

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI DINAS KEPEMUDAAN  
OLAH RAGA DAN PARIWISATA  
KOTA TANJUNGBALAI**

**TESIS**

**OLEH**

**NENY RATIKA SYARI  
NPM. 171801052**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/20

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/3/20

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI DINAS KEPEMUDAAN  
OLAH RAGA DAN PARIWISATA  
KOTA TANJUNGBALAI**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area

**OLEH**

**NENY RATIKA SYARI  
NPM. 171801052**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/3/20

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/3/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

**Judul** : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010  
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan,  
Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai

**Nama** : Neny Ratika Syari

**NPM** : 17180152

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Warjio, MA**

**Pembimbing II**



**Dr. Abdul Kadir, M.Si**

**Ketua Program Studi**  
**Magister Ilmu Administrasi Publik**

  
**Dr. Warjio, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**Direktur**

  
**Dr. Retna Astuti K., MS**

**Telah diuji pada tanggal 26 April 2019**

**N a m a : Neny Ratika Syari**

**N P M : 171801052**



### **Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH,M.Hum**

**Sekretaris : Ir. Azwana, MP**

**Pembimbing I : Dr. Warjio, MA**

**Pembimbing II : Dr. Abdul Kadir, M.Si**

**Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/3/20

## HALAMAN PERNYATAAN

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.

Medan, April 2019

  
NENY RATIKA SYARI

## *PERSEMBAHAN*

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'amin..

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk ibu, almarhum ayah, Suami dan Anak-anakku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku., terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tangaku menadah”.. ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..

Untukmu ibunda, almarhum ayahanda, Suamiku dan Anak-anakku  
.....Terimakasih....

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai”**.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literature yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- Ucapan terima kasih kepada Bapak **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.** Selaku Rektor Universitas Medan Area.
- Ucapan terima kasih, ibu **Prof.Dr.Ir.Retno Astuti K,MS** sebagai Ketua Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Ucapan terima kasih, Bapak **Dr. Warjio, MA** sebagai Ka. Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Ucapan terima kasih, Bapak **Dr. Warjio, MA** sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
- Ucapan terima kasih, Bapak **Dr. Abdul Kadir, M.Si** sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.
- Ucapan terima kasih kepada Pejabat Kantor Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan.



- Ucapan terimakasih kepada kedua orangtua yang selalu memberikan motivasi dan doa dalam penyusunan tesis ini.
- Ucapan terimakasih juga buat suami dan anak-anak, yang telah banyak mengorbankan waktu dan kasih sayangnya beserta doa dalam penulisan tesis ini.
- Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2017 Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
- Ucapan terima kasih kepada para staf Pengajar dan staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kehadiran Allah SWT, Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan ridho dari Allah SWT, semoga kita semua memperoleh lindungan-Nya.

Medan, April 2019

Penulis

**Neny Ratika Syari**  
**NPM. 17180152**

## ABSTRAK

### **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai**

Oleh

**Neny Ratika Syari**  
**NPM. 17180152**

Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan lingkup manajemen Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai. Untuk mengetahui Apa Faktor-faktor Upaya dan Hambatan dalam menjalankan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai belum terlaksana dengan baik sebab masih ada sebagian Pegawai Negeri Sipil yang belum sepenuhnya sadar bahkan sering kali melanggar peraturan yang ada, sekalipun, pihak dinas sudah mengadakan sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah ini, akan tetapi mereka juga mengatakan bahwa Peraturan Pemerintah ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien dari PNS yang ada di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai. Ketegasan dari Kepala Dinas belum terlalu maksimal sehingga masih ada beberapapegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai yang masih belum efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bagi Dinas terkait yaitu dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawaidapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika Pegawaimelakukan pelanggaran, maka pimpinan harus tegas dan menegur tanpa pilih kasih.

**Kata Kunci : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

## ABSTRACT

### ***Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the City Youth and Sport Service Office, Tanjungbalai***

**By**  
***Neny Ratika Syari***  
***NPM. 17180152***

*The Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism Service is one of the regional apparatus that has the main tasks related to management regulation No. 53 of 201 concerning Discipline of Civil Servants regarding discipline and disobedience to regulations and norms which are expected to create a need for efficiency and the effectiveness of work at the Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism Agency. For research purposes aimed at: To find out about Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism Service. To Know What are the Effort Factors and Obstacles in Implementing Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants in the City Youth Service, Sports and Tourism Office, Tanjungbalai.*

*Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism Service has not been well dissolved because there are still some Civil Servants who do not necessarily need time in accordance with existing regulations, sometimes, there are already held socialization about this Government Regulation, but they also said that this Government Regulation was very helpful in improving the effective and efficient performance of civil servants in the City of Tanjungbalai Youth, Sports and Tourism Service. The firmness of the Head of Service has not been maximized so that there are still a number of staff in the Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism Service who are still not efficient in completing the tasks and responsibilities given. For the Dinas related to the Tanjungbalai City Youth, Sports and Tourism service must direct with all employees, so that employees can truly carry out their duties and responsibilities. When the employee performs an operation, the leader must confirm and admonish without favoritism.*

***Keywords: Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 and Discipline of Civil Servants***

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |            |
|---|------------|
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....  | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                     | <b>ii</b>  |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....                                | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR BAGAN</b> .....                                       | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                    | <b>x</b>   |
| <br>  |            |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                                      |            |
| • Latar Belakang .....  | 1          |
| • Rumusan Masalah .....   | 6          |
| • Tujuan Penelitian .....                                       | 6          |
| • Manfaat Penelitian .....                                      | 6          |
| <br>  |            |
| <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>                                |            |
| • Kebijakan Publik .....  | 8          |
| • Implementasi Kebijakan Publik .....                           | 13         |
| • Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan.....                 | 22         |
| • Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan .....                 | 25         |
| • Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan .....         | 27         |
| • Pengertian Disiplin Kerja .....                               | 28         |
| • Jenis-jenis Disiplin Kerja .....                              | 33         |
| • Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....                          | 36         |
| • Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil .....                  | 39         |
| • Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai<br>Negeri Sipil..... | 44         |
| • Pejabat yang Mempunyai Wewenang Menghukum                     | 47         |
| • Penelitian Terdahulu.....                                     | 50         |
| 2.10. Kerangka Berpikir.....                                    | 53         |
| <br>  |            |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>                              |            |
| 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....                           | 55         |
| 3.2. Bentuk Penelitian.....                                     | 55         |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data .....                              | 56         |
| 3.4. Informan Penelitian .....                                  | 56         |
| 3.5. Definisi Operasional dan Konseptual.....                   | 57         |
| 3.6. Teknik Analisis Data .....                                 | 59         |

|   |            |
|---|------------|
| <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN</b>   |            |
| 4.1. Hasil Penelitian.....  | 61         |
| 4.1.1. Gambaran Umum Kota Tanjungbalai .....  | 61         |
| 4.1.2. Visi dan Misi .....  | 66         |
| 4.1.3. Uraian Tugas.....  | 67         |
| 4.2. Hasil Pembahasan.....  | 86         |
| 4.2.1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53<br>Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai<br>Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga<br>Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai.....  | 86         |
| 4.2.2. Faktor-faktor Upaya dan Hambatan<br>dalam menjalankan Implementasi Peraturan<br>Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang<br>Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas<br>Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata<br>Kota Tanjungbalai..... | 97         |
| <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>   |            |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 101        |
| 5.2. Saran .....  | 102        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>103</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>   |            |

## DAFTAR BAGAN

|  |    |
|--|----|
| Bagan 2.1. Tahapan Kebijakan Publik Menurut Ripley .....               | 13 |
| Bagan 2.2. Kerangka Berpikir.....                                      | 54 |
| Bagan 4.1. Alur Struktur Birokrasi PNS yang melakukan Pelanggaran..... | 93 |



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Struktur Organisasi

Lampiran II : Dokumentasi bersama Informan Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Nawawi, 2012:9).

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta Janji Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia.



PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi guna tercapainya Visi dan Misi yang telah ditentukan.

Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan lingkup manajemen Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Selain itu terlihat dari pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Mathis and Jackson (2011:133) menjelaskan bahwa tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya pegawainya disiplin dalam bekerja serta adanya dukungan dan kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, produktifitas tinggi dan rendahnya tingkat absensi pegawai. Komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Kedisiplinan yang tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pegawai ASN dapat dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan salah satunya dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kenyataan

ialah dimana seorang aparatur Negara sering terlambat dalam masuk kerja dan sering meninggalkan tugas kedinasan bahkan ada yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dalam waktu yang lama dengan tujuan yang bukan karena kepentingan kedinasan dalam hal inilah yang sering menjadi sorotan publik, dimana dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara tidak memiliki kedisiplinan. Adapun salah satu ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 39, sebelum seseorang diangkat menjadi PNS, harus dilakukan sumpah/janji yang dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah kurangnya tingkat disiplin kerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalaisejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini diberlakukan mulai bulan Juni 2010, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) ini ada beberapa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai yang tidak menghiraukan Peraturan Pemerintah tersebut, bahkan peraturan yang sudah ada tidak dihiraukan sama sekali. Pelanggaran demi pelanggaran sudah berjalan sejak lama namun kurangnya komunikasi antara Aparatur Sipil Negara dengan Kepala Dinas sehingga perbuatan melanggar hukum kedisiplinan tetap berjalan seperti biasanya.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana disebutkan diatas, yang semuanya itu menunjukkan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin kerjapegawai yang menimbulkan suatu pernyataan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi budaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban. Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai sebagai lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Dari uraian diatas, untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor yang sangat menentukan visi dari pemerintah yaitu aparatur yang profesional.

Dilingkungan Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai, telah mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi tidak menutup kemungkinan untuk pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai, melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, pemerintah, atau pegawai Aparatur Sipil Negara itu sendiri, dalam hal ini ada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai tidak ada dari tugas sebagai abdi Negara, datang terlambat dan pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai?
2. Apa Faktor-faktor Upaya dan Hambatan dalam menjalankan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

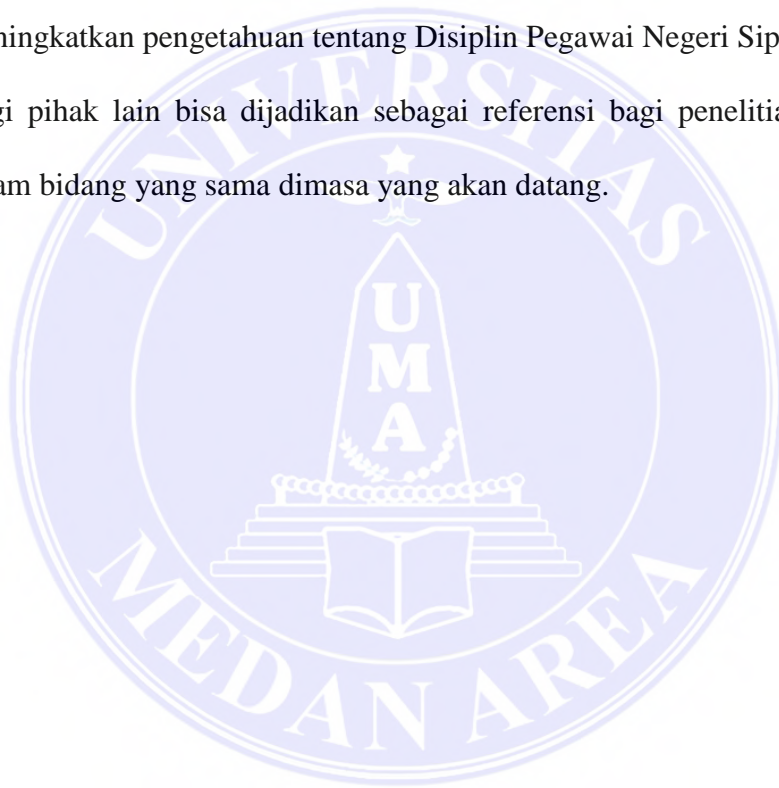
Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor Upaya dan Hambatan dalam menjalankan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti serta menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kebijakan Publik

Leslie A. Pal dalam widodo (2010:10) mengkategorikan definisi kebijakan publik menjadi dua macam yaitu definisi yang lebih menekankan pada maksud dan tujuan utama kebijakan dan definisi yang lebih menekankan pada dampak dari tindakan pemerintah. Definisi yang lebih menekankan pada maksud dan tujuan utama kebijakan menurut Leslie A. Pal dalam Widodo (2010:11) dapat diidentifikasi diantaranya yaitu :

- a. *A purposive course of action allowed by an actor or set of actors dealing with a problem or matter of concern.... public policies are those policies develop by governmental bodies an officials. (James E. Anderson)*
- b. *A set of interrelated decisions taken by the political actor or group of actors concerning the selection of goals and the mean of achieving them within a specified situation where these decision should, in principle, be within the power of these actor to achieve. (W.I Jenkins)*
- c. *Public policy is whatever government choose to do or not to do (Thomas R. Dye)*
- d. *A Projected program of goal values and practices (Harold D. Laswell and Abraham Kaplan)*

Sementara kategori pengertian kebijakan yang lebih menekankan pada dampak dari tindakan pemerintah, menurut Leslie A. Pal dalam Widodo (2010:11) diantaranya yaitu “*What government actually do and why (Richard Semeon), Action taken by government (Ira Sharkansky)*” Diantara pengertian yang telah

disebutkan di atas hanya ada sedikit perbedaan, oleh karena itu Leslie A. Pal dalam Widodo (2010:12) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah “*as a course of action or inaction chosen by public authorities to address a given problem or interrelated set of problems*”. Thomas R. Dye dalam Subarsono (2011:2) mengatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*publik policy is what ever government choose to do or not to do*)”. Subarsono (2011:2) mengartikan kebijakan menurut Thomas R. Dye tersebut bahwa (1) kebijakan publik dibuat oleh pemerintah bukan organisasi swasta dan (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah atas dasar pengertian kebijakan publik yang telah disebutkan diatas, dapat ditemukan elemen yang terkandung dalam kebijakan publik sebagaimana yang dikemukakan oleh Anderson dalam Widodo (2010:14) yaitu :

- a. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
- b. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
- c. kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan pemerintah.
- d. kebijakan publik bersifat positif (mengenai tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).
- e. kebijakan publik (positif) selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa.



Michael Howlet dan M. Ramesh sebagaimana dikutip Subarsono (2011:13) menyatakan proses kebijakan publik terdiri dari lima tahapan sebagai berikut :

- a. Penyusunan agenda (*agenda setting*), yakni suatu proses agar suatu masalah bisa mendapat perhatian dari pemerintah.
- b. Formulasi kebijakan (*policy formulation*), yakni proses perumusan pilihan pilihan oleh pemerintah.
- c. Pembuatan kebijakan (*decision making*), yakni proses ketika
  - a. pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukansesuatu tindakan.
  - b. Implementasi kebijakan (*policy implementation*), yaitu proses untukmelaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil.
  - c. Evaluasi kebijakan (*policy evaluation*), yakni proses untukmemonitor dan menilai hasil kinerja kebijakan.

Sedangkan menurut pakar kebijakan publik, James Anderson dalam Subarsono, (2011:12) menetapkan proses kebijakan publik sebagai berikut:

- a. Formulasi masalah (*problem formulation*):apa masalahnya? Apa yang membuat hal tersebut menjadi masalah kebijakan? Bagaimana masalah tersebut dapat masuk ke dalam agenda pemerintah?
- b. Formulasi kebijakan (*formulation*): bagaimana mengembangkan pilihan-pilihan atau alternatif –alternatif untuk memecahkan masalah tersebut? Siapa saja yang berpartisipasi dalam formulasi kebijakan?
- c. Penentuan kebijakan (*adoption*): bagaimana alternatif ditetapkan? Persyaratan atau kriteria seperti apa yang harus dipenuhi? Siapa yang

akan melaksanakan kebijakan? Bagaimana proses atau strategi untuk melaksanakan kebijakan? Apa isi kebijakan yang telah ditetapkan?

- d. Implementasi (*implementation*): siapa yang terlibat dalam implementasi kebijakan? Apa yang mereka kerjakan? Apa dampak dari isi kebijakan?
- e. Evaluasi (*evaluation*): bagaimana tingkat keberhasilan atau dampak kebijakan diukur? Siapa yang mengevaluasi kebijakan? Apa konsekuensi dari adanya evaluasi kebijakan? Adakah tuntutan untuk melakukan perubahan atau pembatalan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Anderson dalam Widodo (2010:14) yaitu :

- a. Kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
- b. Kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
- c. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan pemerintah.
- d. Kebijakan publik bersifat positif (mengenai tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).
- e. Kebijakan publik (positif) selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa.

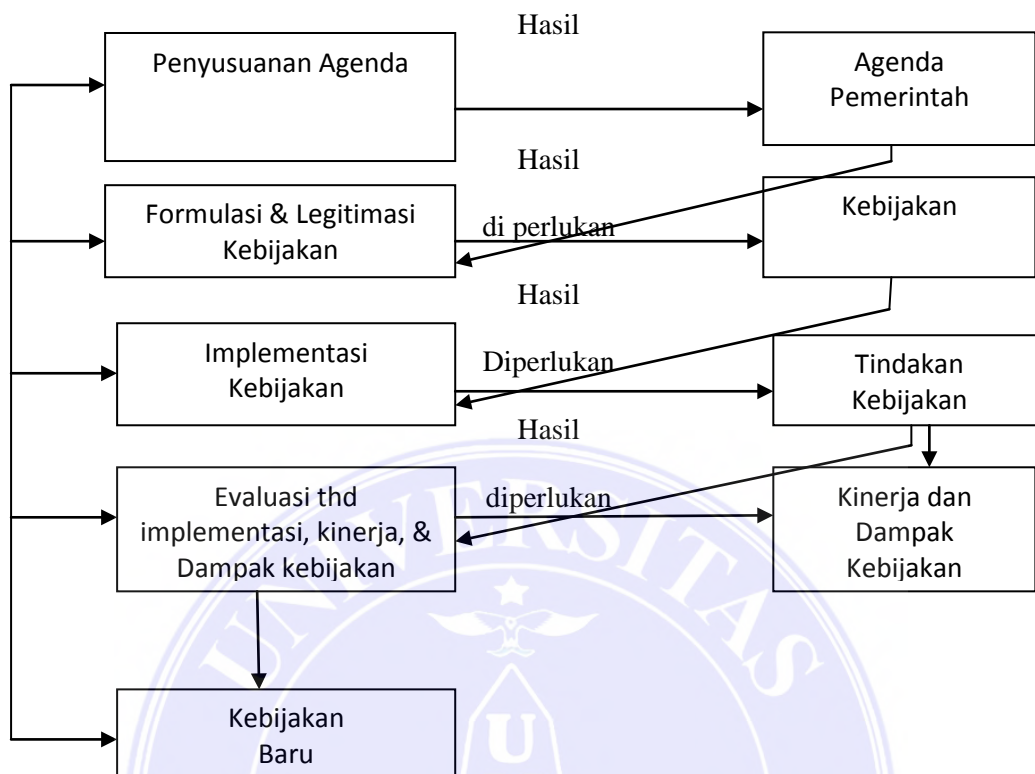
Dalam tahap penyusunan agenda kebijakan, menurut Ripley dalam (Subarsono, 2011:11) menyatakan bahwa terdapat tiga kegiatan yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Membangun persepsi dikalangan stake holder bahwa sebuah fenomena benar-benar dianggap masalah

- b. Membuat batasan masalah dan
- c. Memobilisasi dukungan agar masalah tersebut bisa masuk dalam agenda pemerintah.

Pada tahap formulasi dan legitimasi kebijakan, Ripley dalam Subarsono (2011:12) mengatakan bahwa analisis kebijakan perlu mengumpulkan dan menganalisa informasi yang berhubungan dengan masalah yang bersangkutan, kemudian berusaha mengembangkan alternatif-alternatif kebijakan, membangun dukungan dan melakukan negosiasi, sehingga sampai pada sebuah kebijakan yang dipilih. Tahap selanjutnya adalah implementasi kebijakan. Ripley dalam Subarsono (2011:12) mengatakan bahwa pada tahap ini diperlukan dukungan sumber daya dan penusunan organisasi pelaksanaan kebijakan. Dalam proses implementasi sering ada mekanisme insentif dan sanksi agar implementasi suatu kebijakan berjalan dengan baik. Dari tindakan kebijakan akan dihasilkan kinerja dan dampak kebijakan, dan proses selanjutnya adalah evaluasi terhadap implementasi, kinerja dan dampak kebijakan.

Menurut Ripley dalam Subarsono (2011:12) bahwa “hasil evaluasi ini bermanfaat bagi penentuan kebijakan baru di masa yang akan datang”. Tahapan kebijakan publik menurut Ripley dalam Subarsono (2011:11) dapat digambarkan sebagai berikut :



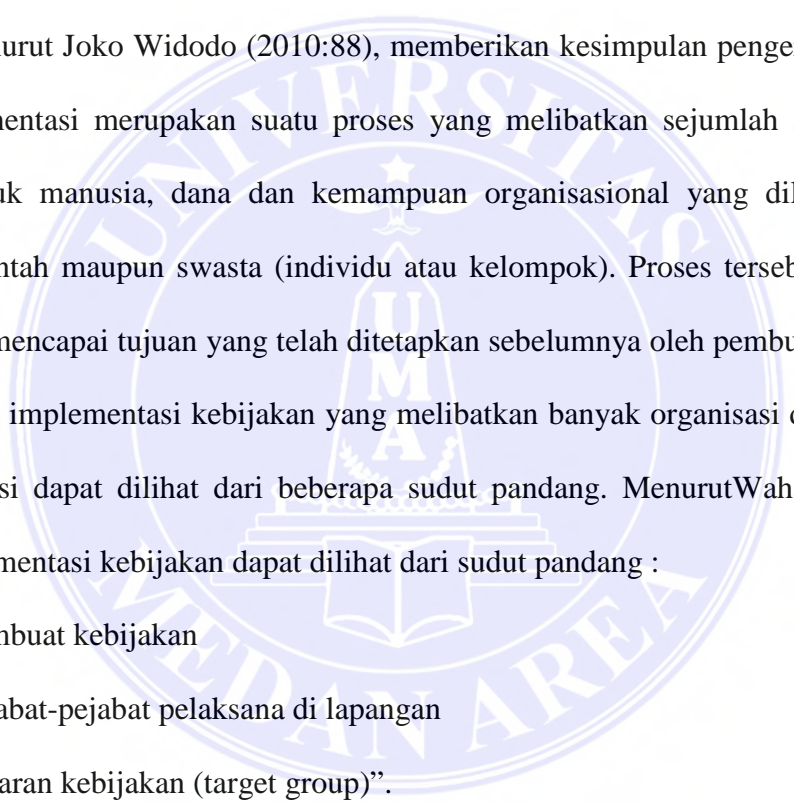
**Bagan 2.1. Tahapan Kebijakan Publik menurut Ripley**

## 2.2. Implementasi Kebijakan Publik

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2014:64) adalah “*to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”. Sementara Donald S. Van Metter dan Carl E. Va dalam Widodo (2010:86) memberikan pengertian implementasi dengan mengatakan :*Policy implementation encompasses those action by public and private individual (or group) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decision. This include both one time efforts to transfrom decisions into operational terms, as well as continuing efforts to achieve the large and small changes mandated by*

*policy decision*. Dan Mazmanian dan Sabatier dalam Widodo (2010:87) menjelaskan makna implementasi dengan mengatakan :*To understand what actually happens after a program is enacted or formulated is the subject of policy implementation. Those event and activities that occur after the issuing of outhoritative public policy directives, wich included both the effort to administer and the subtantives, which impacts on the people and event.*

Menurut Joko Widodo (2010:88), memberikan kesimpulan pengertian bahwa : Implementasi merupakan suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber yang termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta (individu atau kelompok). Proses tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan. Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Menurut Wahab (2005:63) “implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut pandang :

1. Pembuat kebijakan
2. Pejabat-pejabat pelaksana di lapangan
3. Sasaran kebijakan (target group)”.

Kemudian Menurut Grindle dalam Winarno (2014: 149) memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa :secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Dengan memperhatikan indikator keberhasilan dari suatu implementasi maka akan menjadikan sebuah kegiatan berjalan dengan baik

sebagaimana mestinya, oleh karena itu implementasi dianggap sangat penting di dalam membentuk suatu kegiatan agar dengan mudah dapat mencapai tujuan.

Perlu disadari bahwa dalam melaksanakan implementasi suatu kebijakan tidak selalu berjalan mulus. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Untuk menggambarkan secara jelas variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan publik serta guna penyederhanaan pemahaman, maka akan digunakan model-model implementasi kebijakan. Terdapat banyak model implementasi menurut para ahli, diantaranya model implementasi kebijakan publik.

Menurut George Edward III dalam Widodo (2010:96) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi.

### **1. Komunikasi**

Menurut Edward III dalam Widodo (2010 :97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*consistency*).

- 1) Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan public disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (implementors) kebijakan tetapi juga disampaikan kepadakelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Dimensi kejelasan (*clarity*) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.
- 3) Dimensi konsistensi (*consistency*) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

## 2. Sumberdaya

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumberdaya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumberdaya tersebut meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, dan sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan

## 1) Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98) menyatakan bahwa *“probably the most essential resources in implementing policy is staff”*. Edward III dalam Widodo (2010:98) menambahkan *“no matter how clear and consistent implementation order are and no matter accurately they are transmitted, if personnel responsible for carrying out policies lack the resources to do an effective job, implementing will not effective”*

## 2) Sumberdaya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan dalam kesimpulan studinya *“budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This in turn limit the quality of service that implementor can be provide to public”*. Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas. Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan bahwa *“new towns studies suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program”*. Menurut Edward III, terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program. Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal,



keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

### 3) Sumberdaya Peralatan

Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwa sumberdaya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan :*Physical facilities may also be critical resources in implementation. An implementor may have sufficient staff, may understand what he supposed to do, may have authority to exercise his task, but without the necessary building, equipment, supplies and even green space implementation will not succeed.*

### 4) Sumberdaya Kewenangan

Sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:103) menyatakan bahwa: Kewenangan (authority) yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu dalam melaksanakan suatu kebijakan. Kewenangan ini menjadi penting ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengharuskan untuk segera diselesaikan dengan suatu keputusan. Oleh karena itu, Edward III dalam Widodo (2010:103), menyatakan bahwa pelaku utama kebijakan harus diberi wewenang yang

cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya.

### 3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Edward III dalam Widodo (2010:104-105) mengatakan bahwa :jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementors) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (2012:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

- 1) Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.

- 2) Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

#### 4. Struktur birokrasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2012:87-90) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

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

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana (*implementors*) mengetahui apadan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward III dalam Widodo (2010:106) menyatakan bahwa “implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi”. Struktur birokrasi ini menurut Edward III dalam Widodo (2010:106) mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya. Menurut Edwards III dalam Winarno (2012:110) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: “*Standard Operational Procedure (SOP)* dan fragmentasi”. Menurut Winarno (2012:150), “*Standard operational procedure (SOP)* merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”. Edward III dalam Widodo (2010:107) menyatakan bahwa :demikian pula dengan jelas tidaknya standar operasi, baik menyangkut mekanisme, system dan prosedur pelaksanaan kebijakan, pembagian tugas pokok, fungsi dan kewenangan, dan tanggung jawab diantara pelaku, dan tidak harmonisnya hubungandiantara organisasi pelaksana satu dengan yang lainnya ikut pula menentukan keberhasilan implementasi kebjakan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian Edward III dalam Winarno (2012:152) menjelaskan bahwa: SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipetipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu

organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi. Edward III dalam Winarno (2012:155) menjelaskan bahwa "fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi" Edward III dalam Widodo (2010:106), mengatakan bahwa: struktur birokrasi yang terfragmentasi (terpecah-pecah atau tersebar.) dapat meningkatkan gagalnya komunikasi, karena kesempatan untuk instruksinya terdistorsi sangat besar. Semakin terdistorsi dalam pelaksanaan kebijakan, semakin membutuhkan koordinasi yang intensif".

### **2.3. Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan**

Menurut Bambang Sunggono, implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu :

#### **a. Isi kebijakan**

Pertama, implementasi kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Ketiga, kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

#### b. Informasi

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

#### c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

#### d. Pembagian Potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya implementasi suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam implementasi. Dalam hal ini berkaitan dengan diferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas (Bambang Sunggono, 2012 : 149-153). Adanya penyesuaian waktu khususnya bagi kebijakan-kebijakan yang *kontroversial* yang lebih banyak mendapat penolakan warga masyarakat dalam implementasinya.

Menurut James Anderson yang dikutip oleh Bambang Sunggono, faktor-faktor yang menyebabkan anggota masyarakat tidak mematuhi dan melaksanakan suatu kebijakan publik, yaitu :

- a) Adanya konsep ketidakpatuhan selektif terhadap hukum, dimana terdapat beberapa peraturan perundang-undangan atau kebijakan public yang bersifat kurang mengikat individu-individu.
- b) Karena anggota masyarakat dalam suatu kelompok atau perkumpulan dimana mereka mempunyai gagasan atau pemikiran yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum dan keinginan pemerintah;
- c) Adanya keinginan untuk mencari keuntungan dengan cepat diantara anggota masyarakat yang mencenderungkan orang bertindak dengan menipu atau dengan jalan melawan hukum;
- d) Adanya ketidakpastian hukum atau ketidakjelasan “ukuran” kebijakan yang mungkin saling bertentangan satu sama lain, yang dapat menjadi sumber ketidakpatuhan orang pada hukum atau kebijakan publik;
- e) Apabila suatu kebijakan ditentang secara tajam (bertentangan) dengan sistem nilai yang dianut masyarakat secara luas atau kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat. (Bambang Sunggono, 2012).

Suatu kebijakan publik akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai manfaat positif bagi anggota-anggota masyarakat. Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Sehingga apabila perilaku atau

perbuatan mereka tidak sesuai dengan keinginan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan public tidaklah efektif.

#### **2.4. Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan bila dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai faktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan (Budi Winarno, 2012:102). Adapun syarat-syarat untuk dapat mengimplementasikan kebijakan negara secara sempurna menurut Teori Implementasi Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gun yang dikutip Solichin Abdul Wahab, yaitu :

- a. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan atau kendala yang serius. Hambatan-hambatan tersebut mungkin sifatnya fisik, politis dan sebagainya.
- b. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai.
- c. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
- d. Kebijaksanaan yang akan diimplementasikan didasarkan oleh suatu hubungan kausalitas yang handal.
- e. Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungannya.
- f. Hubungan saling ketergantungan kecil.



- g. Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- h. Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- i. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
- j. Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. (Solichin Abdul Wahab,2010:71-78).

Menurut Teori Implementasi Kebijakan George Edward III) yang dikutip oleh Budi winarno, faktor-faktor yang mendukung implementasi kebijakan, yaitu :

#### 1) Komunikasi

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

#### 2) Sumber-sumber

Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi : staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-

tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.

### 3) Disposisi

Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku. Kecenderungan dari para pelaksana mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu yang dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

### 4) Struktur birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah dan juga organisasi-organisasi swasta (Budi Winarno, 2012 : 126-151).

## **2.5. Upaya Mengatasi Hambatan Implementasi Kebijakan**

Peraturan perundang-undangan merupakan sarana bagi implementasi kebijakan publik. Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dalam pembuatan maupun implementasinya didukung oleh sarana-sarana yang memadai. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi agar suatu kebijakan dapat terlaksana dengan baik, yaitu :

- a. Peraturan hukum ataupun kebijakan itu sendiri, dimana terdapat kemungkinan adanya ketidakcocokan-ketidakcocokan antarkebijakan-kebijakan dengan hukum yang tidak tertulis atau kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Mentalitas petugas yang menerapkan hukum atau kebijakan. Para petugas hukum (secara formal) yang mencakup hakim, jaksa, polisi, dan sebagainya harus memiliki mental yang baik dalam melaksanakan (menerapkan) suatu peraturan perundang-undangan atau kebijakan. Sebab apabila terjadi yang sebaliknya, maka akan terjadi gangguan-gangguan atau hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakan/peraturan hukum.
- c. Fasilitas, yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan suatu peraturan hukum. Apabila suatu peraturan perundang-undangan ingin terlaksana dengan baik, harus pula ditunjang oleh fasilitas-fasilitas yang memadai agar tidak menimbulkan gangguan-gangguan atau hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.
- d. Warga masyarakat sebagai obyek, dalam hal ini diperlukan adanya kesadaran hukum masyarakat, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat seperti yang dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan (Bambang Sunggono, 1994 : 158).

## 2.6. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie dalam Hasibuan (2013) disiplin diartikan sebagai

suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Menurut Davis (2010) bahwa, disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal keorganisasian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2009).

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2010:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya,

kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variabel-variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel-variabel lainnya. Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).

Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-

norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2010:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2011:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2014:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan. Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Adapun dalam Undang-Undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin Pegawai Negeri Sipil”.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2014:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

## **2.7. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2014) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

### *1. Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

### *2. Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan



keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Mangkunegara (2012:129) mengutarakan Jenis-jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

*a. Disiplin Preventif*

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

2. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.



### *b. Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi dipraktekkan oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

## 2.8. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah : “setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menurut Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dan pasal 2 ayat (3) yaitu di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.Selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2), dan Pasal 2 ayat (3) dari UU No. 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa :

Pasal 2 ayat (2)

- a) Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara

dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

- b) Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.
- c) Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Pasal 2 ayat (3)

- a) Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.
- b) Pegawai Negeri mempunyai kewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

### **2.8.1. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebut kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :“Pegawai Negeri berkedudukan sebagai Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.”

Berdasarkan bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai Negeri baik yang berpangkat rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur Aparatur Negara.
2. Sebagai unsur Aparatur Negara Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan:
  - a. Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat KKN, yaitu Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Adil, dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.
  - b. Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.

- c. Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umumpemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsipembangunan, atau dengan kata lain, pemerintah bukanhanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi jugaharus mampu menggerakkan dan memperlancarpembangunan untuk kepentingan Rakyat.

Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 berbunyi :*"*Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksuddalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam membeikan pelayanan kepada masyarakat*"*. Berdasarkan ayat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwaseorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral yang dimaksud yaitu, pegawai negeridalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan suku, agama, golongan atau partai politik, agar dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

1. Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacuproduktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

2. Pasal 8 : Mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
3. Pasal 9 : Mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
4. Pasal 10 : Mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pensiun bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
5. Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan system kenaikan pangkat reguler dan system kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah hak, oleh karena itu apabila seseorang pegawai negeri telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

Adapun kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib:

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



5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.
  6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
  7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
  8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
  9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
  10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
  11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
  12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
  13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
  14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
  15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
  16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
  17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- Mengenai larangan bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :
1. Menyalahgunakan wewenang;

2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan cara:
  - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye.
  - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.
  - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden dengan cara:
  - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasang calon selama masa kampanye; dan/atau
  - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota dewan perwakilan daerah atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah.
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye.
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasang calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada berpihakan terhadap pasang calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

### **2.8.2. Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan diperlukan adanya suatu regulasi atau aturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi yang apabila kewajiban tersebut tidak ditaati dan ataularangan tidak dihindari. Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan LN. Nomor 3041).
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).

- c. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d. Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- g. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup.
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2005 tentang Perubahan.
- j. Atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1997 tentang PNS yang menduduki jabatan rangkap.
- k. Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Namun dasar hukum ini dirasa masih kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan oleh para Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebagaimana

telah dijelaskan di dalam penjelasan pasal 12 ayat (1) dari UU No. 43 tahun 1999 yaitu bahwa :“agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah”.

Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil daerah, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana, dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, bersih, kuat, berdayaguna, dan berhasil guna.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin tersebut, tentu saja harus mendapatkan sanksi atau bias disebut dengan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 ayat(3) PP No.53 Tahun 2010 adalah:“setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai

Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja". Yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Dan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan. Menurut pasal 1 angka 4 dari PP Nomor 53 Tahun 2010, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah : "hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil". Selanjutnya pada pasal 7 PP No. 53 Tahun 2010 disebutkan pula mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mana terdiri dari tiga tingkatan yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan hukuman disiplin berat. Serta jenis hukuman disiplin mulai dari teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, hingga pemberhentian tidak dengan hormat.

### **2.8.3. Pejabat yang Mempunyai Wewenang Menghukum**

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Berlakunya Peraturan Pemerintah

Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :
  - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - c. pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentian berada di tangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai pada Pelaksana BPK adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
  - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentian berada di tangan Presiden.



3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
  - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/cke atas.
  - b. pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatannya berada ditangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
3. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan RI diluar negeri, diperbantukan atau dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar diluar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa :
  - a) Teguran lisan.
  - b) Teguran tertulis.
  - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

d) Pembebasan dari jabatan.

## 2.9. Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Said Mahmu Helaby (2013). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi dengan teknologi biometrik dengan alat finger print terhadap Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang dilakukan pada 30 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara absensi finger print di Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi terhadap disiplin pegawai sebesar 0,969 yang berada di kategori sangat kuat dan terdapat pengaruh penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai sebesar 93,8 persen. Selanjutnya diketahui terdapat perubahan nilai disiplin sebesar 2,049 satuan setiap terjadi perubahan nilai absensi finger print di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan proses absensi melalui absensi finger print serta pengawasan dari pimpinan. Saran untuk Kantor Pelayanan Perizinan

Terpadu satu Pintu Kota Cimahi untuk meningkatkan disiplin pegawai, hendaknya pihak Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cimahi selalu berupaya memantau, meninjau dan mengevaluasi pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada, serta ketegasan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin pegawai, hendaknya perlu ditingkatkan karena dengan data pegawai yang lebih mudah dipantau, pengawasan dapat lebih mudah dilaksanakan.

2. Hasil penelitian Yuni Andriani, 2014. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kabupaten garut. Penelitian ini dilatar belakangi oleh karena tingkat kedisiplinan pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut masih kurang baik, terutama dalam hal kehadiran. Hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai ketidaktertiban akan peraturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja, masih lemahnya tanggung jawab pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan masih kurangnya ketetapan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas. Dengan adanya disiplin kerja pemimpin akan lebih mudah untuk memantau dan mengetahui peningkatan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan standar kerja, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan data melalui

observasi, studi kepustakaan dan kuesioner yang disebar kepada 59 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan skala Likert, rumus koefisien korelasi Pearson, regresi linear berganda, dan kesimpulannya dari analisa data diatas, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Disiplin kerja terlaksana dengan cukup baik sehingga telah meningkatkan kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian Andi Yenni Yuniarti (2014) IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. Penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kesanggupan pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal. Dan penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kesanggupan pegawai untuk menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang mana pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan jabatan maupun pekerjaannya, tidak mempersulit pihak yang dilayani, serta dalam mengusulkan pegawai untuk diangkat jabatannya tetap berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ojak Murdani pada tahun 2013. Dengan judul "Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Peraturan Disiplin PNS terhadap kepuasan pelayanan pada kantor Regional VI BKN". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS terhadap kepuasan pelayanan pada kantor Regional VI BKN. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan bantuan statistik berupa tabulasi frekuensi sederhana untuk mengukur hubungan antara dua variabel berdasarkan pendapat Sugiyono. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis terdapatnya hubungan positif antara disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terhadap kepuasan pelayanan diterima.

## **2.10. Kerangka Berpikir**

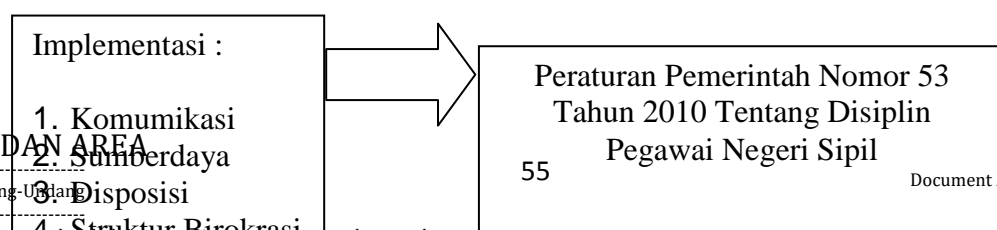
Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang kedisiplinan pegawai Negeri Sipil dan wajib menjalankan sesuai yang telah tercantum pada peraturan pemerintah tersebut.

Di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsidalam menciptakan kinerja yang baik dan memiliki peran dan fungsistrategis dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan. Untukmendukung

pelaksanaan tupoksi Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai diperlukan suatu dokumen rencanastrategis yang memberikan arah kebijakan dan fokus program dalam lima tahunmendatang.Dengan itu walaupun isi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang kedisiplinan pegawai Negeri Sipil sudah dikomunikasikan secara jelasdan konsisten, tetapi apabila implementor maupun pelaksana kebijakankekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi kebijakan disiplin kerja tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, maupun sarana dan prasarana, kompetensiimplementor dan sumber daya. Disposisi Merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki olehimplementor, bahkan pelaksana kebijakan seperti komitmen, kejujuran, dan sifatdemokratis dalam mengimplementasikan kebijakan disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disposisi yaitukarakteristik yang menempel kepada implementor, (pegawai/petugas) seperti :komitmen tentang kehadiran jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya pengabdian. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukanoleh dua orang atau lebih. Struktur organisasi merupakan yang bertugasmengimplementasikan kebijakan pelayanan kesehatan dengan memilikipengaturan yang signifikan terhadap implementasi kebijakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Adapun kerangka berpikir dari Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :

### Bagan 2.2. Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasidan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Kelurahan Indra Sakti, Kecamatan Tanjungbalai Selatan, Kota Tanjung Balai, Provinsi Sumatera Utara. Waktu Penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

#### **3.2. Bentuk Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian penelitian Deskriptif, Menurut Sukmadinata (2005) dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran serta peristiwa yang akan terjadi (Burgin, Burhan, 2012: 83)

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, adapun teknik yang akan dilakukan dalam proses pengumpulan data adalah :

#### 1. *Lilbrary Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian kepastakaan ini dalam penelitian ini adalah sebagai salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan membaca buku – buku dan bahan bacaan lainnya yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.

#### 2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Dalam riset atau penelitian lapangan yang akan dilakukan dalam mencari data dan informasi di mana penelitian dilakukan secara langsung terjun ke lapangan dengan melakukan cara sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang dilakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu cara yang dilakukan peneliti kepada para pejabat yang berwenang dalam memberikan informasi dan data yang diperlukan

### 3.4. Informan Penelitian

Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2011:171-172), informan penelitian ini meliputi tiga macam yaitu:

1. Informan kunci (*key informan*), yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki, dimana informan kunci dalam penelitian ini ialah : Bapak Herry Gunawan, S.Sos selaku Sekretaris Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Tanjungbalai



2. Informan utama, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti, dimana informan utama dalam penelitian ini ialah Ibu Dewi Murni, S.Ap selaku pegawai di Sub Bagian Umum Perlengkapan dan Kepegawaian Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Tanjungbalai
3. Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti, dimana informan tambahan ialah Bapak Bayu Safri Arnanda, S.STP selaku Kabid Pengembangan, Penilaian, Kinerja dan Penghargaan BKD Kota Tanjungbalai

### **3.5. Defenisi Operasional dan Konseptual**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman, serta untuk memperjelas pengertian yang dikaji dalam penelitian ini, maka diberikan penegasan secara operasional mengenai variabel yang akan diteliti.

Defenisi operasional penelitian ini adalah:

- a. Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud adalah pelaksanaan dari pasal kewajiban, larangan, dan sanksi bagi pegawai negeri sipil.
- b. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
- c. Faktor penghambat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Untuk memberikan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian ini maka disusun definisi konseptual yang dapat dijadikan sebagai acuan sebagai berikut :

- a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Kewajiban yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - 1) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Yang dimaksud dengan kewajiban untuk patuh terhadap jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Dan apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.
  - 2) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Yang dimaksud sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.
  - 3) Hukuman disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Menurut J. Moleong 2010: 103 menjelaskan bahwa Teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang kedua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Teknik Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan seperti yang didasarkan oleh data. Dalam penelitian ini, di gunakan metode kualitatif yaitu menggambarkan tentang kondisi data dan informasi yang di dapatkan serta gejala-gejala yang ada. Data yang terkumpul melalui wawancara, observasi serta mendokumentasikan seluruh hasil penelitian.

Metode penelitian teknikanalisis data ini berpedoman terhadap studi atau penelitian yang telah di lakukan pada saat penelitian di lapangan. Berbagai kesimpulan dari hasil penelitian dan dibandingkan dengan teori yang ada, kemudian menyimpulkan penelitian yang telah dilakukan dan selanjutnya di berikan masukan-masukan terhadap Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, ialah :

#### 1. Reduksi Data

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dari pengumpulan data yang ada kemudian

direduksi untuk pengorganisasian data dalam memudahkan menarik kesimpulan/verifikasi.

## 2. Penyajian Data

Sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan data disajikan secara tertulis berdasarkan kasus-kasus faktual yang saling berkaitan dan dalam penyajian data ini digunakan untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi pada proses pengembangan sumber daya manusia pada instansi yang diteliti.

## 3. Menarik Kesimpulan

Proses mencari kesimpulan arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proporsi peneliti. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir.

Metode penelitian analisis data ini berpedoman terhadap studi atau penelitian yang telah dilakukan pada saat penelitian di lapangan. Berbagai kesimpulan dari hasil penelitian dan di bandingkan dengan teori yang ada, kemudian menyimpulkan penelitian yang telah dilakukan dan selanjutnya di berikan masukan-masukan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AG. Subarsono, 2011, **Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori Dan Aplikasi**, Penerbit : Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Anoraga, Pandji*, 2010, Manajemen Bisnis, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdul Wahab. 2005, **Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik**, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bejo Siswanto. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**. Bandung : Sinar Baru
- Bambang Sunggono, 2012, **Hukum Dan Kebijaksanaan Publik**, Penerbit : PSKK-UGM, Bandung.
- Budi Winarno, 2014, **Kebijakan Publik, Teori Dan Proses**. Edisi revisi, Penerbit : Media Presindo Yogyakarta
- Dorman B. Eaton, 1988, **Birokrasi Pemerintahan**, New York: , Rinehart Winston; 1977 California
- Divisi Litbang Madcoms. 2005. **Seri Panduan Lengkap Myob Accounting**, Yogyakarta : Andi
- Davis*, Keith. 2010. **Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th**. Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Eko Hery Winarno, 2005, **Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik: Kajian tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah di Indonesia**, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Hadari Nawawi, 2012. **Metoda Penelitian**, Yogyakarta : Gadjah mada University Press
- Hani, T. *Handoko*. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFY-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Leo Agustinus, 2006, **Dasar-Dasar Kebijakan Publik**, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Moleong, L. J. 2010. **Metodologi Penelitian Kualitatif**, Bandung: Remaja Rosda karya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.(2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta

Mondy R Wayne, (2009) :**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga.

Mardiasmo, 2002, **Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah**, Penerbit :Penerbit : Andi Publisher (Andi Offset), Jakarta.

Milton J Esman, 1991, **Etika Birokrasi**,Penerbit Jambatan, Jakarta

Mamesah, D.J. 2005, **Sistem Administrasi Keuangan Daerah**, Penerbit :Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Miftah Thoha, 2009, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Penerbit : Rajawali Press, Jakarta

S.P,*Hasibuan*, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Putera, 2000, **Birokrasi Politik Di Indonesia**, Penerbit : Tiara Wacana, Jakarta.

Widodo, M.S. 2010, **Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik**, Penerbit : Bayu Media, Jakarta.

### **Jurnal :**

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang.
2. Mplementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretari Daerah Kota Samarinda.

### **Peraturan Perundang-Undangan :**

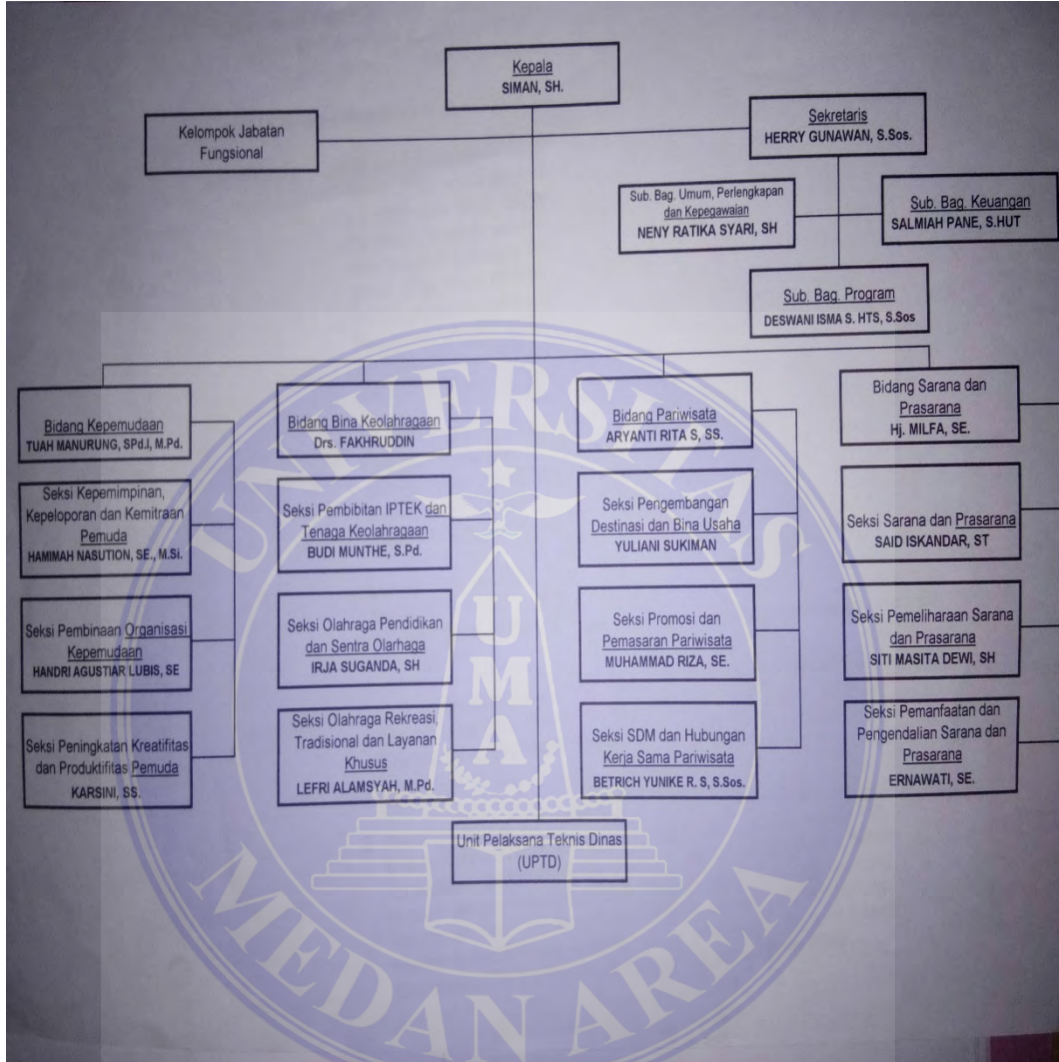
1. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 39, sebelum seseorang diangkat menjadi PNS, harus dilakukan sumpah/janji yang dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 53 Th. 2010 ini diberlakukan mulai bulan Juni 2010

**Informan Penelitian :**

1. Bapak Herry Gunawan. S.Sos Selaku Sekretaris di DinasKepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai
2. Ibu Dewi Murni, S.Ap Selaku Sub Bagian Umum Perlengkapan dan kepegawaian Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai
3. Bapak Bayu Safri Arnanda, S.STP selaku Kabid Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan BKD Kota Tanjungbalai



**Lampiran I : Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Tanjungbalai**



*(Sumber : Disporapar Kota Tanjungbalai, 2019)*



## Lampiran II : Dokumentasi bersama Informan Penelitian

(Sumber : Bapak Herry Gunawan, S.Sos selaku Sekretaris di Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalaipada tanggal 11 Februari 2019 Pukul 10.00 Wib)



(Sumber : Ibu Dewi Murni, S.Ap selaku Sub Bagian Umum Perlengkapan dan Kepegawaian Dinas Kepemudaan, Olah Raga Dan Pariwisata Kota Tanjungbalai, pada tanggal 11 Februari 2019, Pukul 11.00 Wib)



(Sumber : Kabid Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan di BKD dengan Bapak Bayu Safri Arnanda,S.STP, Pada tanggal 18 Februari 2019, Pukul 10.30 Wib)

