

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA LANGSA**

TESIS

Oleh

**FERIAL RIZA AULIA
NPM. 161801045**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2018**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa”**.

Selawat serta salam kepangkuan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dalam kebodohan dan jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan dan cahaya Ilahi. Kepada keluarganya, para sahabatnya, dan kepada umatnya sampai akhir kelak nanti.

Penulisan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari dosen pembimbing dan pihak-pihak lainnya di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area, maka penulisan Tesis ini tentu tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Bapak Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Walikota Langsa Bapak Tgk. Usman Abdullah, SE.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing.
5. Bapak Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Medan Area, yang telah membagikan ilmunya kepada penulis.
7. Para Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kota Langsa.
8. Rekan-rekan seangkatan Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
9. Orang Tua dan Isteri yang telah mensupport penulis.

Semoga dengan dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal mulia dan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT.

Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan sekaligus sangat berterimakasih kepada semua pihak yang turut terlibat dalam menyelesaikan proposal tesis ini, semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Kota Langsa, Mei 2018

Penulis,



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA LANGSA**

Nama : **FERIAL RIZA AULIA**

NPM : **161801045**

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Heri Kusmanto MA

Dr. Warjio, MA

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur

Dr. Warjio, MA

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja pegawai di mana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawainya.

Penegakan kedisiplinan pegawai dengan memfokuskan kedisiplinan kehadiran atau absensi menggunakan fasilitas Absensi Elektronik dibentuk dengan salah satunya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bagian 3 Pasal 3 Butir 11 yaitu masuk kerja dan mentaati jam kerja. Jadi semakin baik disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka kinerja Pemerintah akan semakin baik.

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang meneliti manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, ataupun fenomena pada masa sekarang. Dan tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sumber informasi utama didapatkan dari informan yaitu Kepala, Sekretaris Kabid Mutasi, Kedudukan Hukum dan Informasi Kepegawaian dan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.

Teknologi ini dapat mengidentifikasi seorang pegawai melalui sidik jarinya. E-Disiplin merupakan pengembangan dari metode dasar identifikasi personal yang menggunakan karakteristik alami manusia sebagai basisnya. Sidik jari telah lama dikenal sebagai pengidentifikasi personal karena sifatnya yang khusus. Sistem presensi sidik jari merupakan salah satu solusi yang dapat mengatasi permasalahan kedisiplinan absensi pegawai pada suatu institusi.

Kata Kunci (*Keywords*): Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa

ABSTRACT

Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 on Discipline of Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa

Discipline is compliance with rules or orders established by the organization. Discipline is a process used to deal with employee performance issues in which this process involves leaders in identifying and communicating performance issues to their employees.

Enforcement of employees' discipline by focusing the discipline of attendance or absenteeism using the Electronic Attendance Facility is established by one of them through Government Regulation No. 53/2010 on the discipline of Civil Servants in Section 3 of Article 3 Item 11 is to enter work and obey working hours. So the better the discipline of Civil Servants, then the performance of the Government will be better

The research used qualitative descriptive research. Qualitative descriptive research is a study that examines human, object, condition, system of thought, or phenomenon in the present. And the purpose of qualitative descriptive research is to create a description, systematic, factual and accurate description of the facts, traits and relationships between the phenomena being investigated. The main sources of information obtained from informants are Head, Secretary, Head of Mutation, Legal Status and Personnel Information and Staf at Human Resources Agency and Human Resource Development of Langsa City

This technology can identify an employee through his fingerprint. E-Disiplin is the development of the basic method of personal identification using the natural human characteristics as its basis. Fingerprints have long been known as personal identifiers because of their special nature. Presence of fingerprint system is one solution that can overcome the problem of discipline absenteeism at an institution.

(*Keywords*):

Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 on Discipline of Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori-teori Yang Mendukung	9
2.1.1. Teori Implementasi Kebijakan	9
2.1.2. Disiplin	22
2.1.3. Aparatur Sipil Negara.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2. Bentuk Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.5. Teknik Analisis Data	39
3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional.....	40

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.2 Keadaan Geografis.....	45
4.1.3 Keadaan Umum BKPSDM.....	45
4.2 Penyajian Data Primer	51
4.3 Penyajian Data Sekunder	56
4.4 Pembahasan	57
4.4.1 Analisis Data Primer.....	58
4.4.2 Analisis Data Sekunder.....	66
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Simpulan	67
5.1.1 Kesimpulan.....	67
5.1.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1 Sanksi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010	4
Tabel 4.1 Jumlah Seluruh Pegawai BKPSDM Kota Langsa.....	47



DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1 Model Implementasi Kebijakan Publik Edward III	19
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang sudah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang dan diberikan tugas Negara lainnya, dan diupah berdasarkan aturan perundang – undangan yang ada. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Guna terciptanya disiplin didalam PNS terdapat peraturan pemerintah untuk mengatur hal itu, yang semula adalah PP No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS dan yang kini

telah di amandemen menjadi PP. no 53 tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, butuh waktu 30 (tiga puluh) tahun guna mengamandemen UU tentang disiplin PNS ini.

Salah satu latar belakang ditetapkannya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti dari PP No. 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil karena adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan PNS seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Selain PP No. 53 tahun 2010, Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga sudah menyiapkan pengganti dari PP No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS yang selama ini dikenal dengan DP3 yaitu PP No 46 tahun 2014.

Penilaian PNS yang semula DP3 diganti dengan kontrak kinerja yang dibuat dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang didalamnya memuat prestasi kerja dengan prosentase penilaian sebesar 60% dan perilaku kerja 40%. Dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja, ada 4 aspek yang harus dipertimbangkan, yaitu: kualitas, kuantitas, biaya dan waktu. seorang pegawai bisa saja memiliki penilaian kinerja > 100% karena ada penilaian sendiri terhadap tugas tambahan yaitu 10% dan kreativitas sebesar 30% selama kreativitas itu berhubungan dengan tugas pokoknya. (Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kinerja Pegawai).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bagian 3 Pasal 3 Butir 11 yaitu masuk kerja dan mentaati jam kerja. Jadi semakin baik disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka kinerja Pemerintah akan semakin baik.

Kedisiplinan merupakan hal yang paling penting di dalam penerapan aturan karena semakin baik disiplin seseorang maka kemampuan meraih prestasi yang ingin dicapai akan semakin besar. Tanpa disiplin sulit bagi Pemerintah untuk menciptakan cita-cita yang ingin dicapai.

Dari organisasi atau institusi juga berperan dalam mengelola atau manajemen sumber daya pegawainya agar mematuhi seluruh peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh institusi sehingga sumberdaya pegawainya dapat bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi serta efektif. Kedisiplinan diperlukan untuk menjaga arah tujuan institusi ke depan yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam setiap instrumen institusi, karena kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau institusi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawainya dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma tersebut biasanya diikuti dengan sanksi yang diberikan bila terjadi suatu pelanggaran. Sanksi yang diterapkan dapat berupa teguran baik secara lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat, penghilangan insentif sampai pemecatan kerja, tergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Indikator untuk menilai apakah pegawai telah menerapkan kedisiplinan atau tidak

dapat dilihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, dan penggunaan sarana atau fasilitas institusi secara efektif dan efisien.

Tabel 1.1 Sanksi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

NO	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan	Sanksi Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010
1	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		6-10 hari	Teguran Tertulis
		11-15 hari	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
2	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala
		21-25 hari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penundaan Kenaikan Pangkat 2. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Paling Lama Satu Tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31-35 hari	Penurunan Pangkat Paling lama 3 Tahun
		36-40 hari	Pemindahan atau Mutasi dalam Rangka Penurunan Jabatan (Eselon) setingkat lebih rendah
		41-46 hari	Pembebasan dari Jabatan
		> 46 hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak hormat

Pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai akan berjalan lancar jika didukung dengan kepemimpinan yang baik dan penerapan sistem informasi yang telah terintegrasi atau terpadu dengan seluruh komponen dalam organisasi atau institusi tersebut. Dengan kepemimpinan yang baik dan informasi yang terintegrasi dapat dilakukan proses analisis dari komponen-komponen yang ada dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi, peluang ataupun kendala-kendala yang terjadi, serta keinginan dan kebutuhan yang diharapkan. Dan dari hasil analisis tersebut dapat menjadi salah satu bahan rekomendasi evaluasi kebijakan pada masa yang akan datang.

Jika dalam suatu organisasi atau institusi terjadi kondisi ketidaksiplinan harus dapat segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam organisasi atau institusi tersebut, karena rendahnya tingkat kedisiplinan akan secara langsung mempengaruhi moral pegawai serta terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan. Kedua instrumen ini adalah faktor penting dalam hal implementasi dan peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan aparat pemerintah, karena berperan sebagai fungsi pengendalian dan sekaligus bahan evaluasi.

Untuk menciptakan suatu kedisiplinan diperlukan Absensi, dalam hal ini absensi terbagi dua, absensi manual dan absensi mesin. Dalam kenyataannya dilapangan absensi manual memiliki kelemahan, dapat ditiru, dapat dimanipulasi dan dapat direayasa sehingga dapat menciptakan pelanggaran bagi pegawai negeri sipil.

Di akhir tahun 2014 diciptakannya terobosan berkerjasama dengan BKPP Kota Banda Aceh, Kota Langsa akhirnya menciptakan Absensi Elektronik atau yang disebut E-Disiplin, didalam penerapannya kehadiran Pegawai Negeri Sipil dipantau langsung oleh Walikota dan Wakil Walikota Langsa, Sekretaris Daerah Kota Langsa dan Kepala Instansi. E-Disiplin dikelola oleh BKPSDM Kota Langsa sebagai server utama dan Kepala Sub Bagian Umum di Dinas/Badan/Kantor sebagai admin di masing-masing instansi.

Teknologi ini dapat mengidentifikasi seorang pegawai melalui sidik jarinya. E-Disiplin merupakan pengembangan dari metode dasar identifikasi personal yang menggunakan karakteristik alami manusia sebagai basisnya. Sidik jari telah lama dikenal sebagai pengidentifikasi personal karena sifatnya yang khusus. Sistem presensi sidik jari merupakan salah satu solusi yang dapat mengatasi permasalahan kedisiplinan absensi pegawai pada suatu institusi.

Namun didalam penggunaan teknologi ini belum terealisasi di seluruh institusi, hal ini disebabkan salah satunya alokasi anggaran pengadaan E-Disiplin tersebut relatif kecil dan sumberdaya manusia yang khusus membidangi teknologi informasi tersebut masih terbatas, sehingga perencanaan untuk menegakkan kedisiplinan pegawai belum terwujud sepenuhnya, akhirnya masih terdapat pegawai yang tingkat kedisiplinannya relatif rendah, dan di samping itu teknologi E-Disiplin masih baru bagi pegawai sehingga memperlambat penegakan pendisiplinan secara komprehensif sesuai yang diinginkan untuk mencapai tujuan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa**

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis dapat mengklarifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa ?
2. Faktor-faktor Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa ?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor Penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

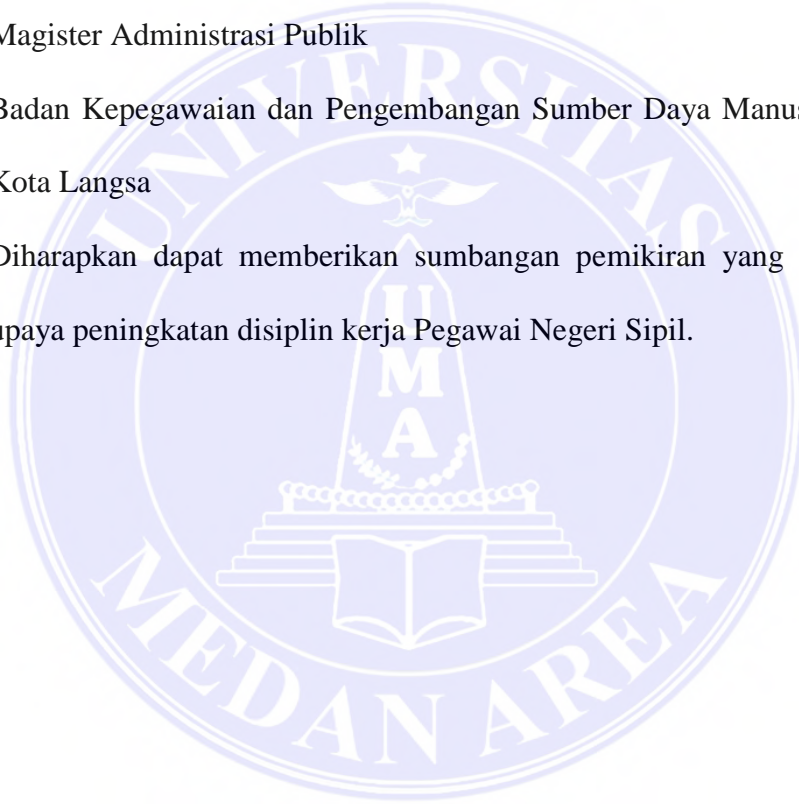
1. Penulis

Penelitian ini dapat memberi tambahan ilmu bagi kita semua dan khususnya bagi saya dalam penyelesaian Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Magister Administrasi Publik

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Kota Langsa

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori-teori Yang Mendukung

2.1.1 Teori Implementasi Kebijakan

Kebijakan publik dibuat tentu berdasarkan kebutuhan publik dan di implemtasikan guna memenuhi kebutuhan publik agar didalam kehidupan suatu Negara berjalan dengan baik dan kebijakan pubik merupakan keputusan politik yag digunakan oleh pembuat kebijakan untuk mengatur dari berjalanya suatu Negara.

Menurut James Anderson dalam Agustino (2012;7) memberikan pengertian atas definisi kebijakan public dalam bukunya Public polcy making, sebagai berikut :“ serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan permasalahan suatu hal yang diperhatikan.

Apabila melihat pendapat mengenai kebijakan publik diatas dapat diartikan bahwa kebijakan publik dibuat berdasarkan tujuan yang jelas guna menjadikan permasalahan terselesaikan dengan adanya kebijakan yang dibuat, dan kebijakan dibuat oleh aktor yang mempunyai wewenang guna membuat sebuah kebijakan.

Dalam kaitanya dengan kebijakan publik terdapat karakteristik-karakteristik utam dari suatu definisi kebijakan publik yaitu Agustino (2012;8):

1. Pada umumnya kebijakan publik perhatiannya ditunjukkan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada prilaku yang berubah atau acak.

2. Kebijakan publik pada dasarnya mengandung bagian atau pola kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah daripada keputusan yang terpisah-pisah. Misalnya, suatu kebijakan tidak hanya meliputi keputusan untuk mengeluarkan peraturan tertentu tetapi juga keputusan berikutnya yang berhubungan dengan penerapan dan pelaksanaannya.
3. Kebijakan publik merupakan apa yang sesungguhnya dikerjakan oleh pemerintah dalam mengatur perdagangan, mengontrol inflasi, atau menawarkan perumahan rakyat, bukan apa maksud yang dikerjakan atau yang akan dikerjakan. Jika legislative mengeluarkan suatu regulasi yang mengharuskan para pengusaha membayar tidak kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan tetapi tidak ada yang dikerjakan untuk melaksanakan hukum tersebut, maka akibatnya tidak terjadi perubahan dalam perilaku ekonomi, sehingga dapat dikatakan bahwa kebijakan public dalam contoh ini sungguh –sungguh merupakan suatu pengupah yang tidak diatur perundang-undangan. Ini artinya kebijakan publik pun memperhatikan apa yang keudian akan atau dapat terjadi setelah kebijakan itu diimplementasikan.
4. Kebijakan publik dapat berbentuk positif maupu negative, secara positif, kebijakan melibatkan beberaa tindakan pemerintah yang jelas dalam menangani suatu permasalahan; secara negative, kebijakan publik dapat melibatkan suatu keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan suatu tindakan atau tidak mengerjakan apapun padahal dalam konteks tersebut keterlibatan pemerintah amat diperlukan.

5. Kebijakan publik paling tidak secara positif didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang bersifat memerintah.

Dari beberapa karakteristik mengenai kebijakan publik diatas dapat kita analisis bahwa kebijakan publik dibuat didasarkan karena mempunyai maksud atau tujuan tertentu didalam membuat sebuah kebijakan, dan kebijakan public mengandung makna bukan hanya membuat sebuah kebijakan akan tetapi sampai kepada penerapan dan pelaksanaan dari kebijakan.

Penerapan atau pelaksanaan dari kebijakan publik biasa disebut dengan implementasi kebijakan publik. Apabila kita berbicara mengenai Implementasi Kebijakan Publik maka yang ada dalam pikiran kita adalah bagaimana pelaksanaan dari sesuatu kebijakan yang sengaja dibuat untuk mengatur kebutuhan publik yang telah dibuat, apakah pelaksanaan dari kebijakan yang telah dibuat itu sudah sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat ataupun sebaliknya, apabila kebijakan yang telah dibuat sudah sesuai dengan tujuan dari kebijakan tersebut maka kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik, dan apabila didapati kekurangan dari pelaksanaan kebijakan tersebut atau tidak sesuai dari tujuan yang dibuat, maka evaluasi dari kebijakan tersebut harus dilakukan guna mengetahui kekurangan atau hal perlu di buat dari sebuah kebijakan.

Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi

termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik ini terdapat beberapa pendapat didalam implementasi kebijakan publik agar tujuan didalam pelaksanaan kebijakan tercapai. Dari beberapa definisi implementasi kebijakan publik dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan dapat didefinisikan sebagai proses dari kebijakan yang telah di sahkan sebelumnya, dengan tujuan mencapai yang dimaksud dan guna mengaasi masalah yang terjadi dimana kebijakan tersebut telah digariskan dalam sebuah bentuk peraturan keputusan. Terdapat dua model pendekatan implementasi kebijakan dalam sejarah perembangan sutdi implementasi kebijakan yaitu pendekatan top down dan botton up. Dalam bahasa Lester dan Stewar (2000) istilah itu dinamakan "The command and control approach (pendekatan control dan komando, yang mirip dengan top down approach) dan The market approach (pendekatan pasara, yang mirip dengan bottom up approach) " (Agustino,2006:140)

Dua Model pendekatan implementasi kebijakan ini terdii dari :

1. Pendekatan top Down Dalam pendekatan top Down, implementasi kebijakan yang dilakukan tersentrlisir dan tersentralisir dan dimulai dari aktor tingka terpusat, dan keputusanya pun diambil dari tingkat pusat. Pendekatan top down bertitik tolak dari perspektif bahwa keputusan politik (kebijakan) yang

telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan oleh administrator-administrator atau birokrat- birokrat pada level bawahnya. Jadi inti pendekatan top down ialah administrator level atas merupakan pembuat kebijakan dan level bawahnya merupakan pelaksana dari sebuah kebijakan.

2. Pendekatan Bottom Up dalam pendekatan Bottom Up memandang bahwa implementasi kebijakan tidak dirumuskan oleh lembaga yang tersentralisir dari pusat, akan tetapi berpangkal dari keputusan-keputusan yang ditetapkan pada level warga atau masyarakat yang merasakan sendiri persoalan dan permasalahan yang dialami oleh masyarakat tersebut, jadi inti dari pendekatan Bottom Up adalah pengimplementasian kebijakan dimana formulasi kebijakan berada ditingkat bawah, sehingga mereka dapat lebih memahami dan mampu menganalisis kebijakan-kebijakan apa yang cocok dan sumberdaya yang tersedia di daerahnya, system sosiokontraproduktif, yang dapat menunjang keberhasilan kebijakan itu sendiri (Agustino, 2006 :140-156)

Implementasi model Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier, model implementasi yang ditawarkan mereka disebut dengan A Framework for Policy Implementation Analysis. Kedua ahli kebijakan ini berpendapat bahwa peran penting dari implementasi kebijakan public adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Dan variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu :

1. Mudah atau Tidaknya Masalah yang akan digarap meliputi :
 - a. Kesukaran-kesukaran Teknis. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu kebijakan akan tergantung pada sejumlah persyaratan teknis, termasuk diantaranya: kemampuan untuk mengembangkan indikator-indikator pengukur prestasi kerja yang tidak terlalu mahal serta pemahaman mengenai prinsip-prinsip hubungan kausal yang mempengaruhi masalah.
 - b. Keberagaman Prilaku yang Diatur. Semakin beragam prilaku yang diatur maka asumsinya semakin beragam pelayanan yang diberikan, sehingga semakin sulit untuk membuat peraturan yang tegas dan jelas, Dengan demikian semakin besar kebebasan bertindak yang harus dikontrol oleh para pejabat pada pelaksana (administrator atau birokrat) di lapangan.
 - c. Persentase Totalitas Penduduk yang Tercakup dalam Kelompok Sasaran. Semakin kecil dan semakin jelas kelompok sasaran yang prilakunya akan di ubah (melalui implemenasi kebijakan), maka semakin besar peluang untuk memobilisasikan dukungan politik terhadap sebuah kebijakan dan denganya akan lebih terbuka peluang bagi pencapaian tujuan kebijakan.
 - d. Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Prilaku yang Dikehendaki. Semakin besar jumlah perubahan prilaku yang dikehendaki oleh kebijakan, maka semakin sukar/sulit para pelaksana memperoleh implementasi yang berhasil. Artinya ada sejumlah masalah yang jauh lebih dapat kita kehendaki bila tingkat dan ruang lingkup perubahan yang dikehendaki tidaklah terlalu besar.

2. Kemampuan Kebijakan Mensruktur Proses Implementasi Secara Tepat Para pembuat kebijakan mendayagunakan wewenang yang dimiliki untuk menstruktur proses implementasi secara tepat melalui beberapa cara :
- a. Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai. Semakin mampu suatu peraturan memberikan petunjuk-petunjuk yang cermat dan disusun secara jelas skala prioritas/ urutan kepentingan bagi para pejabat pelaksana dan actor lainnya, maka semakin besar pula kemungkinan bahwa output kebijakan dari badan-badan pelaksana akan sejalan dengan petunjuk tersebut.
 - b. Keterandalan teori kausalitas yang diperlukan. Menurut suatu teori kausalis yang menjelaskan bagaimana kira-kira tujuan usaha pembaharuan yang akan dicapai melalui implementasi kebijakan.
 - c. Ketetapan alokasi sumberdana. Tersedianya dana pada tingkat batas ambang tertentu sangat diperlukan agar terbuka paluang untuk mencapai tujuan formal.
 - d. Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lambaga-lembaga atau instansi pelaksana. Salah satu ciri penting yang perlu dimiliki oleh setiap peraturan perundangan yang baik ialah kemampuannya untuk memadukan hirarki badan-badan pelaksana. Ketika kemampuan untuk mematupadukan dinas, badan dan lembaga alpa dilaksanakan, maka koordinasi antar instansi yang bertujuan

mempermudah jalannya implementasi kebijakan justru akan membuyarkan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan.

- e. Aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana. Selain dapat memberikan kejelasan dan konsistensi tujuan, memperkecil jumlah titik-titik veto, dan intensif yang memadai bagi kepatuhan kelompok sasaran, suatu undang-undang harus pula dapat mempengaruhi lebih lanjut proses implementasi kebijakan dengan cara menggariskan secara formal aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana.
- f. Kesepakatan para pejabat terhadap tujuan yang termaktub dalam undang-undang. Para pejabat pelaksana memiliki kesepakatan yang disyaratkan demi tercapainya tujuan. Hal ini sangat signifikan halnya, oleh karena, top down policy bukanlah perkara yang mudah untuk diimplankan pada para pejabat pelaksana di variabel local.
- g. Akses formal pihak-pihak luar. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi implementasi kebijakan adalah sejauh mana peluang yang terbuka bagi partisipasi para actor diluar badan pelaksana dapat mendukung tujuan resmi. Ini masudnya agar control pada para pejabat pelaksanaan yang ditunjuk oleh pemerintah pusat dapat berjalan sebagaimana mestinya.

3. Variabel-variabel diluar Undang-undang yang mempengaruhi Implementasi.

a. Kondisi social-ekonomi dan teknologi. Perbedaan waktu dan perbedaan diantara wilayah-wilayah hukum pemerintah dalam hal kondisisosial, ekonomi, dan teknologi sangat signifikan berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan yang digariskan dalam suatu undang-undang. Karena itu, ekstrnal faktor juga menjadi hal penting untuk diperhatikan guna keberhasilan suatu upaya pengejawantahan suatu kebijakan public.

b. Dukungan Publik. Hakekat perhatian public yang bersifat sesaat menimbulkan kesukaran-kesukaran tertentu, karena untuk mendorong tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan sangat dibutuhkan adanya sentuhan dukungan dari warga. Karena itu, mekanisme partisipasi public sangat penting artinya dalam proses pelaksanaan kebijakan public dilapangan.

c. Sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat. Perubahan-perubahan yang hendak dicapai oleh suatu kebijakan publik akan sangat berhasil apabila di tingkat masyarakat, warga memiliki sumber-sumber dan sikap-sikap masyarakat yang kons=usif terhadap kebijakan yang ditawarkan kepada mereka. Ada semacam locus genius (kearifan local) yang dimiliki oleh warga yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau ketidakberhasilan implementasi kebijakan public.

Dan, hal tersebut sangat mempengaruhi oleh sikap dan sumber yang dimiliki oleh warga masyarakat.

- d. Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana. Kesepakatan para pejabat instansi merupakan fungsi dari kemampuan undang-undang untuk kelembagaan pengaruhnya pada badan-badan pelaksana melalui penyeleksian institusi-institusi dan pejabat-pejabat terasnya. Selain itu pula, kemampuan berinteraksi antarlembaga atau individu didalam lembaga untuk mensukseskan implementasi kebijakan menjadi hal indikasi penting keberhasilan kinerja kebijakan publik. (Agustino, 2012:144- 148)

Menurut Tahir (2014:61-62), “keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh banyak faktor, dan masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Pemahaman tentang berbagai faktor yang terkait di dalam implementasi ini dielaborasi beberapa teori implementasi kebijakan dan dijadikan sebagai landasan”.

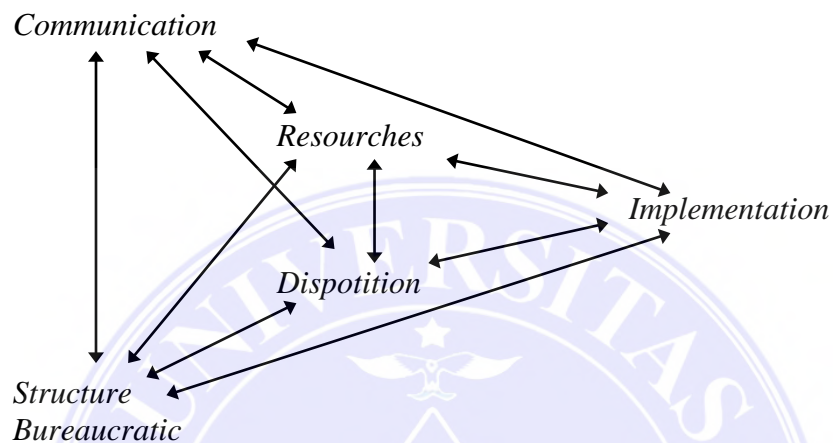
1. Model George C. Edwards III (Tahir, 2014:61-62)

Di dalam pendekatan studi implementasi kebijakan pertanyaan abstraknya dimulai dari bagaimana pra kondisi untuk suksesnya kebijakan publik dan kedua adalah apa hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik.

Edwards III menawarkan dan mempertimbangkan empat faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yakni: *Communication, Resources,*

Dispotition or Attitudes, and Bureaucratic Structure. Menjelaskan empat faktor dimaksud yakni, komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, struktur.

Gambar 2.1



Model Implementasi Kebijakan Publik Edwards III (Tahir, 2014:61)

2. Model Donald Van Meter dan Carel Van Horn

Van Meter dan Van Horn dalam dalam Tahir (2014:71-72) merumuskan sebuah abstraksi yang menunjukkan hubungan antar berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja suatu kebijakan.

Ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja impementasi, yakni 1) Standar dan sasaran kebijakn, 2) Sumberdaya, 3) Komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, 4) Karakteristik agen pelaksana, 5) Lingkungan ekonomi, sosial dan politik, 6) Sikap para pelaksana.

Tipologi kebijakan menurut: 1) Jumlah masing-masing perubahan yang akan dihasilkan dan, 2) Jangkauan atau lingkup kesepakatan terhadap tujuan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses implementasi.

Jalan yang menghubungkan antara kebijakan dan prestasi kerja dipisahkan oleh sejumlah variabel bebas (*independent variable*) yang saling berkaitan. Variabel-variabel bebas itu ialah: 1) Ukuran dan tujuan kebijakan, 2) Sumber-sumber kebijakan, 3) Ciri-ciri atau sifat badan/instansi pelaksana, 4) Komunikasi antara organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, 5) Sikap para pelaksana dan, 6) Lingkungan ekonomi, sosial dan politik.

3. Model Merilee S. Grindle (Tahir, 2014:74)

Implementasi sebagai proses politik dan administrasi. Implementasi sangat ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang semula telah diperinci, program-program aksi telah dirancang dan sejumlah dana telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran tersebut.

Isi kebijakan menurut Grindle mencakup:

- 1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan,
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan,
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan,
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan,
- 5) Siapa pelaksana program,
- 6) Sumber daya yang dikerahkan.

Konteks kebijakan mempengaruhi proses implementasi

- 1) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat,
- 2) Karakteristik lembaga dan penguasa,

3) Kepatuhan serot daya tanggap pelaksana.

Menurut Grindle *at al* dalam Tahir (2014:75), “keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh kejelasan pesan yang disampaikan oleh pembuat kebijakan kepada pelaksana. Dengan menganalogikan kebijakan sebagai peasan maka kemudahan implementasi kebijakan ditentukan oleh isi faktor pesan, bentuk pesan, dan reputasi komunikatornya”.

4. Model David L. Weimer dan Aidan R. Vining

Weimer dan Vining dalam Tahir (2014:76), mengemukakan ada tiga kelompok variabel besar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu program, yakni:

- 1) Logika kebijakan,
- 2) Lingkungan tempat kebijakan dioperasikan,
- 3) Kemampuan implementator kebijakan.

Bardach, Stillman, Nakamura dalam Tahir (2014:76), “mengemukakan ‘Teori *The Implementation Game* (Implementasi dalam bentuk permainan)’. Menjelaskan bahwa dalam implementasi kebijakan di dalamnya terjadi tawar menawar, persuasif manuver yang berlangsung di bawah kondisi tidak pasti dengan tujuan agar bisa melakukan kontrol terhadap hasil yang diinginkan”.

Menurut Mayone dan Wildavsky Tahir (2014:77), “teori *evolution* (evolusi) lebih menekankan implementasi sebagai suatu proses yang senantiasa memerlukan perubahan/penyesuaian dengan mendefinisikan dan menafsirkan kembali terhadap tujuan-tujuan dan dampak yang dihasilkannya”.

5. Model Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sebateir

Teori Mazmanian dan Sebateir dalam Tahir (2014:77), “dikenal dengan model kerangka analisis implementasi. Implementasi yang ideal memerlukan seperangkat kondisi optimal”.

Menurut Parsons dalam Tahir (2014:77-78), di dalam pemetaan model ini bersifat sentralistis (dari atas ke bawah) dan lebih berada dimekanisme paksa daripada mekanisme pasar. Implementasi kebijakan berdasarkan model pendekatan sentralistis akan menjadi efektif apabila memenuhi enam syarat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya tujuan yang jelas dan konsisten,
- 2) Memiliki teori kausal yang memadai tentang bagaimana cara melahirkan perubahan,
- 3) Mempunyai struktur implementasi yang disusun secara legal,
- 4) Para pelaksana implementasi yang memiliki keahlian dan komitmen,
- 5) Adanya dukungan dari kelompok kepentingan dan penguasa,

Adanya perubahan dalam kondisi sosio-ekonomi yang tidak melemahkan dukungan kelompok dan penguasa.

2.1.2 Disiplin

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin dapat diartikan sebagai masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu

tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Menurut Siagian (2001:304), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Rivai (2004:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

a. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

Menurut Rivai (2004:444), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retribusi (Retributive Discipline) yaitu berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

b. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Handoko (2001:208-2011), ada beberapa jenis disiplin yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompromi Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013:194-198) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mita diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa

(pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan

akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

d. Tingkat dan Sanksi Jenis Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:293-294), pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2.1.3 Aparatur Sipil Negara

ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai ASN terdiri atas :

- a. PNS, yang merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional;
- b. PPPK, merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang
- c. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara.
- d. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.

Pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pegawai Negeri Sipil berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik.
- b. Pelayanan publik dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN merupakan pegawai yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selain sebagai peaksana dari sebuah kebijakan dan pelayan publik namun pegawai ASN pun harus sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Pegawai ASN mempunyai keajiban melaksanakan kebijakan public yang teah ada sesuai dengan tugas pejabat ditempatkan, namun profsional dan kualitas kerja harus dimiliki oleh pegawai ASN.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan peran yang ada didalam pegawai ASN yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dari pelaksana kebijakan dan pelayanan publik sesuai dengan tupoksi jabatan atau tempat kerja yang di tempati maka pegawai ASN didorong harus memiliki integritas yang tinggi dalam mnejalankan tugasnya. Jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Administrasi
- b. Jabatan Fungsional
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan administrator Bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan pengawas Bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana

Jabatan pelaksana Bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan. Jabatan fungsional keahlian terdiri atas:

- a. Ahli Utama;
- b. Ahli Madya;
- c. Ahli Muda; dan
- d. Ahli Pertama.

Jabatan Fungsional keterampilan terdiri atas:

- a. Penyelia;

- b. Mahir;
- c. Terampil; dan
- d. Pemula

Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:

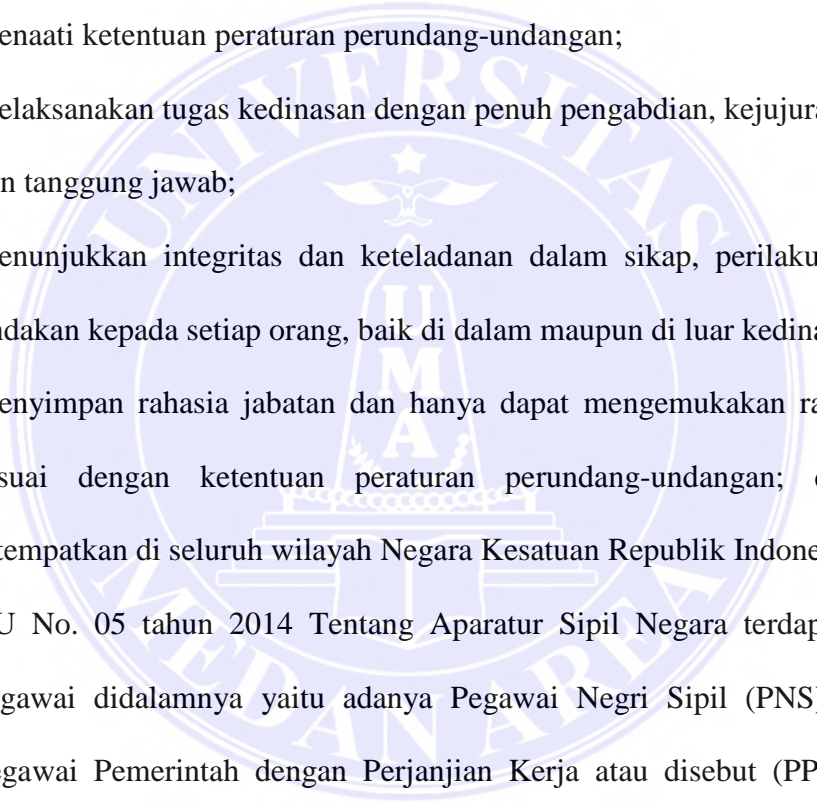
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
- b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; dan
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

UU No. 05 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara didalamnya terdapat pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), diantara keduanya terdapat persamaan dan perbedaan didalam hak dan kewajibannya, berikut ini hak dan kewajiban antara PNS dan PPPK :PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
 - b. cuti; Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan; dan
- d. pengembangan kompetensi

Kewajiban Pegawai ASN:

- 
- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
 - b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
 - d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

UU No. 05 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terdapat dua status pegawai didalamnya yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disebut (PPPK) dari dua status pegawai ini tidak terdapat perbedaan yang banyak, didalam Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bias menduduki Jabatan Struktural pada Umumnya seperti yang diduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun ada hak yang berbeda dari keduanya, yaitu apabila di pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak untuk mendapatkan tunjangan

pension sedangkan didalam Pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian kerja (PPPK) tidak berhak menerimanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama yang dibuat oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu.

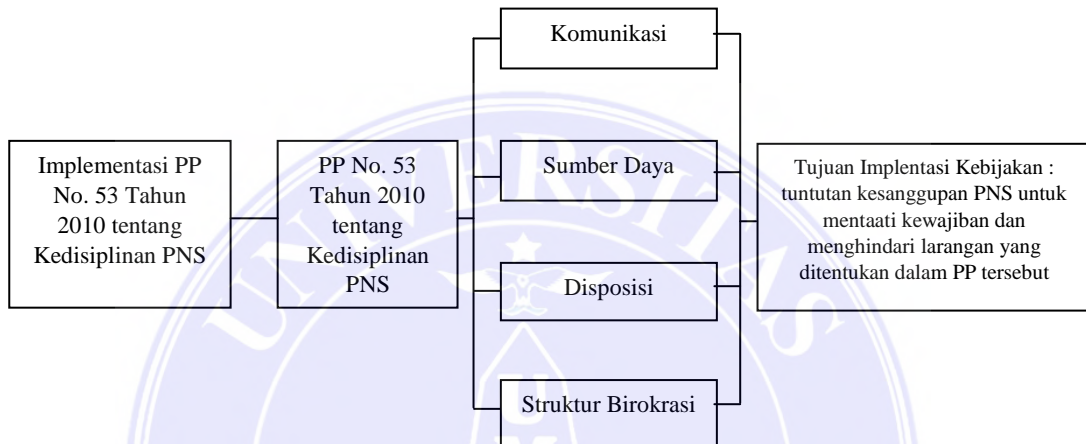
1. Penelitian yang dilakukan Suryani Wagiarti Universitas Terbuka pada Tahun 2013 dengan judul penelitian “*Analisis Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS di Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat*” Metode yang dilakukan penulis adalah metode kualitatif
2. Penelitian yang dilakukan Nila Yustia Nengsih UIN SUSKA Riau pada tahun 2014 dengan judul “*Analisis Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi* ” Metode yang dilakukan penulis adalah metode kualitatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam implementasi kedisiplinan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa, BKPSDM adalah Instansi terkait mengenai penerapan kedisiplinan di jajaran Pemerintah Kota Langsa, serta pegawai yang terlibat secara langsung sebagai subjek. Berdasarkan pengertian

tersebut maka dibangun suatu kerangka pemikiran yang mempermudah penulis dalam melakukan proses penelitian ini.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Model Implementasi Kebijakan Publik Edwards III (Tahir, 2014:61)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran atau dugaan sementara, maka hipotesis penulis dalam penelitian ini yaitu Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa belum berjalan efektif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan pada tanggal 1 April 2018 sampai 30 April 2018 bertempat di Pemerintah Kota Langsa pos Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.

3.2 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang meneliti manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, ataupun fenomena pada masa sekarang. Dan tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Bentuk penelitian kualitatif deskriptif dalam penelitian ini tentang kehidupan masyarakat, sejarah, perilaku, dan tatana sosial. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2010:173) menjelaskan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.” Sedangkan menurut Sugiyono (2010 : 80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010 :174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014 : 81) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang didapatkan yaitu data primer dan sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer yaitu data yang langsung didapatkan di lapangan dengan cara *interview* (wawancara), pengumpulan data dengan melakukan pertemuan atau tatap muka mewawancarai secara langsung dengan para pegawai dan pihak-pihak institusi Pemerintah Kota Langsa sebagai informan penelitian yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa.

2. Data Sekunder

Data yang didapatkan secara tidak langsung datang ke lapangan dimana objek yang akan diteliti. Data sekunder ini terdiri dari:

- a. Informan, sesuai dengan jenis penelitian yang dipilih, maka penentuan informan dalam penelitian ini didasarkan atas kriteria atau pertimbangan tertentu. Informan dalam penelitian ini adalah orang yang diambil secara purposif, yaitu peneliti secara sengaja akan memilih orang-orang yang dipandang memahami masalah yang diteliti (Sugiyono, 2010). Adapun yang di jadikan informan kunci (Key Person) adalah :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Langsa
2. Sekretaris BKPSDM Kota Langsa
3. Kabid Mutasi BKPSDM Kota Langsa
4. Pegawai BKPSDM Kota Langsa

- b. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengumpulkannya dari berbagai literatur/referensi atau buku-buku yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Dokumentasi, pengumpulan data melalui catatan-catatan penulis, foto-foto, gambar, dan hasil video yang keseluruhannya berasal dari tempat penelitian atau objek yang akan diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu pada metode deskriptif dengan penelitian kualitatif yang menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data dirangkum dan dilakukan pemisahan yang menjadi pokok penelitian, kemudian menyatukan hal-hal yang penting, diberi pola dan temanya. Data yang telah direduksi dapat menggambarkan dan mempermudah untuk pengumpulan data selanjutnya dan mempermudah dalam kegiatan penelitian.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi untuk selanjutnya dilakukan penyajian data, dengan demikian akan mempermudah peneliti untuk memahami dan merencanakan kegiatan selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan akan memunculkan penemuan baru yang belum diteliti sebelumnya.

3.6 Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional

1. Defenisi Konsep

Dasar konsep penelitian ini adalah Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa, hal ini berkaitan penerapan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean governance and good government*).

2. Defenisi Operasional

Sehubungan dengan desain penelitian tesis ini, peneliti mengangkat beberapa konsep operasional yang nantinya merupakan hal penting yang sering digunakan dalam penulisan tesis, yaitu:

a. BKPSDM Kota Langsa

Badan pada Pemerintah Kota Langsa yang menyelenggarakan urusan pemerintahan, dalam hal ini kedisiplinan.

b. Pegawai Negeri Sipil

Para individual yang bekerja dan mengabdikan pada institusi pemerintahan Kota Langsa dalam hal ini Pegawai BKPSDM Kota Langsa.

c. Disiplin Pegawai

Instrumen penting kualitas Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini Pegawai BKPSDM Kota Langsa.

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan yang dilakukan mengenai “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Langsa” maka peneliti mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1.1. Kesimpulan

Penegakan kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang sangat penting dalam membangun pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Penegakan disiplin pegawai juga bertujuan memantapkan pelayanan kepada masyarakat. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan salah satu instrumen dalam penegakan kedisiplinan pegawai telah memberikan hal positif terhadap pegawai di lingkungan kerja Pemerintah Kota Langsa dalam hal ini BKPSDM Kota Langsa sebagai data perbandingan. Sebagai landasan yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah membangun kepatuhan kepada pegawai di lingkungan kerja Pemerintah Kota Langsa untuk menegakkan kedisiplinan dan melayani masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan bagian dari menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut juga menjadi pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerja Pemerintah Kota Langsa untuk menegakkan

kedisiplinan kerja yang optimal dengan tujuan melayani masyarakat dengan maksimal.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bertujuan untuk Penegakan Kedisiplinan terhadap para pegawai di lingkungan kerja Pemerintah Kota Langsa adalah:

1. Melakukan perubahan pola pikir dan perilaku serta memahami kondisi obyektif dan perubahan lingkungan negara dan masyarakat.
2. Menjadi perekat persatuan bangsa, alat mewujudkan kerukunan sosial, kebersamaan, dan kesetaraan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
3. Dalam penyelenggaraan pemerintahan bertanggungjawab mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*).
4. Melaksanakan tanggungjawabnya wajib melakukan perubahan sikap, tindakan, dan perilaku ke arah budaya kerja efisien, hemat, disiplin tinggi, dan anti korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
5. Sistematis dan berkelanjutan menjadi panutan dan tauladan dalam lingkungan masyarakat.
6. Peningkatan disiplin kerja, dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

5.1.2. Saran

1. Aplikasi E-Disiplin adalah saran atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai. E-Disiplin tidaklah diterapkan hanya sekedar pegawai

datang tepat waktu dan pulang akan tetapi juga diterapkan pada jam istirahat, agar para pegawai tidak bisa pergi sekehendak disaat jam kerja, sehingga penerapan aplikasi ini lebih efektif.

2. Pimpinan dalam hal ini Kepala Badan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi agar semua yang melanggar peraturan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan pegawai akan tercipta.
3. Pimpinan dalam hal ini Kepala Badan sebagai panutan dan contoh bagi pegawai-pegawainya harus lebih memberikan contoh yang baik dan membimbing para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab.
4. Pemberian reward dalam hal ini Tunjangan Prestasi Kerja (TPK) lebih besar lagi, hal ini dimaksudkan agar terciptanya motivasi yang lebih baik dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, dan
5. Pemotongan reward (TPK) akibat kewajiban tidak dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta
- Agustino, Leo, 2012, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta
- Ahmad, Lokman Mohd. Tahir, 2014, “*School Operational Funding to Support School Activities*”, *International Journal of Evaluation and Research In Education (IJERE)*, Vol.3, No. 1, March 2014, pp. 66-78
- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rincka Cipta
- Weimer, D.L. & Aidan R. Vining, 1998, “*Policy Analysis: Concept and Practice*.” New Jersey : Prentice-Hall, Inc
- Edwards III, George C, 1980, *Implementing Public Policy*, Washington, D.C : Congressional Quarterly Press
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat, 2010, *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, Jakarta : Kencana
- Lester, James P. dan Joseph Stewart Jr, 2000, *Public Policy:An Evolution ary Approach*, Belmont : Wadsworth
- S. P, Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara

- Sastrohadiwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 2001, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Uma Sakaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.*
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Peraturan Perundang-Undangan

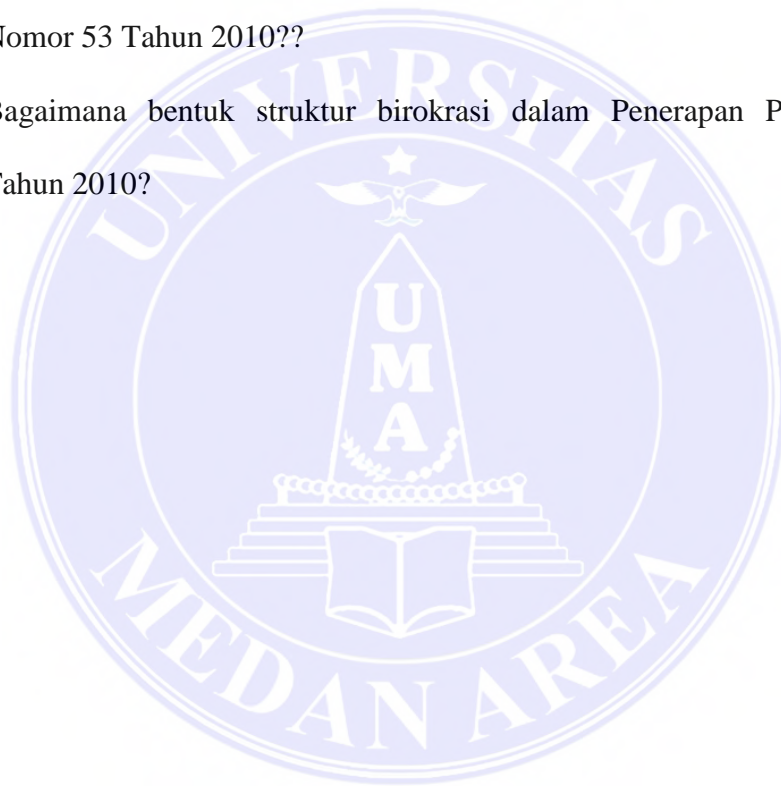
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Sasaran Kinerja Pegawai

Keputusan Walikota Langsa Nomor 44 Tahun 2006 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana komunikasi yang dilakukan dalam Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010?
2. Bagaimana dengan sumber daya yang ada dalam PP Nomor 53 Tahun 2010?
3. Bagaimana disposisi yang berlaku dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010??
4. Bagaimana bentuk struktur birokrasi dalam Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010?



Hasil Wawancara Dengan Kepala BKPSDM Kota Langsa

Pertanyaan tentang Komunikasi

“Saya sangat setuju dan mengapresiasi adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut, karena hal ini dapat meningkatkan dan mendorong kami agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas kami sebagai pelayan publik, hal ini juga bisa berjalan dengan lancar juga dikarenakan Pimpinan yaitu Bapak Walikota Langsa sering mengadakan pertemuan-pertemuan setiap bulannya untuk mengevaluasi kinerja dan hal-hal apa saja yang kami laksanakan sesuai dengan tugas kami”.

“Pengembangan dan pembinaan pegawai yang dilakukan BKPSDM Kota Langsa yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dilakukan terhadap sasaran Peraturan Pemerintah tersebut yaitu para pegawai atau ASN melalui salah satunya penegakan kedisiplinan dan sosialisasi penggunaan peralatan absensi atau E-Disiplin. Pada proses pengembangan dan pembinaan pegawai dilakukan dengan program-program terukur dan perencanaan jangka panjang, dan di samping itu pengadaan dan penguatan prasarana dan sarana yang ada, bahkan dilakukan penambahan berbagai instrumen yang dianggap perlu dalam kegiatan proses tersebut, sehingga pegawai yang masuk dalam program pengembangan dan pembinaan dapat tercapai tujuan yang diharapkan yaitu meningkatnya kualitas kinerja dan pelayanan kepada masyarakat”

Pertanyaan tentang Sumber Daya

“Kami selaku aparaturnya menyadari bahwa PP Nomor 53 Tahun 2010 ditujukan kepada seluruh aparatur pemerintah, serta untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga kedepannya nanti dapat menciptakan pelayanan publik yang lebih baik lagi”.

“Menurut saya PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan sebagai bentuk menjaga kestabilan seluruh jajaran pegawai yang tidak hanya berlaku bagi bawahan tetapi juga untuk semua kepala atasan yang bekerja di Pemerintah Kota Langsa. Saya sangat mengapresiasi dengan adanya Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 salah satunya penerapan Program E-Disiplin, karena hal ini akan menjadi pendorong sekaligus sebagai indikator keberhasilan kinerja pegawai dalam menjalankan kedisiplinannya”.

“Saya juga berharap bahwa dengan adanya PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut akan membuat para pegawai yang selama ini bekerja dengan rajin dan disiplin tidak akan sia-sia, karena dengan disinkronisasi dengan Penerapan Program E-Disiplin tersebut tentu akan semakin sulit bagi pegawai yang akan mangkir atau pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja usai”.

Pertanyaan tentang Disposisi Implementor

“Kami akan melaksanakan seluruh yang diamanatkan Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut yang di antaranya penggunaan absensi dengan sebaik mungkin, hanya saja hambatan dan kesulitan tentu ada, misal

belum keterbiasaan menggunakan fasilitas tersebut sehingga belum terlaksana dengan maksimal”.

“Sampai saat ini dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil ini masih juga ada pelanggaran, tapi dalam hal ini pelanggaran yang dimaksud masih dalam kategori pelanggaran ringan, seperti keterlambatan hadir atau kecepatan pulang kantor. Kedepannya kami akan terus giat menyerukan amanat PP nomor 53 Tahun 2010, agar PNS di Instansi Kami dan Kota Langsa pada umumnya dapat berperilaku disiplin dan bekerja lebih efektif lagi”

Pertanyaan tentang Struktur Birokrasi

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil difokuskan pada penegakan kedisiplinan dan kehadiran atau absensi menggunakan fasilitas E-Disiplin”.

“Jika ditanyakan peraturan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini mudah dipahami bagi siapa saja karena semuanya bersifat teknis di lapangan seperti penegakan kedisiplinan umumnya dan penggunaan fasilitas E-Disiplin untuk kelengkapan absensi atau kehadiran pegawai, dan mudah terlaksananya”.

“Untuk struktur implementasi tidak menciptakan hirarki yang rumit dan panjang, dalam hal ini hanya dari Walikota Langsa dan Kepala Instansi/Badan/Kantor, lalu ke kepala bagian membawahi masing masing aparaturnya dalam bertugas dan menjalankan fungsinya, sehingga masing-masing

kepala diberi tanggung jawab sesuai dengan wewenangnya. Jadi menurut saya dalam proses tersebut relatif mudah dilaksanakan”



Hasil Wawancara Dengan Sekretaris BKPSDM Kota Langsa

Pertanyaan tentang Komunikasi

“Sejauh ini kami telah mengkomunikasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, karena untuk menciptakan PNS yang handal, profesional dan bermoral mutlak dibutuhkan Kedisiplinan, untuk itu PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah sebagai landasan hukum yang dijadikan pedoman dalam penegakan kedisiplinan, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja”

“Komunikasi tidak hanya terjadi ketika rapat antar instansi dilakukan, akan tetapi juga terjadi saat implementasi tersebut berjalan di lapangan. Dan rapat antar instansi dalam pelaksanaan implementasi Peraturan Pemerintah tersebut sering juga dilakukan melalui media elektronik seperti telepon dan alat komunikasi lainnya ketika terdapat kendala di lapangan”

Pertanyaan tentang Sumber Daya

“Terkait Sumber Daya, dalam hal ini kami masih mengalami kesulitan dikarenakan kehadiran PNS masih belum maksimal, belum lagi penempatan PNS tidak disesuaikan dengan kemampuan individu yang bersangkutan, sehingga tugas yang dilaksanakan masih belum optimal.”

“Mengenai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dengan salah satu upayanya Aplikasi E-Disiplin telah menyadarkan pegawai

untuk meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja, karir dan sistem prestasi kerja”

“Namun didalam penerapan Aplikasi E-Disiplin membutuhkan APBK yang relatif besar, jadi menurut saya diperlukan anggaran yang memadai. Seiring berjalannya waktu penerapan aplikasi ini akan diterapkan secara menyeluruh, tidak hanya pegawai negeri sipil, mungkin sampai kepada tenaga honorer dan tenaga pendukung lainnya.

Pertanyaan tentang Disposisi Implementor

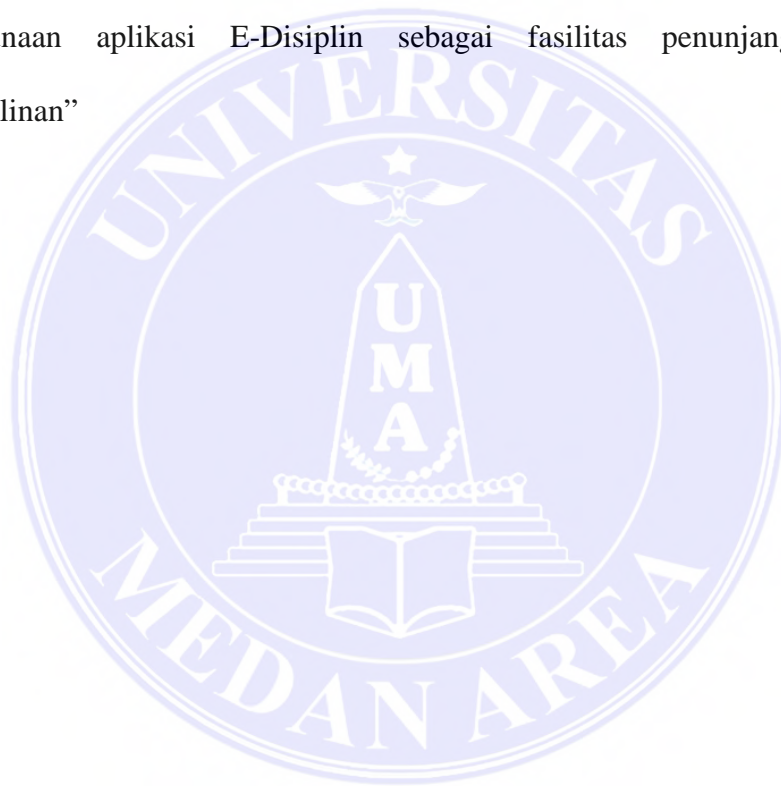
“Disini kami telah melaksanakan berbagai upaya, mulai dari rapat intern dengan pimpinan dan Kepala Badan hingga sosialisasi ke instansi-instansi di Kota Langsa, didalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 perlu adanya ketegasan Pimpinan, sehingga Peraturan tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana dengan ketentuan. Didalam penerapan di lapangan, Pimpinan adalah sebagai panutan dan contoh bagi pegawai, sehingga pegawai akan meniru sikap pimpinan tersebut. Kami disini juga akan menerapkan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dan tidak menjalankan peraturan”

Pertanyaan tentang Struktur Birokrasi

“Mengenai hal tersebut kami dan Kepala Badan telah mensosialisasikan kepada bawahan agar dapat melaksanakan Peraturan tersebut. Kemudian setiap Kepala Bidang akan memberikan penjelasan atau himbauan mengenai Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut”.

“Kemudian pada setiap bulannya kami akan merekap kehadiran Pegawai Negeri Sipil, sebagai upaya penegakan kedisiplinan, sehingga jikalau ada pelanggaran kehadiran akan kami proses sebagaimana ketentuan Peraturan yang berlaku”

“Selanjutnya kami juga tidak hanya fokus pada penegakan kedisiplinan pegawai akan tetapi juga mengupayakan memberikan pelatihan-pelatihan terhadap penggunaan aplikasi E-Disiplin sebagai fasilitas penunjang penegakan kedisiplinan”



Hasil Wawancara Dengan Kabid Mutasi BKPSDM Kota Langsa

Pertanyaan tentang Komunikasi

“Sejauh ini Komunikasi yang dilakukan telah berjalan dengan baik, acuan untuk melaksanakan PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilakukan mulai dari Kepala Instansi hingga Kepala Bidang di setiap Instansi masing-masing, yang bertujuan agar terlaksananya PP Nomor 53 tersebut, sehingga terciptanya PNS yang baik.

Sosialisasi datang dari hampir seluruh instansi di Kota Langsa. Sosialisasi disampaikan dari instansi teknis sampai instansi nonteknis yang nantinya diharapkan menyampaikan informasi dari sosialisasi tersebut kepada para pegawainya

Pertanyaan tentang Sumber Daya

“Didalam penerapannya masih ada sedikit kekurangan, diantaranya PNS yang datang terlambat atau pulang lebih awal. Namun kedepan kami akan memperketat hukuman bagi PNS dimaksud, diantaranya pemotongan Tunjangan Prestasi Kerja dan lain-lain, sehingga hal tersebut diatas akan berkurang dikarenakan efek jera dalam penerapan peraturan tersebut.

“Kami melalui tim anggaran setiap tahun juga akan melakukan pengadaan aplikasi E-Disiplin lebih banyak lagi, sehingga penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 ini akan segera menyeluruh ke Instansi-Instansi di Kota Langsa pada umumnya”

Pertanyaan tentang Disposisi Implementor

“Dalam hal ini Walikota Langsa menyerukan langsung penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010, melalui kepala Instansi hingga bawahannya masing-masing dengan sistem berjenjang, sehingga didalam penerapan PP ini akan terlaksana secara menyeluruh.”

Pertanyaan tentang Struktur Birokrasi

“BKPSDM Kota Langsa melalui Kabid Mutasi telah memiliki SOP dalam menjalankan kebijakannya yang digunakan sebagai petunjuk teknis atau petunjuk pelaksana. Selain itu koordinasi yang terjalin antara Pimpinan dan Bawahan juga diperlukan.”

“Pada wilayah kerja Kota Langsa yang menjadi pusat koordinasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah BKPSDM Kota Langsa yang berkoordinasi dengan satuan kerja lainnya di lingkungan pemerintahan Kota Langsa”.

Hasil Wawancara Dengan Salah Satu Staf BKPSDM Kota Langsa

Pertanyaan tentang Komunikasi

“Dalam Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010, saya sebagai objek pelaku kebijakan sangat memahami apa yang telah disampaikan oleh pimpinan, dalam hal ini pimpinan terus menyerukan agar Pegawainya terus Disiplin, saya menerima dengan baik maksud dan tujuan disiplin tersebut, walaupun didalam pelaksanaannya terkadang masih ada pelanggaran-pelanggaran kecil, seperti telak masuk kantor ataupun pulang lebih awal. Namun kedepannya saya akan berusaha menjadi PNS yang lebih baik.”

Pertanyaan tentang Sumber Daya

“Didalam Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 saya menyadari akan kekurangan-kekurangan. Seperti Aplikasi E-Disiplin yang belum menyeluruh dan hal-hal lainnya. Namun hal yang mencolok dari penerapan Peraturan ini adalah reward yang didapat dari objek pelaku kebijakan, disini kami masih sangat merasa kekurangan atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Kedepan saya berharap agar reward yang kami terima agar lebih disesuaikan dengan apa yang menjadi tanggung jawab kami sebagai pelayan masyarakat”.

Pertanyaan tentang Disposisi Implementor

“Penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 telah dilaksanakan dengan baik. Kami sebagai objek pelaku kebijakan, menerima apa yang telah disampaikan pimpinan. Kami juga mencontoh apa yang telah pimpinan kerjakan, seperti

pimpinan masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu. Hal ini sangat penting, dikarenakan pimpinan adalah seorang figur pelaku kebijakan”.

Pertanyaan tentang Struktur Birokrasi

Saya sebagai objek pelaku kebijakan sangat memahami maksud dan tujuan penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010. Saya menjalankan apa yang menjadi kewajiban saya dan saya juga menerima apa yang berhak saya terima. Hal ini tidak begitu rumit, dan sangat mudah dijalankan. Namun disamping itu banyak juga faktor-faktor penghambat yang saya jumpai. Seperti keterlambatan yang tidak disengaja.

