer dalam Edy Sutrisno (2014:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal

sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Sondang P Siagian (2005:305-307) menyatakan ada dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Pendisiplinan korektif, jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2014:87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Soegeng Prijodarminto dalam Rujito (2014:9-10) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek yaitu:

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

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut G.R. Terry dalam Winardi (1993:218) berpendapat bahwa “disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang datang

dari individu sendiri (*self imposed discipline*) dan disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*)". Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penegakan disiplin artinya bagi seorang pegawai yang indisipliner akan dijatuhi sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Aspek-aspek Disiplin

Amriany, dkk (2004:179) mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja, antara lain:

a. Kehadiran

Seseorang akan dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya.

b. Waktu kerja.

Waktu kerja sebagai jangka waktu pada saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mengecek jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) yang merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah.

Kepatuhan terjadi jika bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan. Produktivitas kerja diartikan sebagai menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki oleh kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

e. Pemakaian seragam.

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja dan dipakai secara rapi.

3. Sanksi Disiplin

Adapun bagi pegawai yang telah melakukan pelanggaran disiplin telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 6 dan 7. Dalam pasal 6 dinyatakan :

“Dengan tidak mengesampingkan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.”.

Sedangkan pada Pasal 7 diatur tentang jenis hukuman disiplin sebagai berikut:

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang;
 - c. Hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud ada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun;
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

- (4) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

B. Tinjauan Teori tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Sebelum membahas mengenai konsep manajemen kepegawaian Indonesia, diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai subjek dari hukum kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung Pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercayai menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar. (Sri Hartini dkk, 2014:31)

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. (Sri Hartini dkk, 2014:31)

Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dilakukan reduksi total terhadap eksistensi Pegawai Negeri Sipil. Jika sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah, lewat Undang-Undang ini Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah”, vide konsideran menimbang huruf c yang menyebutkan: ”bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit

dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara”. Penyebutan Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam Pasal 8 yang berbunyi, “Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara”. Konsekuensi logis dari adanya perubahan eksistensi ini adalah terciptanya iklim kompetisi yang sehat bagi tiap-tiap individu Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan karirnya sepanjang kinerjanya menunjukkan hasil yang baik dan memuaskan serta secara linier memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Pendekatan sistem manajemen tidak lagi berbasis kepada karir tetapi lebih spesifik ditekankan kepada sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan.

Menurut Poerwodarminta dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pegawai Negeri Sipil berarti “Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Negeri berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. (Sri Hartini dkk, 2014:31). Sesuai ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah: “setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Dari berbagai pendapat maupun pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa: Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memiliki status kepegawaian (termasuk Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara), bekerja dan menduduki jabatan pada instansi pemerintahan Negara Indonesia.

2. Jenis-Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara

Sesuai Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas:

a. PNS (Pegawai Negeri Sipil);

Dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa: PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

b. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak).

Sesuai pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa: PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

3. Kedudukan, Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

Sesuai Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara. Kemudian dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayan publik; dan
- c. Perikat pemersatu bangsa.

Sesuai Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoom politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*. (Sri Hartini dkk, 2014: 41-42).

Menurut Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa: Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan Kompetensi.

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sesuai ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa: Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan /atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;

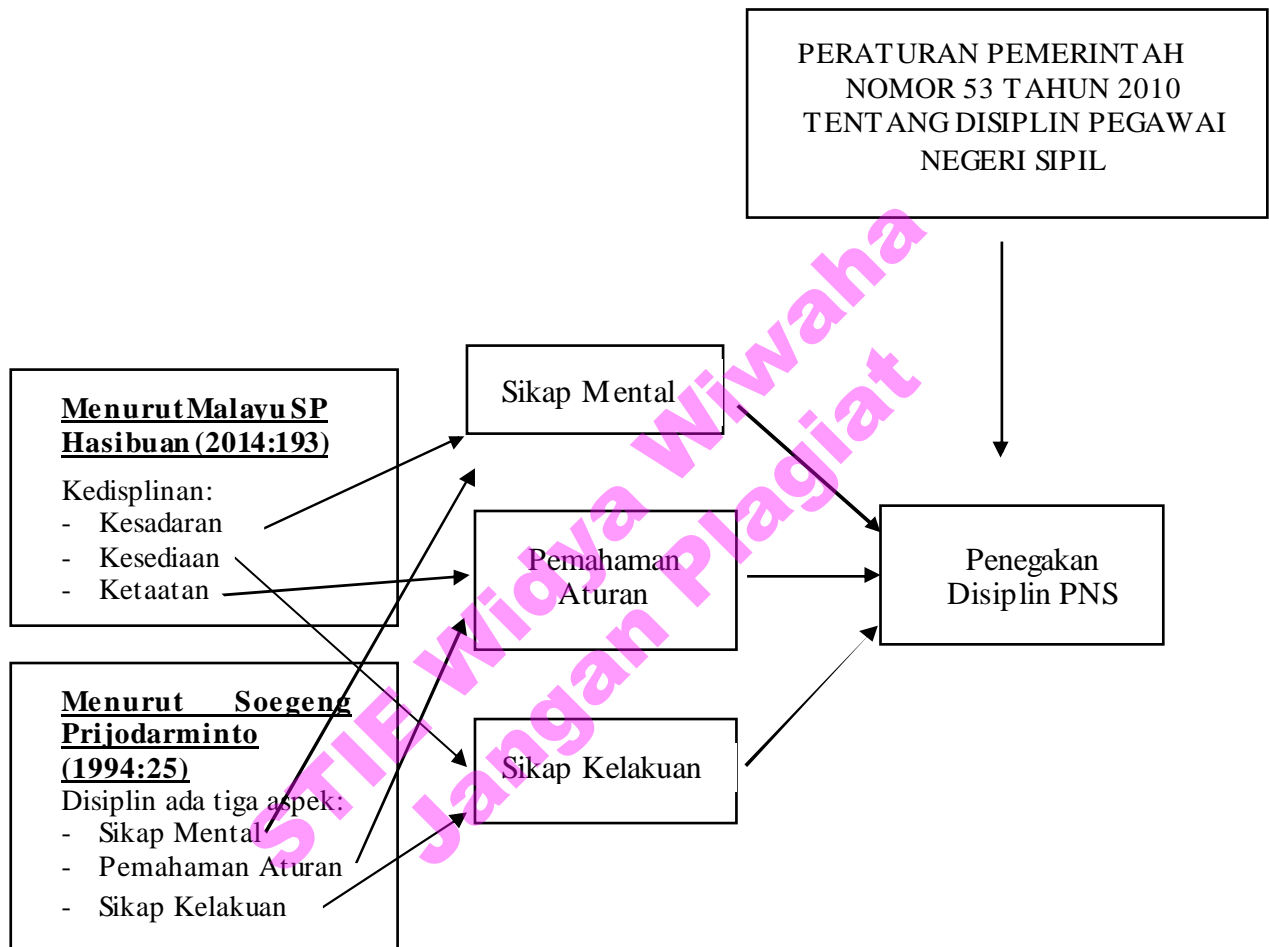
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;
- k. Masuk kerja dan menaati jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
- q. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dalam penelitian ini, teori yang menjadi acuan utama pembentukan kerangka berfikir adalah berdasarkan teori Soegeng Prijodarminto yang menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban, dengan alasan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penegakan disiplin lebih cenderung kepada faktor internal, sedangkan faktor eksternal pengaruhnya relatif lebih kecil meskipun demikian peneliti akan tetap berusaha mencari faktor-faktor eksternal tersebut. Dengan demikian maka yang menjadi fokus penelitian ini dengan tiga aspek yakni: sikap mental, pemahaman aturan dan sikap kelakuan.

C. KERANGKA PENELITIAN

Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar II.1 Kerangka Penelitian



(Sumber: Rujito, 2004:20)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan data tentang bagaimana penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Data yang diungkap sesuai dengan temuan yang ada di lapangan dengan masalah dan tujuan dari penelitian ini. Peneliti menggunakan metode deskriptif karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui gambaran secara khusus mengenai penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti berupaya menggali informasi berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ada dengan berinteraksi langsung dengan sasaran penelitian. Arikunto (2010:3) mengemukakan bahwa: “metode deskriptif adalah metode yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif. Fokusnya adalah penggambaran secara menyeluruh tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moelong (2012:4) yang menyatakan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata

tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan. Mengacu pada berbagai pendapat di atas, alasan penggunaan pendekatan kualitatif yakni ingin mengetahui gambaran secara khusus mengenai kedisiplinan PNS, penegakan disiplin PNS dan upaya peningkatan disiplin PNS di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan yang diperlukan untuk memahami serta menganalisa yang diambil dalam sebuah penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dari penelitian ini terkait kedisiplinan ada tiga aspek adalah Sikap Mental, Pemahaman Aturan dan Sikap Kelakutan. Mengenai tiga aspek dimaksud yaitu:

- 1) Sikap Mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

- 3) Sikap Kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

C. Populasi dan Sampel

1. Narasumber/Informan

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi narasumber, atau partisipan, informan, teman, guru atau konsultan dalam penelitian (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2014:48). Penentuan sumber data yang diwawancarai dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu, karena peneliti menganggap bahwa informan tersebut dapat lebih dipercaya untuk menjadi sumber data.

Informan yang memberikan data dalam penelitian ini adalah Pejabat yang menangani penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY, yakni:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY selaku perumus kebijakan teknis dalam bidang manajemen disiplin PNS;
- 2) Inspektur DIY selaku Pengawas pelaksanaan pemerintahan;
- 3) Kepala Bagian Bantuan dan Layanan Hukum, Biro Hukum Setda DIY;
- 4) Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pegawai, BKD DIY;
- 5) Irbn Bidang Pemerintahan Inspektorat DIY;
- 6) Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan, BKD DIY;

- 7) Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai, BKD DIY;
- 8) Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai, BKD DIY;
- 9) Auditor Inspektorat DIY;
- 10) Pejabat Fungsional yang menangani disiplin PNS di BKD DIY.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah DIY, karena sebagai instansi yang mengelola sumber daya manusia (PNS) khususnya mengelola data-data penjatuhan hukuman disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yakni: pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Penelitian kualitatif sebagai human instrument berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data dan membuat temuannya. Menurut Moleong (2012:165) dalam penelitian kualitatif pengumpulan data lebih banyak bergantung pada dirinya sebagai alat pengumpul data. Alat bantu yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif seperti

penelitian ini antara lain: dokumen-dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah penelitian, dan alat bantu lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan:

1. Observasi

Teknik ini digunakan dalam pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada sumber obyek yang diteliti. Peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari dengan pegawai yang sedang diamati atau yang digunakan dalam sumber data penelitian.

2. Wawancara

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan wawancara terstruktur dengan narasumber/informan. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh, dimana dalam melakukan wawancara telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Narasumber/informan diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mendengarkan dan mencatat dengan teliti apa yang dikemukakan narasumber/informan.

3. Dokumentasi

Dokumen dalam penelitian ini yakni data-data yang berkaitan pelanggaran disiplin PNS, proses penanganan serta penjatuhan hukuman disiplin PNS yang berupa: rekapitulasi presensi finger print, surat perintah melakukan pemeriksaan, bahan rapat kasus, notulen, draft surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin maupun data-data penjatuhan hukuman di Pemerintah Daerah DIY.

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara dengan narasumber/informan yakni pejabat di Badan Kepegawaian Daerah DIY, Pejabat di Inspektorat DIY dan Pejabat di Biro Hukum Setda DIY.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan melalui buku-buku/literatur berkaitan disiplin PNS, buku-buku peraturan disiplin PNS serta dokumen tertulis di Badan Kepegawaian Daerah DIY yang berkaitan dengan kasus-kasus/pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menyusun data yang diperoleh secara sistematis. Teknik analisis data yang digunakan berasal dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti amati selama penelitian dilaksanakan. Analisis data kualitatif adalah analisa data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Penulis pada penelitian ini menggunakan teknis analisa data model Miles dan Huberman. Analisis dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data periode tertentu. Selanjutnya melakukan teknik analisis data guna mencari, menata dan merumuskan kesimpulan secara sistematis dari catatan hasil wawancara serta observasi langsung.

Analisis data kualitatif merupakan bentuk analisis yang tidak menggunakan matematik, statistik dan ekonomi ataupun bentuk-bentuk lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya yang kemudian penulis melakukan uraian dan penafsiran.

Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2014:91) mengemukakan hal-hal yang terdapat dalam analisis kualitatif. Analisis tersebut terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi

data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian-penyajian ini meliputi berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Dengan melihat penyajian-penyajian kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataupun mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.

3. Kesimpulan (*conclusion*)/verifikasi

Kesimpulan-kesimpulan final mungkin tidak akan muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan serta tukar pikiran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Kondisi Geografis

DIY posisinya terletak diantara $7^{\circ}.33'$ - $8^{\circ}.12'$ Lintang Selatan dan $110^{\circ}.00'$ - $110^{\circ}.50'$ Bujur Timur, tercatat memiliki luas 3.185,80 km² atau 0,17% dari luas Indonesia (1.860.359,67 km²). Secara geografis, DIY terletak pada bagian tengah Pulau Jawa, dengan sisi selatan dibatasi Samudera Indonesia, sedangkan di bagian lainnya berbatasan dengan 6 (enam) kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah yang meliputi:

- Kabupaten Klaten dan Kabupaten Sukoharjo, di sebelah Timur Laut
- Kabupaten Wonogiri di sebelah Timur dan Tenggara
- Kabupaten Purworejo di sebelah Barat
- Kabupaten Magelang di sebelah Barat Laut
- Kabupaten Boyolali di sebelah Utara

DIY merupakan provinsi terkecil setelah Provinsi DKI Jakarta dengan luas per kabupaten/ kota adalah sebagai berikut:

1. Kota Yogyakarta, dengan luas 32,50 km² (1,02%);
2. Kabupaten Bantul, dengan luas 506,85 km² (15,91%);
3. Kabupaten Kulon Progo, dengan luas 586,27 km² (18,40%);
4. Kabupaten Gunungkidul, dengan luas 1.485,36 km² (46,63%);
5. Kabupaten Sleman, dengan luas 574,82 km² (18,04%).

Gambar IV.1. Persentase Luas Wilayah menurut Kabupaten/Kota di DIY



Sumber : BPS DIY Tahun 2015

2. Kondisi Topografi

Distribusi luas sebesar 65,65% dari wilayah DIY terletak pada ketinggian antara 100-499 m dari permukaan laut, 28,84% wilayah dengan ketinggian kurang dari 100 meter, 5,04% wilayah dengan ketinggian antara 500-999 m, dan 0,47% wilayah dengan ketinggian di atas 1000 m. Berdasarkan satuan fisiografis, DIY terdiri atas:

- a. Satuan Pegunungan Selatan, seluas $\pm 1.656,25 \text{ km}^2$, ketinggian 150-700m, terletak di Kabupaten Gunungkidul (Pegunungan Seribu), yang merupakan wilayah perbukitan batu gamping (*limestone*) yang kritis, tandus, dan selalu kekurangan air. Pada bagian tengah berupa dataran Wonosari basin. Wilayah ini merupakan bentang alam solusional dengan bahan batuan induk batu gamping, yang mempunyai karakteristik lapisan tanah dangkal dan vegetasi penutup yang relatif jarang;

- b. Satuan Gunung Berapi Merapi, seluas $\pm 582,81 \text{ km}^2$, ketinggian 80-2.911 m, terbentang mulai dari kerucut gunung api hingga dataran fluvial Gunung Merapi, meliputi daerah Kabupaten Sleman, Kota Yogyakarta, dan sebagian Kabupaten Bantul, serta termasuk bentang alam vulkanik. Daerah kerucut dan lereng Gunung Merapi merupakan hutan lindung dan sebagai kawasan resapan air;
- c. Dataran rendah antara Pegunungan Selatan dan Pegunungan Kulon Progo seluas $\pm 215,62 \text{ km}^2$, ketinggian 0-80 m, merupakan bentang alam fluvial yang didominasi oleh dataran Alluvial. Membentang di bagian selatan DIY mulai Kabupaten Kulon Progo sampai Kabupaten Bantul yang berbatasan dengan Pegunungan Seribu. Daerah ini merupakan wilayah yang subur. Bentang alam lain yang belum digunakan adalah bentang alam marine dan aeolin yang merupakan satuan wilayah pantai yang terbentang dari Kabupaten Kulon Progo sampai Bantul. Khusus Pantai Parangtritis, terkenal dengan laboratorium alamnya berupa gumuk pasir. Pegunungan Kulon Progo dan Dataran Rendah Selatan seluas $\pm 706,25 \text{ km}^2$, ketinggian 0-572 m, terletak di Kabupaten Kulon Progo. Bagian utara merupakan lahan struktural denudasional dengan topografi berbukit yang mempunyai kendala lereng yang curam dan potensi air tanah yang kecil.

d. Dilihat dari jenis tanah, dari 3.185,80 km² luas Daerah Istimewa Yogyakarta, 33,05% merupakan jenis tanah Lithosol, 27,09% merupakan tanah Regosol, 12,38% tanah Lathosol, 10,97% tanah Grumusol, 10,84% tanah Mediteran, 3,19% Alluvial dan 2,47% adalah tanah jenis Renzina.

3. Kondisi Demografi

Jumlah penduduk DIY pada tahun 2015 sebanyak 3.679.176 orang dengan komposisi penduduk laki-laki sebanyak 1.818.765 orang dan perempuan sebanyak 1.860.411 orang. Dalam kurun waktu 2011-2015 jumlah penduduk DIY meningkat 4,82% atau sebesar 169.179 orang, lebih banyak dari tahun 2010 sebesar 3.457.491 orang.

Tabel IV.1. Jumlah Penduduk DIY Menurut Jenis Kelamin dan Kabupaten/Kota di DIY

No	Kabupaten/Kota	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Ket.
1.	Kota Yogyakarta	201.082	211.622	412.704	11,22 %
2.	Bantul	481.510	490.001	971.511	26,4 %
3.	Kulon Progo	202.435	209.763	412.198	11,2 %
4.	Gunungkidul	345.370	369.912	715.282	19,44 %
5.	Sleman	588.368	579.113	1.167.481	31,73 %
	D.I. Yogyakarta	1.818.765	1.860.411	3.679.176	100 %

Sumber: BPS DIY Tahun 2015

Persebaran penduduk DIY menurut Kabupaten/Kota tahun 2015 terbanyak berada di Kabupaten Sleman yaitu sebanyak 1.167.481 orang (31.73%) diikuti oleh Kabupaten Bantul sebanyak 971.511 orang (26,40%), Kabupaten Gunungkidul sebanyak 715.282 orang (19,44%), Kabupaten Kulon Progo sebanyak 412.198 orang (11.20%) dan Kota Yogyakarta dengan jumlah penduduk sebanyak 412.704 orang (11,22%). Keberadaan Kabupaten Sleman dan Bantul sebagai pusat studi dan bisnis mampu menarik penduduk untuk bermigrasi ke kabupaten ini, sehingga banyak permukiman baru yang dikembangkan di kedua daerah tersebut.

4. Kondisi Pegawai Negeri Sipil

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2015 sebanyak 7.115 orang dengan latar belakang bervariasi mulai dari lulusan SD sampai dengan lulusan S3 sebagaimana dalam Tabel IV.2.

Tabel IV.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah DIY Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	SD	162	9	171	2,4 %
2.	SLTP	280	21	301	4,2 %
3.	SLTA	1.473	653	2.126	29,9 %
4.	D1/D2	104	182	286	4,1 %
5.	D3	198	267	465	6,6 %

6.	SM	78	107	185	2,6 %
7.	S1	1.558	1.472	3.030	42,6 %
8.	S2	325	221	546	7,7 %
9.	S3	4	1	5	0,1 %
Jumlah		4.182	2.933	7.115	100 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Tabel IV.2. di atas menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan S1 menduduki jumlah paling banyak yaitu sejumlah 3.030 (tiga ribu tiga puluh) orang atau sekitar 42,6 % dari total PNS. Urutan kedua terdapat pada PNS yang berpendidikan SLTA yaitu sejumlah 2.126 orang atau sekitar 29,9 %. Urutan ketiga terdapat pada PNS yang berpendidikan S2 yaitu sejumlah 546 orang atau sekitar 7,7%. Urutan keempat terdapat pada PNS yang berpendidikan D3 yaitu sejumlah 465 orang atau sekitar 6,5%. Urutan kelima terdapat pada PNS yang berpendidikan SLTP yaitu sejumlah 301 orang atau sekitar 4,2%. Urutan keenam terdapat pada PNS yang berpendidikan D2/D1 yaitu sejumlah 286 orang atau sekitar 4,0%. Urutan ketujuh terdapat pada PNS yang berpendidikan Sarjana Muda yaitu sejumlah 185 orang atau sekitar 2,6%. Urutan kedelapan terdapat pada PNS yang berpendidikan Sekolah Dasar yaitu sejumlah 171 orang atau sekitar 2,4%. Sedangkan urutan terakhir atau yang paling sedikit jumlah adalah PNS yang berpendidikan S3 yaitu sejumlah 5 orang atau sekitar 0,1 % . Jumlah total PNS adalah 7.115 (tujuh ribu seratus lima belas) orang.

Adapun jumlah PNS Pemerintah Daerah DIY menurut Golongan/Ruang dan jenis kelamin sebagaimana dalam tabel IV.3. berikut ini.

**Tabel. IV.3. Jumlah PNS Pemerintah Daerah DIY
Menurut Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin
Per: 31 Desember 2015**

No	Golongan/ Ruang	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	I	153	11	164	2,4 %
2.	II	925	221	1.146	16,1 %
3.	III	2.377	2.124	4.501	63,3 %
4.	IV	727	577	1.304	18,3 %
Jumlah		4.182	2.933	7.115	100 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Tabel IV.3. di atas menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang paling banyak jumlahnya terdapat pada golongan III yaitu sebanyak 4.501 (Empat ribu lima ratus satu) orang atau sekitar 63,3% dari total keseluruhan jumlah PNS. Urutan kedua terdapat pada golongan IV yaitu sebanyak 1.304 (seribu tiga ratus empat) orang, atau sekitar 18,3%. Urutan ketiga terdapat pada golongan II yaitu sebanyak 1.146 (seribu seratus empat puluh enam) orang atau sekitar 16,1%. Sedangkan urutan ke empat atau jumlah terkecil terdapat pada golongan I yaitu sebanyak 164 (seratus enam puluh empat) orang atau sekitar 2,3%. Total jumlah keseluruhan PNS pada bulan Desember 2015 adalah 7.115 (tujuh ribu seratus lima belas) orang.

Untuk data jumlah pejabat eselon dan jenis kelamin di Pemerintah Daerah DIY sebagaimana tersebut dalam Tabel IV.4. berikut ini

**Tabel IV.4. Jumlah PNS Pemerintah Daerah DIY
Menurut Eselon dan Jenis Kelamin
Per: 31 Desember 2015**

No	Eselon	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	I	1	0	1	0,1 %
2.	II	31	8	39	4,8 %
3.	III	138	68	206	25,2 %
4.	IV	329	234	563	69,2 %
5.	V	6	0	6	0,7 %
Jumlah		505	310	815	100 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Tabel IV.4. di atas menunjukkan jumlah eselon IV menduduki urutan pertama terbanyak dari jumlah keseluruhan eselon yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Jumlah eselon IV saat ini adalah 563 orang atau sekitar 69% dari total eselon saat ini yaitu 815 orang pejabat. Urutan kedua terbanyak terdapat pada eselon III yaitu sebanyak 206 orang atau sekitar 25%. Urutan ketiga terdapat pada eselon II yaitu sebanyak 39 orang atau sekitar 5% Urutan keempat terdapat pada eselon V yaitu sejumlah 6 orang atau sekitar 1% Sedangkan urutan terakhir yang paling sedikit jumlahnya adalah eselon I yaitu sebanyak 1 orang.

Adapun data Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang dijatuhi hukuman disiplin dapat dilihat dari Tabel IV.5 berikut ini.

Tabel IV.5. Data PNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Pemda DIY Tahun 2014 - 2015

No	Jenis Hukuman Disiplin	Tahun 2014	Tahun 2015
1	2	3	4
1.	Hukuman Disiplin Tingkat Ringan	122	91
2.	Hukuman Disiplin Tingkat Sedang	15	12
3.	Hukuman Disiplin Tingkat Berat	14	7
	Jumlah Kasus	151	110
	Jumlah PNS	7.065	7.115
	Persentase (%)	2,1 %	1,55 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Dari data tersebut di atas, dapat dicermati bahwa pada tahun 2015 Pegawai Negeri Sipil yang telah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan sebanyak 91 orang dengan rincian:

- 1) 40 orang dijatuhi hukuman berupa Teguran Lisan karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.
- 2) 42 orang dijatuhi hukuman berupa Teguran Tertulis karena karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.

3) 9 orang dijatuhi hukuman berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang sebanyak 12 orang dengan rincian:

1) 7 orang dijatuhi hukuman berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja.

2) 3 orang dijatuhi hukuman berupa Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja.

3) 2 orang dijatuhi hukuman berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 tahun karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

Untuk penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat sebanyak 7 orang Pegawai Negeri Sipil dengan rincian:

1) 3 orang dijatuhi hukuman berupa Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja sebanyak 1 orang, melakukan perzinahan sebanyak 1 orang dan melakukan perceraian tanpa izin sebanyak 1 orang.

- 2) 3 orang dijatuhi hukuman berupa Pembebasan dari Jabatan karena melakukan pernikahan siri sebanyak 2 orang dan melakukan perzinahan sebanyak 1 orang.
- 3) 1 orang dijatuhi hukuman berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS karena melakukan perselingkuhan.

B. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Dasar Hukum

Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai organisasi publik dibentuk dengan dasar hukum sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta;
- c. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi yang ditetapkan Pemerintah Daerah DIY dalam mencapai tujuan organisasi yakni: **Daerah Istimewa Yogyakarta Yang Lebih Berkarakter, Berbudaya, Maju, Mandiri dan Sejahtera Menyongsong Peradaban Baru.**

Daerah Istimewa Yogyakarta yang lebih berkarakter dimaknai sebagai kondisi masyarakat yang lebih memiliki kualitas moral yang positif, memanusiakan manusia sehingga mampu membangun kehidupan yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi orang lain. Ini sejalan dengan konsep Daerah Istimewa Yogyakarta yang berbudaya, dimana interaksi budaya melalui proses inkulturasi dan akulturasi justru mampu memperkuat budaya lokal, menambah daya tahan serta mengembangkan identitas budaya masyarakat dengan kearifan dan keunggulan lokal. Daerah Istimewa Yogyakarta yang maju dimaknai sebagai peningkatan kualitas kehidupan masyarakat secara lebih merata dengan menurunnya ketimpangan antar penduduk dan menurunnya ketimpangan antar wilayah. Visi ini juga menggambarkan kemajuan yang tercermin dalam keseluruhan aspek kehidupan, dalam kelembagaan, pranata-pranata, dan nilai-nilai yang mendasari kehidupan politik dan sosial.

Adapun Daerah Istimewa Yogyakarta yang mandiri adalah kondisi masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhannya (*self-help*), mampu mengambil keputusan dan tindakan dalam penanganan masalahnya, dan mampu merespon dan berkontribusi terhadap upaya pembangunan dan tantangan zaman secara otonom dengan mengandalkan potensi dan sumber daya yang dimiliki. Masyarakat yang sejahtera dimaknai sebagai kondisi masyarakat yang relatif terpenuhi kebutuhan hidupnya baik spiritual maupun material secara layak dan berkeadilan sesuai dengan perannya dalam kehidupan.

b. Misi

Misi Pemerintah Daerah DIY sebagai berikut:

- 1) **Membangun peradaban yang berbasis nilai-nilai kemanusiaan.** Misi ini mengemban upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Misi ini juga dimaknai sebagai upaya mendorong peningkatan derajat kesehatan seluruh masyarakat, serta meningkatkan kualitas kehidupan manusia secara paripurna, yakni memenuhi kebutuhan manusia yang terentang mulai dari kebutuhan fisik sampai sosial.

- 2) **Menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif.** Misi ini mengemban upaya untuk meningkatkan produktivitas rakyat agar rakyat lebih menjadi subyek dan aset aktif pembangunan daerah dan mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan merata, mengurangi tingkat kemiskinan, mengurangi ketimpangan pendapatan dan tingkat pengangguran, serta membangkitkan daya saing agar makin kompetitif.
- 3) **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.** Penyelenggaraan pemerintahan yang bertanggung jawab, efektif, dan efisien, melalui sinergitas interaksi yang konstruktif di antara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat. Misi ini mengemban tujuan peningkatan efektivitas layanan birokrasi yang responsif, transparan dan akuntabel, serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.
- 4) **Memantapkan prasarana dan sarana daerah.** Peningkatan pelayanan publik yang berkualitas dilakukan dengan memperhatikan kelestarian lingkungan dan kesesuaian tata ruang.

3. Susunan Organisasi Perangkat Daerah Pemda DIY

- a. Sekretaris Daerah
- b. Asisten Administrasi Umum, membawahi:
 - 1) **Badan Kepegawaian Daerah;**
 - 2) Biro Organisasi;
 - 3) Biro Umum dan Protokol;
 - 4) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - 5) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset;
 - 6) Inspektorat;
 - 7) Badan Pendidikan dan Latihan;
 - 8) Kantor Perwakilan Daerah.
- c. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi:
 - 1) Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam;
 - 2) Biro Administrasi Pembangunan;
 - 3) Dinas Pertanian;
 - 4) Dinas Kehutanan dan Perkebunan;
 - 5) Dinas Kelautan dan Perikanan;
 - 6) Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
 - 7) Dinas Perindustrian dan Perdagangan;
 - 8) Dinas Perhubungan;
 - 9) Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Energi, Sumber Daya Mineral;
 - 10) Dinas Pariwisata;
 - 11) Dinas Komunikasi dan Informatika;

- 12) Badan Kerjasama dan Penanaman Modal;
- 13) Badan Lingkungan Hidup;
- 14) Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan;
- 15) Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu.

d. Asisten Pemerintahan dan Kesra, membawahi:

- 1) Biro Administrasi Kesra dan Kemasyarakatan;
- 2) Biro Tata Pemerintahan;
- 3) Biro Hukum;
- 4) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga;
- 5) Dinas Kesehatan;
- 6) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 7) Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah;
- 8) Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat;
- 9) Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- 10) Badan Kesbangpol;
- 11) Satuan Polisi Pamong Praja;
- 12) RSJ Grhasia;
- 13) RS Paru Respira.

e. Asisten Keistimewaan, berkoordinasi:

- 1) Dinas Kebudayaan;
- 2) Dinas Pertanahan dan Tata Ruang;
- 3) Sekretariat Parampara Praja.

f. Sekretariat DPRD.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Daerah sebagaimana tersebut di atas dipimpin seorang pimpinan OPD dengan sebutan: 1) Kepala (untuk Biro/Badan/Dinas); 2) Inspektur (untuk Inspektorat); Sekretaris (untuk Sekretariat DPRD/Sekretariat Parampara Praja); dan 4) Direktur (untuk RSJ Grhasia/RS Paru Respira). Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk dalam rangka membantu tugas Gubernur dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bertugas membantu Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur DIY) di bidang kepegawaian (manajemen SDM/PNS). Dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah, maka pengelolaan manajemen PNS di daerah dapat berjalan baik dan profesional sesuai ketentuan yang berlaku. Manajemen PNS yang dilakukan BKD meliputi: a). Penyusunan dan penetapan kebutuhan; b) pengadaan; c) pangkat dan jabatan; d) pengembangan karier; e) pola karier; f) Promosi; g) Mutasi; h) Penilaian Kinerja; i) Penggajian dan tunjangan; j) Penghargaan; k) **Disiplin**; l) Pemberhentian; m) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan n) Perlindungan.

Untuk menjalankan manajemen PNS, dibentuk organisasi Badan Kepegawaian Daerah, terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi;

- 2) Subbagian Keuangan;
 - 3) Subbagian Umum.
- c. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri dari:
- 1) Subbidang Perencanaan dan Pengadaan;
 - 2) Subbidang Pengembangan Karir.
- d. Bidang Mutasi, terdiri dari:
- 1) Subbidang Mutasi Jabatan;
 - 2) Subbidang Kepangkatan dan Pensiun.
- e. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan, terdiri dari:
- 1) Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai;
 - 2) Subbidang Kesejahteraan Pegawai.
- f. Bidang Tata Usaha Kepegawaian, terdiri dari:
- 1) Subbidang Dokumentasi;
 - 2) Subbidang Sistem Informasi Manajemen Pegawai
- g. UPT Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai, terdiri dari:
- 1) Kepala Balai;
 - 2) Subbagian Tata Usaha;
 - 3) Seksi Pengukuran dan Pengujian;
 - 4) Seksi Hubungan Antar Lembaga.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DIY sebanyak 119 orang, dengan rincian: pendidikan, golongan/ruang dan eselon sebagaimana dalam tabel IV.6. berikut ini:

**Tabel IV.6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil BKD DIY
Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin
Per: 31 Desember 2015**

No	Pendidikan	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	SD	0	1	1	0,8 %
2.	SLTP	5	0	5	4,2 %
3.	SLTA	14	7	21	17,6 %
4.	D1/D2	0	1	1	0,8 %
5.	D3	3	1	4	3,3 %
6.	SM	0	4	4	3,3 %
7.	S1	31	37	68	57,1 %
8.	S2	8	7	15	12,6 %
9.	S3	0	0	0	0
Jumlah		61	58	119	100 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Dari data di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah DIY berdasarkan pendidikan yang menduduki peringkat pertama yakni pendidikan S1 sebanyak 68 orang atau sekitar 57,1 %, urutan kedua pendidikan SLTA sebanyak 21 orang atau sekitar 17,6 %, urutan ketiga pendidikan S2 sebanyak 15 orang atau sekitar 12,6 %, urutan keempat pendidikan SLTP sebanyak 5 orang atau sekitar 4,2 %, urutan kelima pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sekitar 3,3 % dan pendidikan SM sebanyak 4 orang atau sekitar 3,3 %, urutan keenam pendidikan SD sebanyak 1 orang atau sekitar 0,8 % dan pendidikan D1/D2 sebanyak 1 orang atau sekitar 0,8 %.

Adapun data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah DIY menurut Golongan dan Jenis kelamin sebagaimana tersebut dalam dalam IV.7. sebagai berikut:

**Tabel. IV.7. Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah DIY
Menurut Golongan dan Jenis Kelamin
Per: 31 Desember 2015**

No	Golongan/ Ruang	Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)	Keterangan
1.	I	2	0	2	1,6 %
2.	II	12	5	17	14,2 %
3.	III	41	51	92	77,3 %
4.	IV	6	2	8	6,7 %
Jumlah		61	58	119	100 %

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah DIY

Tabel IV.7. menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah DIY berdasarkan golongan yang paling banyak golongan III sebanyak 92 orang atau sekitar 77,3 %, urutan kedua golongan II sebanyak 17 orang atau sekitar 14,2 %, urutan ketiga golongan IV sebanyak 8 orang atau sekitar 6,7 % dan urutan keempat golongan I sebanyak 2 orang atau sekitar 1,6 %, dari jumlah pegawai sebanyak 119 orang.

4. Hasil Penelitian

a. Identitas Informan

Sebelum melihat lebih jauh pada realita penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah DIY, berikut ini

disampaikan data diri dari para informan yang bersedia diwawancarai perihal penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY yakni:

- 1) R. Agus Supriyanto, S.H., M.Hum jabatan Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY;
- 2) Sumadi, S.H., M.H. jabatan Inspektur DIY. Sebelumnya beliau menjabat Kepala Biro Hukum Setda DIY, dan terhitung mulai tanggal 3 Januari 2017 dilantik menjadi Sekretaris Daerah Kabupaten Sleman;
- 3) Adi Bayu Kristianto, S.H., M.Hum jabatan Kepala Bagian Bantuan dan Layanan Hukum pada Biro Hukum Setda DIY;
- 4) Drs. Sarana Tamtama Yudha, M.M. jabatan Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan pada Inspektorat DIY;
- 5) Drs. Teguh Suhada, M.Si. jabatan Kepala Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan pada BKD DIY;
- 6) Drs. Eko Nuryanto jabatan Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai pada BKD DIY;
- 7) Sri Ardiningsih, S.H. jabatan Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai pada BKD DIY;
- 8) Nur Widiastuti, S.H. jabatan Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai pada BKD DIY;
- 9) Bambang Sungkowo Eko Prabowo, S.Sos jabatan Auditor Inspektorat DIY;

10) Chrisan Laksmi Anantaputri, S.H., M.H. jabatan Analis Kepegawaian pada BKD DIY.

b. Deskripsi Data

1) Penegakan Disiplin PNS

Penegakan Disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS, maka kewenangan pembinaan dan penjatuhan hukuman disiplin menjadi tanggung jawab Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal ini Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam rangka pembinaan dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah DIY, maka Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta menerbitkan regulasi berupa:

1. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 244/KEP/2011 tentang Penunjukan Pejabat Pembentuk Tim

Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Diktum Kesatu disebutkan bahwa:

- a. Wakil Gubernur diberi wewenang membentuk Tim Pemeriksa dalam hal dugaan pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh Pejabat Struktural Eselon II atau yang disamakan.
- b. Sekretaris Daerah diberi wewenang membentuk Tim pemeriksa dalam hal dugaan pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh Pejabat Struktural Eselon III dan PNS yang menduduki Jabatan Fungsional tertentu dan Jabatan fungsional umum yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
- c. Kepala SKPD diberi wewenang membentuk tim pemeriksa dalam hal dugaan pelanggaran disiplin PNS dilakukan oleh Pejabat Struktural Eselon IV dan PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu/umum yang berpangkat Pembina Tk. I golongan ruang IV/b ke bawah.

2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 16/TIM/2015 tentang Pembentukan Tim Penyelesaian Kasus-Kasus di Bidang Kepegawaian dan Pelanggaran Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Wawancara Terstruktur

Pertanyaan Nomor 1. Bagaimana pelaksanaan pembinaan penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<p><i>Menurut saya penegakan disiplin sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 sudah berjalan baik, dan harus ditaati semua PNS di setiap instansi, sehingga atasan langsung secara berjenjang harus mengetahui dan memahami bahwa ujung tombak pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 ada ditangan atas langsung terutama berkaitan pemeriksaan terhadap bawahan bila melakukan pelanggaran disiplin. Di dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa hasil pemeriksaan lembaga pengawasan (inspektorat) hanya sebagai pelengkap, tidak dapat dijadikan dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS. BKD selaku lembaga teknis pembinaan disiplin PNS di Pemda DIY memiliki kewajiban dan tanggungjawab dalam pelaksanaan aturan tersebut di semua instansi, sehingga semua PNS menyadari serta mentaati semua ketentuan peraturan yang berlaku. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i></p>
2	<p><i>Pelaksanaan penegakan disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah berjalan sebagaimana mestinya, dan fungsi pembinaan/pengawasan dari Atasan langsung secara berjenjang terhadap bawahannya menjadi salah satu kunci pelaksanaan pembinaan penegakan disiplin, meskipun terkadang masih terdapat perbedaan pemahaman terhadap aturan disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i></p>
3	<p><i>Menurut saya selaku wakil dari Biro Hukum Setda DIY yang ikut dalam Tim Satgas, apa yang dilakukan tim sudah sangat baik. Satgas penegakan disiplin sudah sesuai peraturan dalam bekerja, cermat, serta hati-hati jangan sampai merugikan PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, karena menyangkut keputusan gubernur sehingga aman</i></p>

	<i>dari gugatan di Pengadilan TUN. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Menurut saya pelaksanaan penegakan disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah baik, Pemda DIY dalam presensi sudah melakukan finger print sehingga pelanggaran jam kerja baik karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah maupun keterlambatan diakumulasi apabila mencapai minimal 5 hari kerja dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Menurut saya penegakan disiplin berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 sudah berjalan baik, dimana setiap ada pelanggaran atasan langsung harus segera melakukan pemeriksaan dan melaporkan hasilnya kepada kepala instansi. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Selama ini penegakan disiplin di Pemda DIY sudah berjalan baik, terlebih BKD sebagai aparat pembina kepegawaian sangat proaktif sehingga Inspektorat merasa sangat terbantu sebagai misal bila ada kasus-kasus pelanggaran disiplin akan berkoordinasi untuk penyelesaiannya. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Pelaksanaan pembinaan disiplin PNS menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 diserahkan ke atasan langsung karena yang paling mengetahui kinerja maupun kedisiplinan masing-masing bawahannya. Oleh karena itu setiap Atasan langsung secara berjenjang memiliki tanggung jawab dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Menurut saya pembinaan penegakan disiplin sudah dilaksanakan melalui pemantauan terhadap PNS dengan memperhatikan tingkat kehadiran, ketaatan mematuhi jam kerja, ketaatan penyelesaian tugas dan ketaatan dalam mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017</i>

	<i>Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Menurut saya pembinaan penegakan disiplin di Pemda DIY sudah baik, sudah ada aturan disiplin PNS yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang memuat kewajiban dan larangan bagi PNS, bahkan penjatuhan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan harus berupa SK tertulis yang sudah ada formatnya. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>Pelaksanaan pembinaan penegakan disiplin PNS di Pemda DIY sudah berjalan baik. Meskipun masih ada pihak-pihak tertentu kurang memahami pembinaan demi tercapainya disiplin PNS. Misalnya dalam penanganan suatu kasus pelanggaran hari kerja yang mengarah ke penjatuhan hukuman disiplin sedang atau berat prosesnya lambat, tidak segera tertangani. Selain itu komitmen dari pejabat-pejabat yang ada di instansi kurang mendukung dan terkesan cuek dan tidak mau tahu. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan Pertanyaan Nomor 1.:

Dari beberapa pendapat para informan terhadap pelaksanaan penegakan disiplin di Pemerintah Daerah DIY sebagaimana yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada prinsipnya sudah berjalan cukup baik, untuk meminimalisir/menghindari adanya gugat di PTUN, maka Gubernur DIY membentuk Tim Penyelesaian Kasus-Kasus/Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar dalam memberikan rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin cermat, obyektif dan berkeadilan.

Pertanyaan Nomor 2. Apa faktor yang menghambat penegakan disiplin PNS?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Yang menjadi faktor penghambat antara lain: rasa ewuh pekewuh, mentalitas PNS secara individu, regulasi belum dipahami/ditaati PNS, kurang tegasnya atasan langsung/pimpinan instansi dalam menerapkan sanksi pelanggaran disiplin. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Faktor penghambat penegakan disiplin PNS kalau saya amati berkaitan dengan kurangnya pemahaman PNS terhadap aturan, mentalitas PNS secara individu maupun budaya ewuh pakewuh di lingkungan PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Regulasi aturan belum sepenuhnya dipahami semua PNS, kurangnya keteladanan pimpinan serta mindset PNS yang beranggapan sulit untuk memecat PNS yang melanggar disiplin. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<p><i>Faktor penghambat penegakan disiplin PNS yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Kurang memahami aturan</i> - <i>mentalitas PNS secara individu</i> - <i>Atasan langsung juga kurang memahami PP Nomor 53 Tahun 2010, sehingga dalam penanganan permasalahan menjadi lambat. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<p><i>Faktor-faktor penghambat penegakan disiplin PNS yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Hambatan psikologis dalam melakukan pemeriksaan maupun penjatuhan hukuman disiplin karena antara atasan dan bawahan sudah seperti keluarga sendiri</i> - <i>Di lingkungan birokrasi sebagian cenderung menutupi (permisif) bila terjadi pelanggaran</i>

	<i>disiplin. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<p><i>Faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Perilaku bawaan yang bersangkutan karena faktor lingkungan maupun pendidikan;</i> - <i>Fungsi control atasan langsung/lingkungan kerja kurang</i> - <i>Sikap lingkungan yang cuek/permisif terhadap pelanggaran disiplin. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Menurut saya faktor penghambat penegakan disiplin diantaranya: mentalitas PNS serta pemahaman peraturan disiplin PNS masih kurang. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<p><i>Faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin bagi PNS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>kurang memahami aturan disiplin</i> - <i>bila ada pelanggaran disiplin temannya seolah-olah tidak tahu/cuek. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Faktor-faktor yang menghambat penegakan disiplin bagi PNS biasanya atasan masih terdapat ewuh pakewuh untuk melakukan pemeriksaan maupun menjatuhkan hukuman terhadap bawahan maupun teman sejawat yang melakukan pelanggaran disiplin. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<p><i>Faktor penghambat penegakan disiplin PNS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pengetahuan atasan langsung terhadap peraturan disiplin masih kurang</i> - <i>Kesadaran atasan langsung dalam pembinaan bawahannya masih kurang</i> - <i>Pengetahuan dan pemahaman PNS tentang disiplin</i>

	<i>masih kurang. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>
--	--

Pembahasan pertanyaan Nomor 2.:

Faktor yang menghambat penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY secara umum yakni: mentalitas PNS (kurangnya kesadaran menaati jam kerja, hambatan psikologis (*ewuh pakewuh*) atasan untuk memeriksa dan atau menjatuhkan hukuman terhadap bawahan yang melanggar disiplin dan terkadang permisif (*cuek*) bila ada pelanggaran disiplin), kurangnya pemahaman PNS terhadap aturan, serta adanya anggapan sulit memberhentikan PNS.

Pertanyaan Nomor 3. Apa faktor yang mendukung dalam penegakan disiplin PNS ?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Menurut saya faktor pendukungnya yakni sudah ada aturan disiplin berupa PP Nomor 53 Tahun 2010 beserta Perka BKN Nomor 21 Tahun 2010 yang merupakan juklak PP tersebut, disamping itu Pejabat Pembina Kepegawaian juga mendukung penegakan disiplin PNS. Untuk Pemda DIY telah dibentuk Tim Penyelesaian Kasus-kasus/pelanggaran Disiplin PNS yang melibatkan instansi lintas sektoral yakni BKD, Biro Hukum, Inspektorat dan Kanreg I BKN yang bertugas memberikan rekomendasi pada Gubernur dalam penjatuhan hukuman disiplin. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Sudah ada regulasi yakni aturan yang mengatur penegakan disiplin PNS, komitmen pimpinan dalam hal ini Gubernur sudah sangat bagus dalam penegakan disiplin yang tanpa pandang bulu dan sudah dibentuk Tim Satgas Penyelesaian Kasus-kasus/pelanggaran disiplin PNS di Pemda DIY yang</i>

	<i>bertugas memberikan rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi wewenang Gubernur. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Menurut saya faktor pendukungnya yakni adanya regulasi, komitmen pimpinan maupun komitmen tim satgas dalam penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Aturan/regulasi penegakan disiplin sudah ada yakni PP Nomor 53 Tahun 2010;</i> - <i>Gubernur selaku pejabat pembina kepegawaian mendukung penegakan disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Faktor pendukung penegakan disiplin yakni adanya regulasi berupa PP Nomor 53 Tahun 2010 serta rekapitulasi kehadiran PNS sudah dilakukan. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<p><i>Faktor pendukung penegakan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Perangkat hukum sudah ada meskipun perlu penyempurnaan;</i> - <i>Sikap responsive dari Pimpinan dalam penegakan disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Faktor pendukung penegakan disiplin yakni adanya regulasi berupa PP Nomor 53 Tahun 2010 serta komitmen bapak gubernur dalam penegakan disiplin PNS. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<p><i>Faktor pendukung penegakan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sudah memiliki aturan untuk penegakan disiplin;</i> - <i>Pejabat Pembina Kepegawaian mendukung penegakan disiplin. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>

9	<p><i>Faktor pendukung penegakan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sudah memiliki aturan untuk penegakan disiplin;</i> - <i>Lingkungan kerja nyaman, komunikasi lancar serta sarana prasarana memadai. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<p><i>Faktor pendukung penegakan disiplin PNS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Peraturan yang memadai dan dapat diaplikasikan</i> - <i>Komitmen dari atasan langsung, pejabat yang berwenang dan kepala instansi untuk menegakkan disiplin PNS. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan Pertanyaan Nomor 3. :

Faktor yang mendukung penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY, yakni: adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK/Gubernur) dengan membentuk Tim Penyelesaian Kasus-Kasus/Pelanggaran Disiplin PNS di Pemda DIY serta pemberian kesejahteraan pegawai berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterimakan tiap triwulan.

Pertanyaan Nomor 4. Apakah PNS telah mengetahui/memahami peraturan tentang disiplin PNS?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Menurut saya semua PNS sudah mengetahui, peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian BKD sudah melakukan sosialisasi di instansi terkait, bahkan sewaktu masih CPNS diharuskan lulus diklat Prajabatan untuk diangkat menjadi PNS. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Menurut saya belum semua PNS memahami secara mendalam aturan disiplin, meskipun setelah diundangkan semua orang dianggap tahu peraturan tersebut. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Belum semuanya, sehingga diperlukan sosialisasi dari Badan Kepegawaian Daerah dan juga dari atasan sebagai role model serta juga dari diri perilaku PNS yang bersangkutan. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Menurut saya sebagian besar PNS sudah mengetahui karena telah dilakukan sosialisasi adanya aturan disiplin, mengikuti diklat prajabatan maupun diklat bagi pejabat struktural yang sebagian materinya juga aturan disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Secara umum sudah tahu, tetapi masih banyak belum memahami secara mendalam terhadap adanya aturan disiplin tersebut. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Relatif sehingga unit kerja/OPD harus menyampaikan kepada semua PNS melalui sosialisasi maupun pembinaan internal. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>

7	<i>Secara umum sudah tahu, tetapi masih banyak belum memahami secara mendalam terhadap adanya aturan disiplin tersebut. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Sebagian besar sudah mengetahui adanya aturan disiplin PNS. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Sudah mengetahui karena peraturan sejak diundangkan semua orang (PNS) dianggap tahu. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>Karena sudah diundangkan dan diberlakukan, maka PNS dianggap sudah mengetahui, tetapi masih banyak belum memahami tentang adanya aturan disiplin bagi PNS tersebut. Walaupun mengetahui, hanya pengetahuan yang sederhana saja, misalnya dalam pelanggaran hari kerja terlambat/pulang mendahului tanpa alasan yang sah akan diakumulasikan sehingga menyebabkan dijatuhi hukuman disiplin. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan Pertanyaan Nomor 4:

Secara umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah mengetahui adanya Peraturan Disiplin PNS melalui diklat prajabatan, diklat bagi pimpinan, sosialisasi, bimbingan teknis disiplin PNS maupun penyebaran buku/brosur disiplin PNS, namun kebanyakan PNS belum memahami dan meresapi pentingnya disiplin, sehingga diperlukan adanya sosialisasi secara rutin baik oleh BKD maupun internal OPD.

Pertanyaan Nomor 5. Bagaimana kesadaran PNS dalam melaksanakan penegakan disiplin?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Kesadaran disiplin PNS di Pemda DIY sudah cukup baik, kalau dilihat dari jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin/kasus-kasus persentasenya masih kecil dari jumlah pegawai yang ada. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Kesadaran PNS dalam pelaksanaan disiplin masih belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya disiplin sebagai contoh masih terpaksa melaksanakan aturan, bukan kesadaran dari dalam diri PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Sudah cukup baik, namun kesadaran PNS masih perlu ditumbuhkan sehingga tertanam menjadi pribadi yang disiplin di kemudian hari. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Kesadaran PNS dalam pelaksanaan disiplin sudah baik, khususnya ketaatan jam kerja sudah ada peningkatan karena dijadikan dasar dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai maupun hukuman disiplin. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Kesadaran PNS sebagian besar sudah melaksanakan disiplin, hanya sebagian saja yang melakukan pelanggaran dan itupun juga dijatuhi hukuman disiplin agar PNS lainnya tidak ikut-ikutan melakukan pelanggaran serupa. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Kesadaran PNS dalam pelaksanaan disiplin secara umum sudah cukup baik, namun perlu peningkatan disiplin di SKPD sebagai misal kegiatan dibagi rata agar semua merasa terlibat dan memiliki tanggungjawab bersama. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016)</i>

	<i>Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Kesadaran PNS dalam pelaksanaan disiplin masih bervariasi karena ada yang sadar dengan sendirinya namun masih ada yang harus diingatkan, sehingga lingkungan sangat berpengaruh kuat dalam kesadaran kedisiplinan PNS. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Kesadaran PNS di Pemda DIY dalam pelaksanaan disiplin sudah cukup baik, karena kalau terlambat datang akan dihitung secara kumulatif kalau mencapai minimal 5 hari kerja akan dijatuhi hukuman disiplin serta dilakukan pemotongan tambahan penghasilan terhadap yang bersangkutan. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Menurut saya kesadaran PNS dalam pelaksanaan disiplin sudah cukup baik, dalam sebuah organisasi sebaiknya pimpinan memberikan contoh/tauladan yang baik kepada bawahannya, sehingga diharapkan anak buah akan meniru perilaku terpuji dari pimpinannya sebagai misal datang ke kantor tidak pernah terlambat. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>Sudah cukup baik, meskipun masih ada sebagian pegawai yang kurang kesadarannya, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan tentang disiplin PNS. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan pertanyaan Nomor 5. :

Kesadaran Pegawai dalam penegakan disiplin secara umum sudah cukup baik, namun masih ada sebagian pegawai yang belum disiplin dipengaruhi mental pribadi pegawai yang bersangkutan dan kurangnya pemahaman terhadap aturan, sehingga diperlukan upaya untuk menumbuhkan disiplin agar tertanam dalam diri pribadi PNS melalui sosialisasi/bimtek/pembinaan agar menyadari pentingnya disiplin.

Pertanyaan Nomor 6. Apakah semua PNS sudah mentaati peraturan tentang Disiplin PNS?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Mengenai ketaatan terhadap aturan, ada sebagian pegawai sudah mentaati aturan, namun masih ada juga pegawai yang belum menaati aturan disiplin. Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan pelanggarannya baik berupa hukuman ringan berupa teguran lisan maupun hukuman berat berupa pemberhentian sebagai PNS. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Belum semua PNS mentaati peraturan disiplin karena masih ada PNS yang djatuhi hukuman disiplin. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Belum semua menaati aturan disiplin karena masih banyaknya kasus yang ditangani Tim Satgas Penyelesaian Kasus/Pelanggaran Disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Belum karena masih ada pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS, bahkan ada yang dipecat karena tidak menaati kewajiban masuk kerja. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Belum karena masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhi hukuman disiplin. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Relatif sudah namun masih ada juga kasus-kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Belum karena masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhi hukuman disiplin. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016)</i>

	<i>Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Menurut saya belum semua PNS menaati aturan, karena setiap tahun masih ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin baik tingkat ringan, sedang maupun berat. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Sebagian besar sudah, tetapi ada sebagian yang masih belum menaati peraturan. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>Belum semua PNS menaati peraturan disiplin, hal ini bisa dilihat masih adanya PNS yang dijatuhi hukuman disiplin. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan pertanyaan nomor 6.:

Pada umumnya sudah menaati peraturan disiplin PNS, namun tingkat ketaatan terhadap peraturan kadarnya berbeda-beda tergantung manusianya secara pribadi masing-masing PNS. Hal ini dapat dilihat masih terjadinya pelanggaran disiplin walaupun volumenya relatif kecil dibandingkan dengan jumlah pegawai secara keseluruhan, sehingga aturan disiplin harus terus disosialisasikan kepada seluruh PNS.

Pertanyaan Nomor 7. Apakah penegakan disiplin di Pemda DIY sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Sudah sesuai prosedur dan aturan normatif yang ada, tentunya penegakan berpedoman secara aturan tetap menjadi pedoman, namun dengan mempertimbangkan hal-hal yang memberatkan dan hal-hal yang meringankan dalam menjatuhkan hukuman disiplin. (wawancara pada</i>

	<i>hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Menurut saya sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku baik prosedur maupun penjatuhan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Penegakan disiplin di Pemda DIY sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Menurut saya sudah sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 dan di Pemda DIY telah dibentuk Tim Penyelesaian Kasus-kasus/Pelanggaran Disiplin PNS yang melibatkan instansi lintas sektoral agar rekomendasi penjatuhan hukuman obyektif dan sesuai ketentuan yang berlaku. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Ya sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>Sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 serta Perka BKN Nomor 21 Tahun 2010. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016</i>

	<i>Pukul 14.30 WIB)</i>
--	-------------------------

Pembahasan pertanyaan nomor 7.:

Penegakan disiplin di Pemerintah Daerah DIY sudah sesuai ketentuan peraturan yang berlaku baik prosedur maupun penjatuhan hukumannya, Tim Penyelesaian Kasus-Kasus/Pelanggaran Disiplin PNS dalam menjatuhkan hukuman disiplin dengan mempertimbangkan hal-hal yang memberatkan dan hal-hal yang meringankan, sehingga diharapkan keputusan adil dan obyektif.

Pertanyaan Nomor 8. Kebijakan apa yang telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS ?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Untuk kebijakan peningkatan disiplin PNS diharapkan bisa berjalan beriringan dengan kesejahteraan pegawai, sehingga Pemerintah Daerah DIY memberikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterimakan tiap triwulan. Pemberian TPP ini diharapkan selain peningkatan disiplin juga mampu meningkatkan kinerja PNS. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Kebijakan pemerintah daerah dalam penegakan disiplin dengan pemberian reward dan punishment yakni setiap pelanggaran harus dihukum, pemberian tambahan penghasilan pegawai yang berdasarkan kinerja dan disiplin masing-masing PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Regulasi yang dikeluarkan dalam peningkatan disiplin di Pemda DIY yakni pemberian tambahan penghasilan pegawai. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>Kebijakan Pemerintah Daerah DIY dalam penegakan disiplin yakni pemberian tambahan penghasilan pegawai</i>

	<i>dengan reward dan punishment yakni pegawai yang tidak disiplin serta kinerjanya jelek akan dikurangi, sedangkan pegawai yang disiplin dan kinerjanya bagus diberikan tambahan. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Kebijakan Pemerintah Daerah DIY dalam peningkatan disiplin PNS salah satunya yakni pemberian tambahan penghasilan pegawai . (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Kebijakan untuk peningkatan disiplin yakni:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pemberlakuan jam kerja secara ketat</i> - <i>Penjatuhan hukuman sesuai ketentuan yang berlaku dengan adil dan obyektif</i> - <i>Pemberian tambahan penghasilan pegawai.</i> <i>(wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>Menyampaikan evaluasi kedisiplinan masing-masing PNS kepada Kepala OPD maupun Inspektorat untuk ditindaklanjuti. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Kebijakan untuk peningkatan disiplin yang telah dilakukan yakni:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pemberian tambahan penghasilan pegawai</i> - <i>Pelaksanaan Apel pagi di Instansi. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>Kebijakan untuk peningkatan disiplin diantaranya berupa peningkatan pendapatan serta rekapitulasi presensi finger print. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>BKD DIY melakukan rekapitulasi kedisiplinan yang kemudian diolah menjadi bentuk rekapan, supaya instansi lebih mudah dalam memproses hukuman disiplin sehingga menjadi lebih cepat penyelesaiannya. (Wawancara pada</i>

	<i>hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>
--	--

Pembahasan pertanyaan nomor 8.:

Kebijakan Pemerintah Daerah DIY dalam meningkatkan disiplin yakni: dengan pemberian reward dan punishment yakni setiap pelanggaran harus dihukum, pemberian tambahan penghasilan pegawai yang berdasarkan kinerja dan disiplin masing-masing PNS, sehingga pegawai yang disiplin maupun kinerjanya kurang bagus akan dikurangi kesejahteraannya. Selain itu peningkatan disiplin juga melalui pelaksanaan apel pagi di setiap OPD serta penyampaian rekapitulasi hasil finger print ke masing-masing OPD.

Pertanyaan Nomor 9. Adakah tindak lanjut pemberian sanksi terhadap PNS yang melanggar disiplin?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Pemberian sanksi hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar disiplin sudah bagus penanganannya secara obyektif melalui prosedur yang berlaku, secara yuridis tahapan-tahapannya, sudah dipenuhi secara substansial dapat dipertanggungjawabkan dengan rekomendasi yang ada dilanjutkan dengan keputusan pejabat yang berwenang. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dijatuhi hukuman dengan tegas sesuai ketentuan peraturan dan atasan langsungnya juga harus melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap PNS tersebut agar sadar dan meningkat disiplin maupun kinerjanya. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Kepala OPD maupun atasan langsung mengawasi apakah hukuman dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang</i>

	<i>berlaku. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)</i>
4	<i>PNS yang melakukan pelanggaran dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan yang berlaku, diberikan pembinaan dan bimbingan konseling baik oleh atasan langsung maupun oleh BKD. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)</i>
5	<i>Pemberian sanksi/hukuman sudah dilakukan sesuai ketentuan dan obyektif, sehingga keputusan pejabat yang berwenang tidak rawan gugatan di PTUN. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
6	<i>Ada setiap PNS yang melanggar dijatuhi sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu terhadap PNS yang kurang disiplin diikutkan konseling agar memahami pentingnya disiplin dengan format konseling yang menyenangkan sebagai misal dengan outbound. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)</i>
7	<i>PNS yang dijatuhi sanksi atas pelanggaran disiplin dapat diusulkan untuk kegiatan konseling BKD. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)</i>
8	<i>Atasan juga wajib membina/membimbing serta mengawasi yang bersangkutan baik berkaitan kedisiplinan maupun tugas-tugas yang dilaksanakannya. (Wawancara pada hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<i>PNS yang melakukan pelanggaran dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan yang berlaku, disamping itu atasan juga wajib melakukan pembinaan, pengawasan maupun konseling agar yang bersangkutan sadar dan berupaya untuk lebih disiplin lagi dikemudian hari. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<i>PNS yang melakukan pelanggaran dijatuhi hukuman disiplin disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS tersebut. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan pertanyaan nomor 9.:

Tindakan terhadap pelanggaran disiplin PNS sudah ada yakni penjatuhan hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan yang berlaku, atasannya juga diwajibkan melakukan pembinaan maupun pengawasan terhadap bawahannya yang telah dijatuhi hukuman disiplin serta PNS yang kurang disiplin diikutkan konseling agar memahami pentingnya disiplin.

Pertanyaan Nomor 10. Sejauhmana upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan disiplin PNS?

Narasumber Nomor	Jawaban
1	<i>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin antara lain Bimtek Penanganan Kasus-kasus kepegawaian, sosialisasi peraturan terkait disiplin PNS, pembentukan Tim penyelesaian pelanggaran disiplin/kasus-kasus PNS, pemberian tambahan penghasilan pegawai serta penjatuhan hukuman disiplin yang obyektif sesuai ketentuan yang berlaku. (wawancara pada hari Kamis tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.00 WIB)</i>
2	<i>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</i> <i>- Pemberian tambahan penghasilan pegawai</i> <i>- Penggunaan mesin finger print untuk presensi pegawai;</i> <i>- Pembentukan Tim Satgas Penyelesaian Kasus-kasus/pelanggaran disiplin PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 30 Desember 2016 pukul 10.00 WIB)</i>
3	<i>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</i> <i>- Reward & punishment bagi PNS</i> <i>- Pengawasan melekat</i>

	<ul style="list-style-type: none"> - Penerapan regulasi sebagaimana mestinya. (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 pukul 11.00 WIB)
4	<p>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menyebarluaskan buku himpunan peraturan kepegawaian, leaflet maupun brosur berkaitan dengan disiplin PNS - Menyelenggarakan Bimbingan Teknis Disiplin PNS - Bimbingan Konseling bagi PNS. (wawancara pada hari Jum'at, 06 Januari 2017 pukul 14.30 WIB)
5	<p>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemberian tambahan penghasilan pegawai - Evaluasi kedisiplinan PNS melalui rekapitulasi kehadiran. (wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)
6	<p>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penegakan aturan disiplin - Pemberian TPP; (wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB)
7	<p>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan presensi online dengan finger print - Melakukan sosialisasi maupun bimtek disiplin PNS. (Wawancara pada hari Kamis tanggal 29 Desember 2016 Pukul 16.00 WIB)
8	<p>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemberian PDH beserta atributnya - Pemberian tambahan penghasilan pegawai - Sosialisasi peraturan disiplin PNS. (Wawancara pada

	<i>hari Rabu tanggal 11 Januari 2017 Pukul 11.30 WIB)</i>
9	<p><i>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Pelaksanaan Apel pagi dan pembinaan internal di lingkungan instansi masing-masing;</i> - <i>Peningkatan pendapatan berupa tambahan penghasilan pegawai. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 13 Januari 2017 Pukul 08.30 WIB)</i>
10	<p><i>Upaya-upaya untuk peningkatan disiplin yakni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Melakukan monitoring dan evaluasi terkait antara rekapitulasi kedisiplinan dan tindak lanjut penjatuhan hukuman disiplin yang kewenangannya ada di instansi</i> - <i>Melakukan penyebaran buku, booklet dan pamflet terkait dengan disiplin PNS.</i> - <i>Mengadakan sosialisasi maupun bimtek disiplin PNS. (Wawancara pada hari Jum'at tanggal 30 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB)</i>

Pembahasan pertanyaan nomor 10.:

Upaya untuk peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY, yakni: penegakan aturan disiplin, pelaksanaan apel pagi, pemberian tambahan penghasilan pegawai serta penyampaian rekapitulasi presensi finger print ke masing-masing OPD. Selain itu juga terus dilakukan sosialisasi maupun bimbingan teknis disiplin PNS secara rutin agar disiplin menjadi kesadaran diri masing-masing PNS dan sudah menjadi kewajiban karena sudah mendapatkan gaji dari pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini, jumlah informan sebagai pedoman dalam wawancara sebanyak 10 orang yang merupakan pejabat, auditor dan staf yang menangani pelaksanaan penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY. Setelah dilakukan pembahasan terdapat faktor-faktor yang berpengaruh dalam penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY lebih cenderung kepada faktor internal, yakni sikap mental, pemahaman terhadap aturan dan sikap kelakuan, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab belum optimalnya disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY, yakni:
 - a. Sikap mental pegawai berkaitan kurangnya kesadaran PNS terhadap disiplin khususnya menaati jam kerja, adanya ewuh pekewuh (sungkan) khususnya atasan dalam memeriksa dan atau menjatuhkan hukuman disiplin, dan lingkungan yang permisif (cuek) terhadap pelanggaran disiplin.
 - b. Pemahaman terhadap aturan disiplin yang kurang, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

- c. Sikap kelakuan sebagian Pegawai Negeri Sipil yang masih melakukan pelanggaran karena masih beranggapan sulit untuk memberhentikan PNS.
2. Penegakan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY sudah berjalan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku baik tahapan prosedur maupun penjatuhan hukuman disiplin yakni: Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010. Sedangkan upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY yaitu: penegakan aturan disiplin, pelaksanaan apel pagi, pemberian tambahan penghasilan pegawai, penyampaian rekapitulasi presensi finger print ke OPD serta melakukan sosialisasi/bimbingan teknis disiplin PNS.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka dapat diberikan saran yang nantinya diharapkan dapat lebih menyempurnakan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY yakni sebagai berikut:

1. Penegakan Disiplin PNS di Pemerintah Daerah DIY sudah berjalan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku,

obyektif, berkeadilan serta tanpa pandang bulu (siapa saja yang melanggar dijatuhkan sanksi) sehingga perlu dilanjutkan dan dipertahankan

2. Untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah DIY khususnya merubah sikap mental, pemahaman terhadap aturan dan sikap kelakuan agar lebih baik diperlukan sosialisasi/bimbingan teknis berkaitan disiplin PNS, pembinaan berjenjang secara rutin oleh atasan terhadap bawahannya, serta yang lebih penting atasan memberikan suri tauladan yang baik terhadap bawahan berkaitan kinerja maupun disiplin.

STIE Widya Wiyana
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany F, Probowati Y, dan Atmadji (2004), *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*, Surabaya: Unair
- Arikunto, S (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Cahyani, Ati (2005), *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Fathoni (2009), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat (2014), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hasibuan, Malayu SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muchdarsyah, Sinungan (2000), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwopoespito, F.X. Oerip S (2000), *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Jakarta: Grasindo
- Rujito (2014), *Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang Tahun 2014*, Yogyakarta: MM STIEWW
- Satori, Djam'an, dan Aan Komariah (2014), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, (2014), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Winardi, (1993). *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<http://m.semarangpos.com/2016/01/04/pelanggaran-disiplin-pegawai-enam-pns-jateng-dipecat-gara-gara-membolos-677179> diunduh tanggal 14 April 2016 pukul 14.00 WIB

Dra.Hj. Masfifah, M.Pd., Semarang, 2015 <http://bdksemarang.kemenag.go.id/disiplin-pegawai-negeri-sipil-kajian-terhadap-pp-nomor-53-tahun-2010-2/> diunduh tanggal 14 April 2016 pukul 16.00 WIB

http://www.jogjaprov.go.id/attachments/LKPJ_Gubernur_2015_Website_20160616131004.pdf diunduh tanggal 30 Januari 2017 pukul 09.00 WIB

<https://yogyakarta.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/70> diunduh tanggal 30 Januari 2017 pukul 11.00 WIB

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat