

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

Penerapan sanksi bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin ditentukan dengan jenis pelanggarannya, ada yang dijatuhi hukuman disiplin ringan, dan dijatuhi hukuman disiplin berat semua ditentukan sesuai dengan jenis pelanggarannya. Pelanggaran ringan seperti terbukti melakukan kesalahan tidak melaksanakan program pembangunan pos satpam dan dapur sekolah sesuai dengan RABS (melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 3 angka 9,12,14 dan 17 PP No 53 Tahun 2010), maka akan dijatuhi hukuman disiplin ringan dengan jenis hukuman pernyataan tidak puas secara tertulis. Pelanggaran berat seperti terbukti meninggalkan tugas tanpa keterangan yang sah selama 42 (empat puluh dua) hari kerja (pelanggaran terhadap ketentuan pasal 3 angka 11 PP No 53 Tahun 2010, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman pembebasan dari jabatan. Menurut penulis penerapan sanksi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

2. Faktor yang mempengaruhi Penerapan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul

a. Sumber Daya

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Faktor SDM tersebut meliputi ketersediaan sumber daya staf atau pelaksana implementor kebijakan dengan jumlah yang cukup dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf pegawai. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya.

b. Komunikasi

Proses komunikasi dalam menyampaikan pesan-pesan terkait dengan Kebijakan Disiplin PNS di Kabupaten Bantul sudah berjalan cukup lancar yaitu melalui sosialisasi PP No 53 Tahun 2010. Namun, yang menjadi faktor penghambat adalah banyak yang belum memahami PP No 53 tahun 2010. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat atau persepsi diantara para pelaksana terhadap perintah yang diberikan dan akhirnya menimbulkan hambatan pada transmisi pesan. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian

(miskomunikasi) atau adanya kesamaan dan perbedaan persepsi orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi yaitu para pelaksana kebijakan. Hal tersebut dapat disebabkan karena banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi. Selain itu, karena ada mutasi pegawai, kemungkinan bisa terjadi ketika PNS melaksanakan bimbingan teknis (bintek) tetapi kemudian PNS tersebut dimutasikan sehingga belum sempat menyalurkan informasi kepada staf di bawahnya.

c. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan- hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan dengan baik. Oleh karena, pemilihan personel di BKD Kabupaten Bantul sebagai pelaksana kebijakan terkait kepegawaian haruslah orang-orang yang memiliki watak dan karakteristik, seperti: komitmen, kejujuran, sifat demokratis dan sebagainya.

d. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling penting bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalanyapelaksanaan kebijakan. Struktur birokrasi dimana pelaksanaan prosedur kerjasama dan koordinasi antar pelaksana maupun instansi terkait yang menangani masalah kepegawaian, khususnya disiplin

pegawai sudah berjalan cukup lancar. Artinya sudah berjalan sesuai dengan kebijakan yang mengaturnya di dalam aturan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi.

## **B. Saran**

1. Penerapan sanksi yang sekarang sudah dilakukan yang sudah sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 itu lebih ditingkatkan lagi agar kedepan tidak ada lagi ASN yang melakukan pelanggaran.
2. Kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul harusnya lebih diperhatikan lagi sehingga kedepan kendala tersebut tidak akan terulang lagi.