

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

OLEH

**RENNY KHAIRUNA SARI
161801004**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

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



OLEH
RENNY KHAIRUNA SARI
NPM. 161801004

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53
Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang**

N a m a : Renny Khairuna Sari

N P M : 161801004

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Warjio, MA

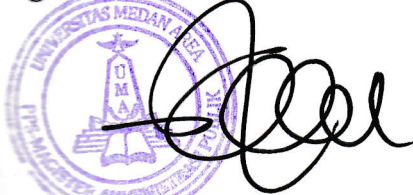
Pembimbing II



Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Ketua Program Studi

Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada tanggal 4 Mei 2018

N a m a : Renny Khairuna Sari

N P M : 161801004



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si
Sekretaris : Muazzul, SH, M.Hum
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Penguji Tamu : Dr. Abdul Kadir, M.Si

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 orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Karang Baru,

2018

METERAI
TEMPEL

TGL. 20

31517AFF421816512

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Renny Khairuna Sari
Renny Khairuna Sari

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG”**. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W yang telah menuntun perjalanan kehidupan manusia menempuh ilmu pengetahuan.

Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area. Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, MEng, MSc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
4. Komisi Pembimbing : Dr. Warjio, MA, Dr. Isnaini, SH, M.Hum
5. Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, Ir. Razuardi, MT
6. Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Dra. Fauziati
7. Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian dan Evaluasi Jabatan, Mainizar, SE
8. Ayah dan Ibunda serta suami, ananda serta semua saudara/keluarga.
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2016.
10. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
11. Kepada semua pihak yang telah berkenan membantu penyelesaian Tesis ini

Masih banyak kelemahan yang penulis sadari atau tidak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima saran kritik yang konstruktif dari

para pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari Tesis ini. Namun harapan terbesar dari penulisan Tesis ini adalah semoga bermanfaat khususnya bagi kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbang saran bagi instansi pemerintah.

Kualasimpang, April 2018
Penulis,

Renny Khairuna Sari



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN ACEH TAMIANG**

OLEH

RENNY KHAIRUNA SARI

A B S T R A K

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Disekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sering terjadi pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti sering terlambatnya Pegawai Negeri Sipil masuk kantor bahkan ada yang pulang sebelum jam pulang kantor dan tidak hadir tanpa keterangan pada jam kerja. Ini mencerminkan bahwa upaya pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan Pemerintah yang Produktif, Efisien, Efektif, Ekonomis, berdaya guna dan berhasil guna terhambat dengan adanya perilaku PNS yang kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan faktor – faktor apa saja yang menghambat proses implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang antara lain (a) dari sisi komunikasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik. (b) dari sisi sumber daya jumlah komponen sumber daya yang ada sudah cukup memadai. (c) dari sisi disposisi atau sikap masih terdapat sebagian pegawai yang kurang mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. (d) dari sisi Struktur Birokrasi mendukung jalannya implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang,

Kata kunci : implementasi, Disiplin pegawai Negeri Sipil

**IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT POLICY NUMBER 53 OF 2010
CONCERNING DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS, REGIONAL
SECRETARIAT, ACEH TAMIANG REGENCY**

BY

RENNY KHAIRUNA SARI

A B S T R A C

Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants is a legal basis for guaranteeing Civil Servants and can be used as a basis for regulating the preparation of good and right State apparatus. Regional Discretariat of Aceh Tamiang District often occurs in disciplinary violations of the Civil Servants, as often the delay in entering the office of the Civil Servants, even those who leave before the office hours and are absent without information during working hours. This reflects that the government's efforts to realize the implementation of a Productive, Efficient, Effective, Economical, Efficient and Successful Government are hampered by the behavior of civil servants who do not comply with employee discipline regulations.

This study aims to obtain an overview of the implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning the discipline of Civil Servants and any factors that hinder the policy implementation process of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning the discipline of Civil Servants in the Aceh Tamiang District Regional Secretariat. This research is a descriptive study with a qualitative approach.

From the results of this study indicate that there are several factors that influence the Implementation of Government Regulation Regulation Number 53 of 2010 concerning Dispilin Civil Servants in the Regional Secretariat of Aceh Tamiang Regency, among others (a) from the communication side it has not been fully implemented. (b) in terms of resources the number of available resource components is sufficient. (c) in terms of disposition or attitude there are still some employees who do not comply and implement the regulation. (d) in terms of the Bureaucratic Structure supporting the implementation of government regulation number 53 of 2010 concerning the discipline of Civil Servants in the Regional Secretariat of Aceh Tamiang District,

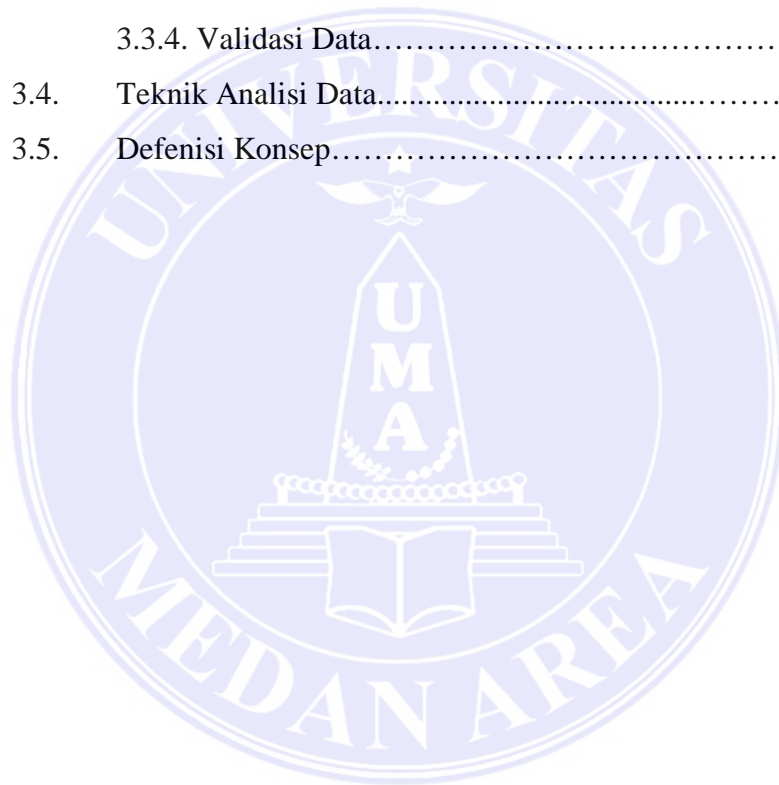
Keywords: implementation, discipline of civil servants

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN-GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Pegawai Negeri Sipil.....	13
2.2. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.....	14
2.3. Disiplin Pegawai.....	23
2.3.1. Faktor – faktor yang memengaruhi Pembentukan Displin.....	20
2.4. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri sipil.....	33
2.5. Kebijakan Publik.....	35
2.6. Implementasi Kebijakan.....	38
2.6.1 Model Implentasi Kebijakan.....	39
2.7. Kerangka Berfikir.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	57
3.2.	Bentuk Penelitian.....	57
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
	3.3.1. Observasi.....	59
	3.3.2. Dokumentasi.....	59
	3.3.3. Wawancara.....	50
	3.3.4. Validasi Data.....	61
3.4.	Teknik Analisi Data.....	62
3.5.	Defenisi Konsep.....	63



**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN dan
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Gambaran umum Kabupaten Aceh Tamiang.....	67
4.1.1.	Topografi.....	68
4.1.2.	Jumlah Penduduk.....	69
4.2.	Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.....	71
4.2.1.	Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.....	71
4.2.2	Situasi Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.....	81
4.3.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	83

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1.	Kesimpulan	94
5.2.	Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kedekatan Prosedur Analisis Kebijakan Dengan Tipe - Tipe.....	37
Gambar 2.2. Model The Implentatation Proces.....	41
Gambar 2.3. Direct and Indirect Impact on Implementation.....	43
Gambar 2.4. Model Implemtasi Kebijakan George Edward III.....	55
Gambar 2.5. Kerangka Berfikir.....	56
Gambar 3.1. Komponen Analisis Data Model Interaktif.....	63
Gambar 4.1. Peta Administrasi Kabupaten Aceh Tamiang.....	68
Gambra 4.2. Peta Kondisi Kelerengan Kabupaten Aceh Tamiang.....	69
Gambar 4.3. Peta ketinggian Wilayah Kabupaten AcehTamiang.....	69
Gambar 4.4. Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.....	80



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai artinya orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan negeri artinya negara atau pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Definisi Pegawai Negeri Sipil menurut Kranenburg (dalam Hartini, 2008:31) adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen,

Dalam ketentuan umum UU No. 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Pegawai negeri berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 terdiri atas sebagai berikut:

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

Sementara Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

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

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut ini:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang (PNSP) adalah Pegawai Negeri Sipil yang digajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada departemen, lembaga Pemerintahan non-departemen, kesekretariatan Lembaga tertinggi atau tinggi Negara, instansi vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten, Kota, Kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk tugas kenegaraan lainnya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintahan Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

2.2. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespoprodjo (dalam Handoyo, 2010:12)

mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Selain kewajiban, ada juga hak. Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak dirumuskan sebagai benar, kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Sementara Bertens (dalam Handoyo, 2010:9) mendefinisikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibyang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pension dan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi.

Kewajiban yang harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 adalah:

- 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 tanggung jawab;
- 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 materiil;
- 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; dan
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

- 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 di luar 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, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Hak Dan Kewajiban PNS Menurut UU Nomor 8 Tahun 1974
Sebagaimana Telah Diubah Dengan UU 43 Tahun 1999 ialah:

Kewajiban PNS

1. Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. (pasal 4)
2. Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab. (pasal 5)
3. Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan. (pasal 6 huruf a)
4. Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pjabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.(pasal 6 huruf b)

Hak PNS

1. Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya. (pasal 7)
2. Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti. (pasal 8)
3. Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan. (pasal 9 angka 1)

4. Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan. (pasal 9 angk 2)
5. Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka. (pasal 9 angka 3)
6. Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. (pasal 10)

Hak dan kewajiban pegawai plat merah dalam UU ASN diatur dalam pasal 21 dan 23. Perlu pembaca ketahui dalam UU ASN kewajiban PNS dan PPPK sama akan tetapi masalah Hak berbeda. Hak PNS diatur dalam pasal 21 dan hak PPPK diatur dalam pasal 22. Perbedaannya, PPPK tidak mempunyai hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Hak PNS (Pasal 21 UU ASN)

1. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas.
2. Cuti
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
4. Perlindungan.
5. Pengembangan kompetensi.

**Kewajiban Pegawai ASN (Di Dalamnya Termasuk Kewajiban PNS)
(Pasal 23)**

- 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.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik.

Dalam UU ASN ketentuan lebih lanjut tentang hak PNS, hak PPPK, dan kewajiban Pegawai ASN akan diatur dengan peraturan pemerintah tersendiri.

Kewajiban PNS Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

PP 53 tahun 2010 mengatur tentang disiplin PNS. Di dalam peraturan tersebut diatur tentang disiplin, pelanggaran disiplin, larangan, dan juga kewajiban PNS. Kewajiban PNS yang diatur bagian 3 pasal 3 PP 53 Tahun 2010 antara lain:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD-RI 1945, NKRI dan Pemerintah.
4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
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 materiil;
11. masuk kerja dan menaati 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.

2.3. Disiplin Pegawai

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia, disiplin berarti melatih batin dan watak supaya perbuatannya menaati tata tertib. Disiplin diri berarti melatih diri melakukan segala sesuatu dengan tertib dan teratur secara berkesinambungan untuk meraih impian dan tujuan yang ingin dicapai dalam hidup. Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Wursanto, 1989:108). Disiplin juga diartikan adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan

yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Surahmad, 1993:24). Witarsa (1988:102) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi (1983:152)

Mengapa kita perlu disiplin? (Astrid Susanto 1974:105). Disiplin diri akan terasa manfaatnya jika kita memiliki suatu impian dan cita – cita yang ingin dicapai. Kita harus mendisiplinkan (melatih) diri untuk mengerjakan hal – hal yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, di dunia ini dibuat peraturan – peraturan yang disertai hukuman yang setimpal. Hal ini tidak lain agar setiap manusia mau belajar hidup disiplin dan menaati aturan yang ada sehingga dunia tidak kacau balau dan seseorang tidak dapat berbuat sekehendak hatinya.

Selanjutnya Astrid menjelaskan bahwa kebiasaan yang kita lakukan akan menentukan masa depan kita. Kebiasaan yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik, begitupun sebaliknya, namun untuk membiasakan kebiasaan baik itu tidak mudah. Mengapa demikian?

1. Manusia memiliki sifat – sifat mendasar seperti: cenderung bermalas - malasan, ingin hidup seenaknya mengikuti keinginan hatinya dan keinginan untuk melanggar peraturan – peraturan yang ada.
2. Kita selalu menganggap pekerjaan sebagai suatu kewajiban apapun beban yang harus dilakukan, bukan sebagai kesenangan. Pepatah mengatakan “kita akan lebih mudah menerapkan disiplin diri jika kita mencintai apa yang kita kerjakan”.
3. Manusia cenderung cepat bosan jika melakukan kegiatan yang sama dalam jangka waktu lama.

Disiplin diri merupakan suatu siklus kebiasaan yang kita lakukan secara berulang- ulang dan terus menerus secara berkesinambungan sehingga menjadi suatu hal yang biasa kita lakukan. Disiplin diri dalam melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan akan menjadi suatu kebiasaan yang mengarah pada tercapainya keunggulan. Keunggulan membuat kita memiliki kelebihan yang dapat kita gunakan untuk meraih tujuan hidup yang menentukan masa depan kita.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif

sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine dalam Astrid (1974:105), adalah sebagai berikut:

Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

Disiplin dalam konteks organisasi berdasarkan beberapa pemahaman teori adalah mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam institusi. Misalnya datang dan pulang tepat waktu, memakai pakaian yang sopan dan enak dipandang orang banyak dan peduli terhadap keadaan sekitar perusahaan. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil telah diatur tata cara disiplinnya yaitu menjalankan kewajiban dan menghindari larangan yang di rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka akan diberikan sanksi dengan jenis hukuman sesuai kesalahan yang dilakukannya, diantaranya:

- a. Hukuman Disiplin Ringan
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Hukuman Disiplin Sedang :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

c. Jenis Hukuman disiplin Berat terdiri dari :

- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 (tiga) tahun;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) pembebasan dari jabatan;
- 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaannya sendiri sebagai PNS, dan
- 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Hukuman yang diberikan terdiri dari 3 (tiga) tingkatan (1) merugikan unit kerja, instansi dan negara. Dalam hal mematuhi masuk dan ketentuan jam kerja diatur sebagai berikut:

- a. PNS yang tidak masuk kerja selama 5 sampai dengan 15 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman *disiplin ringan*.
 - 1) Teguran Lisan;5 hari
 - 2) Teguran Tertulis;6 sampai dengan 10 hari
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis;11 sampai dengan 15 hari.
- b. PNS yang tidak masuk kerja selama 16 sampai dengan 30 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman *disiplin sedang*.
 - 1) Penundaan KGB : 16 sampai dengan 20 hari
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat : 21 sampai dengan 25 hari
 - 3) Penurunan pangkat paling lama 1 tahun : 26 sampai dengan 30 hari.
- c. PNS yang tidak masuk kerja selama 31 sampai dengan 45 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman *disiplin berat*:

- 1) Penurunan pangkat paling lama 3 tahun : 31 sampai dengan 35 hari
- 2) Penurunan jabatan : 36 sampai dengan 40 hari
- 3) Pembebasan Jabatan : 41 sampai dengan 45 hari
- 4) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat : 46 hari
ataulebih tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Agar diperhatikan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan metaati ketentuan jam dihitung secara komulatif 1 (satu) tahun. Keterlambatan dihitung secara komulatif dan dikonversi 1 hari sama dengan 7 jam lebih 30 Menit. Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin, maka tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya. Pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan apabila tidak menjatuhkan hukuman kepada PNS yg telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

Pada dasarnya pemberian sanksi sebenar dalam rangka agar kegiatan organisasi tetap berjalan sesuai tujuang organisasi di dirikan. Berikut tujuan pendisiplinan:

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan. Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.

- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Misalnya, pegawai tidak mau mematuhi apa yang disarankan supervisor, mengkritik, mengeluh dan tidak menyukai supervisornya tanpa dasar. Sikap dan perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai ojektif masing-masing. Pada organisasi militer dan polisi, bawahan wajib menghormati atasannya dengan bentuk penghormatan secara militer. Penghormatan terhadap anggota yang pangkatnya lebih tinggi merupakan peraturan yang harus dipatuhi dalam pertempuran maupun dalam situasi damai.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.
- d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja. Moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan

yang dirancannng khusus akan meningkatkan sikap perilaku kerja pegawai yang merosot tersebut.

- e. Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi yang baik (Wirawan 2009:138-139)

Prinsipnya pendisiplinan adalah untuk menyiapkan sumber daya PNS yang siap melaksanakan kegiatan terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Bagaimana mungkin PNS mampu melakukan pelayanan bila tidak mampu melakukan pendisiplinan diri atau organisasi.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Disiplin

Dalam setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintahan pada dasarnya mengharapkan pegawai-pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi dalam menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan. Dengan kedisiplinan tersebut pegawai diharapkan mempunyai kerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula (Kurt Lewin 1992 : 17) adalah interaksi antara factor kepribadian dan factor lingkungan (situasional).

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap dalam perilaku terdapat tiga tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994) :

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapat reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat disiplin kerja tidak nampak.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada indentifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat indentifikasi. Karyawan ayang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak menaati peraturan. Penghormatan dan

penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualiatas professional yang tinggi dibidangnya. Jika pusat indentifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3. Disiplin Karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai system pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil bersikap positif dan terbuka.

Konsisten adalah memberlakukan peraturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang disepakati dilanggar maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh pegawai dengan tidak membeda-bedakan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan system penghargaan lainnya merupakan factor yang tidak dapat dilupakan. Pada awal program pembangunan salah satu upaya meningkatkan citra

pemerintah yang bersih dan berwibawa, adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

2.4. Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Definisi hukuman (*punishment*) menurut Luthans (dalam Wahyudin, 2009) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Wahyudin (2009) menyimpulkan definisi hukuman, yaitu suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku atau perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya atau tidak mengulang pada perbuatan yang sama.

Miftah Thoha (2005:77) membagi tingkat hukuman disiplin pegawai negeri menjadi tiga, yaitu:

- a) Hukuman disiplin ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- c) Hukuman disiplin berat, terdiri dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Apabila pada tanggal pemeriksaan PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan. Bahwa Peraturan Pemerintah

Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan.

2.5. Kebijakan Publik

Kebijakan publik mempunyai pengertian yang variatif tergantung dari siapa yang mengemukakan sehingga tidak dapat digeneralisasikan menjadi suatu pengertian yang representatif memuaskan. Menurut James Anderson (dalam Islamy, 2000:17) mendefinisikan kebijakan adalah “*A Purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” (“Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu”).

Menurut pendapat Thomas R. Dye (dalam Islamy, 2000:18) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*Is whatever governments choose to do or not to do*” (“apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan”). Dari pendapat ini mengandung pengertian sebagai suatu keputusan untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan, sehingga diam pun bisa dianggap sebagai suatu kebijakan.

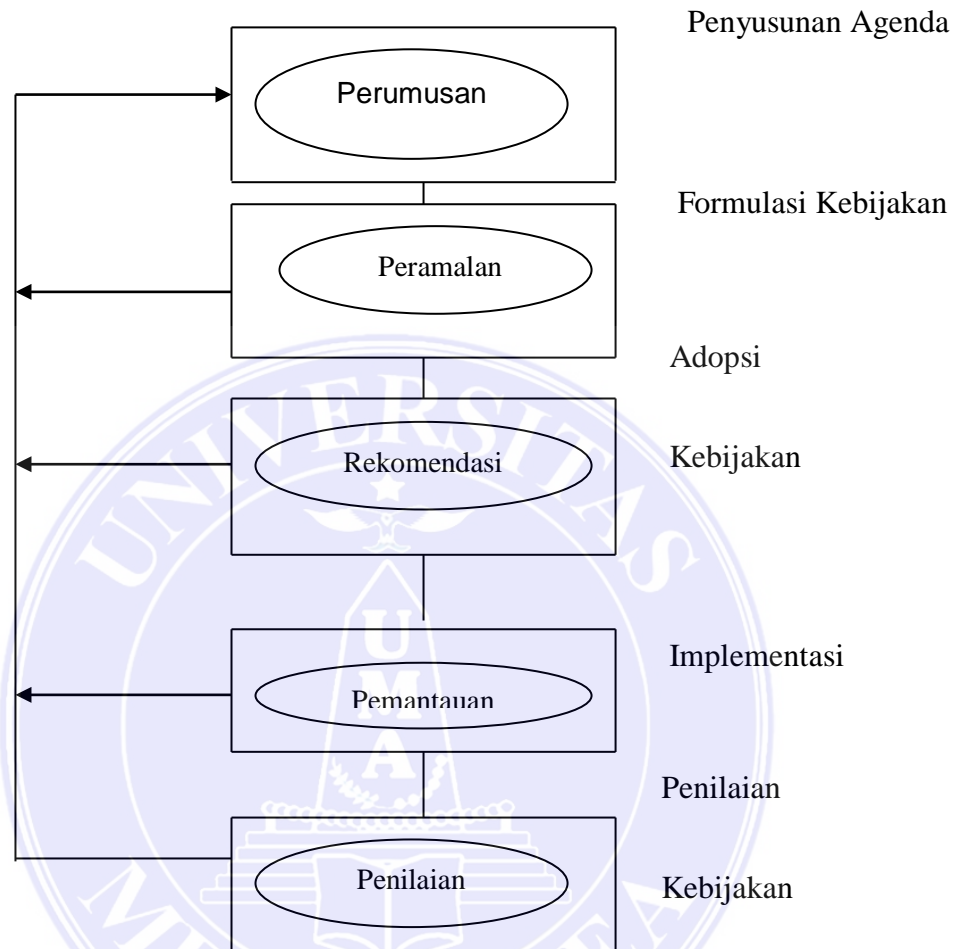
Selanjutnya Richard Rose (dalam Winarno, 2002:15) menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai “Serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan dari pada sebagai suatu keputusan tersendiri.”

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. Selalu mempunyai tujuan tertentu atau suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan.
- b. Bersifat positif berupa tindakan-tindakan pemerintah untuk mengatasi masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan suatu keputusan pemerintah untuk tidak melakukan apapun.
- c. Serangkaian kegiatan yang tidak berdiri sendiri.
- d. Dibuat dan dilakukan oleh pemerintah.
- e. Didasari oleh suatu peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa.
- f. Ditujukan untuk kepentingan umum.

Menurut William Dunn setiap kebijakan publik mencakup beberapa tahapan yang saling bergantung menurut urutan waktu : penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilaian kebijakan. Aktivitas kebijakan yang termasuk dalam prosedur analisis kebijakan seperti yang digambarkan oleh William Dunn di bawah ini :

Pembuatan Kebijakan



Gambar 2.1 Kedekatan Prosedur Analisis Kebijakan Dengan Tipe-Tipe

(Sumber : Dunn, 2003 : 25.)

Menurut Winarno (2002:17) bahwa, kebijakan publik secara garis besar mencakup tahap-tahap perumusan masalah kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik meliputi tiga kegiatan pokok yaitu : perumusan kebijakan public, implementasi kebijakan public dan evaluasi kebijakan publik.

2.6. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi maka suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu implementasi kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik.

Menurut Hill dan Hupe (dalam Handoyo, 2012:93) implementasi berhubungan dengan kebijakan spesifik sebagai respon khusus atau tertentu terhadap masalah-masalah spesifik dalam masyarakat.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2014:148), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.

Proses implementasi berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari *output* tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting (atau upaya untuk melakukan

perbaikan-perbaikan) terhadap undang-undang /peraturan yang bersangkutan.

Berdasarkan defenisi-defenis diatas, maka peneliti dapat simpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan itu sendiri.

2.6.1. Model Implementasi Kebijakan

Proses implementasi kebijakan itu sungguh tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tujuan kebijakan, baik negatif maupun yang positif.

Untuk mengkaji lebih baik suatu implementasi kebijakan politik maka perlu diketahui variable dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Untuk itu, diperlukan suatu implementasi kebijakan. Terdapat banyak model yang dapat dipakai untuk menganalisis sebuah implementasi kebijakakan.

Adapun dalam mengimplementasikan suatu kebijkana dikenal beberapa model sebagai berikut:

a. Model Implementasi Kebijakan Menurut Grindle.

Model ini menggambarkan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh beragam faktor, dimana akhirnya ditentukan oleh baik materi program yang telah dicapai maupun melalui interaksi para pembuat keputusan dalam konteks politik administrasi. Proses politik dapat terlihat melalui pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai faktor kebijakan, Sedangkan proses administrasi terlihat melalui proses umum mengenai aksi administrasi yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.

b. Model implementasi Kebijakan Menurut Van Meter dan Van Horn

Model ini merumuskan sebuah abstraksi (kerangka kerja) yang memperlihatkan hubungan antar faktor yang mempengaruhi hasil atau kinerja suatu kebijakan. Van Meter dan Van Horn yang menyatakan bahwa implementasi sebagai suatu proses (*Implementasi as alinier proses*) ada 6 (enam) variabel yang menghubungkan kebijakan dengan kinerja antara lain :

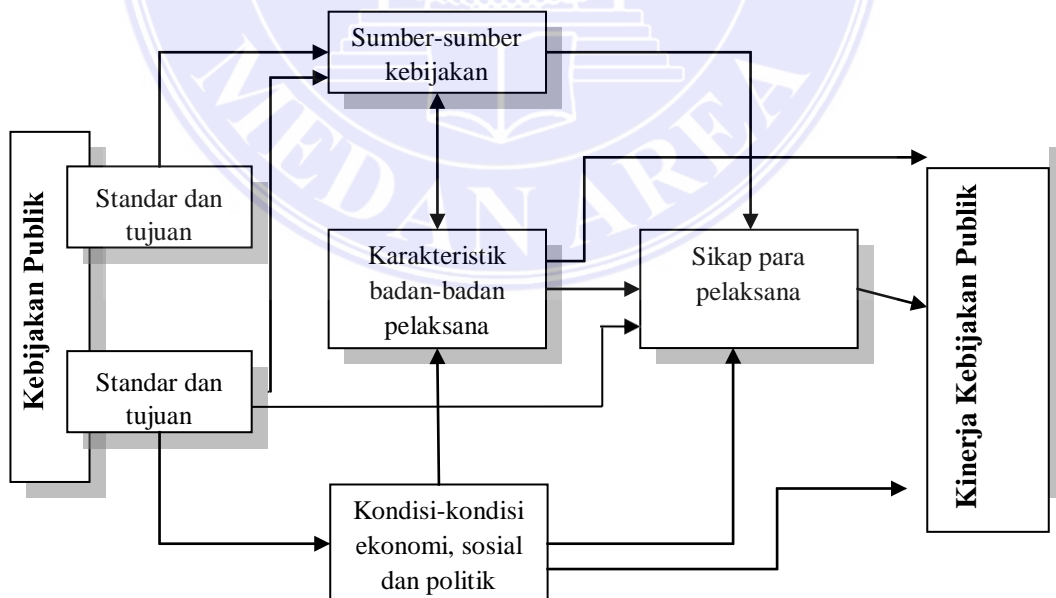
a. Sumber daya (*resource*)

faktor ini meliputi keuangan atau insentif dalam program, untuk mendorong atau memudahkan implementasi yang efektif.

b. Sasaran dan standart kebijakan

Faktor ini menentukan performance (penampilan) suatu kebijakan yang dapat diukur sejauh mana sasaran dan standart kebijakan dapat direalisasikan.

- c. Komunikasi antar anggota organisasi dan aktifitas pelaksana
 Faktor ini berfungsi memudahkan implementasi yang efektif.
- d. Karakteristik dari badan pelaksana
 faktor ini mempengaruhi kebijakan.
- e. Kondisi sosial ekonomi dan politik
 Faktor ini berpengaruh besar terhadap performance agen atau instansi yang mengimplementasikan kebijakan.
- f. Disposisi dari pihak yang melakukan implementasi
 Faktor ini akan sangat mewarnai tindakan para implementator dalam mengimplementasikan suatu kebijakan.
- Seluruh variabel yang menghubungkan kebijakan dengan kinerja diatas dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2. **Model The Implementation Proses**

(Sumber: Meter dan Van Horn, 1975)

c. Model Implementasi kebijakan George Edward III

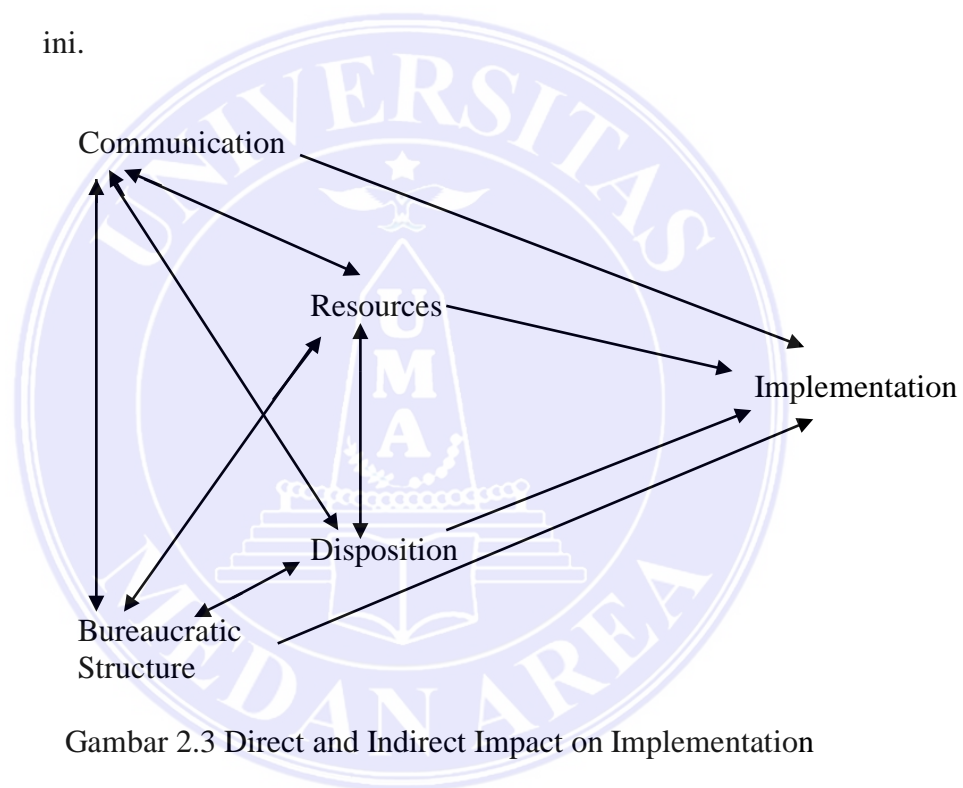
Edward di dalam Subarsono (2005:90), melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak factor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi.

George C. Edward III menegaskan bahwa masalah utama administrasi publik adalah kurangnya perhatian pada persoalan implementasi kebijakan (Handoyo 2012:112). Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, Edward (dalam Handoyo 2012) menyarankan empat isu pokok yang harus diperhatikan, yaitu komunikasi, sumber daya, komitmen atau disposisi, dan struktur birokrasi.

Edwards III mengemukakan bahwa empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan yakni komunikasi, sumber-sumber, kecenderungan-kecenderungan dan struktur birokrasi. Dalam penelitian ini juga memakai model implementasi kebijakan dari Edward III dengan mengambil variabel komunikasi dan sumber daya yang diduga mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan.

Model Edward III ini hampir mirip dengan model Van Meter dan Van Horn. Dalam model Edward III ini lebih jelas menerangkan mengenai variabel komunikasi dan sumber daya, dan hal ini sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini

dimungkinkan ada hubungan diantara variabel tersebut meliputi komunikasi, sumber daya, kondisi sosial ekonomi dan politik, namun mengingat terbatasnya penelitian hanya meneliti hubungan antara variabel komunikasi, sumber daya kondisi sosial ekonomi politik dengan implementasi kebijakan. Model implementasi kebijakan menurut Edwards III selanjutnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.3 Direct and Indirect Impact on Implementation

(Sumber : Edward III, 1980:148)

Menurut Rippley (1985:134) bahwa implementasi dapat dilihat dari 2 perspektif, yaitu compliance (kepatuhan) dan *what's happening* (apa yang terjadi). Ditinjau dari Perspektif *what's happening* diasumsikan ada banyak faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan termasuk diantaranya lingkungan. Untuk membatasi ruang lingkup penelitian dan mengarah pada fokus penelitian, dalam penelitian ini menggunakan perspektif *what's happening* meliputi

faktor-faktor yang diduga mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut :

a. **Komunikasi**

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang

akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

b. Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang

baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepatuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada. Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor. Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program

harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

c. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama,

suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

d. **Struktur Birokrasi.**

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Van Horn dan Van Meter menunjukkan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam implementasi kebijakan, yaitu:

1. Kompetensi dan ukuran staf suatu badan;
2. Tingkat pengawasan hirarkhis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan pelaksana;
3. Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif);
4. Vitalitas suatu organisasi;
5. Tingkat komunikasi “terbuka”, yaitu jaringan kerja komunikasi horizontal maupun vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi;

6. Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

Bila sumberdaya cukup untuk melaksanakan suatu kebijakan dan para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, implementasi masih gagal apabila struktur birokrasi yang ada menghalangi koordinasi yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan. Kebijakan yang kompleks membutuhkan kerjasama banyak orang, serta pemborosan sumberdaya akan mempengaruhi hasil implementasi. Perubahan yang dilakukan tentunya akan mempengaruhi individu dan secara umum akan mempengaruhi sistem dalam birokrasi.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (1980) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan, dan lingkungan implementasi. Variabel isi kebijakan ini mencakup:

1. sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau termuat dalam isi kebijakan;
2. jenis manfaat yang diterima oleh target group, sebagai contoh, masyarakat di wilayah slum areas lebih suka menerima program air bersih atau perlistrikan daripada menerima program kredit sepeda motor;
3. sejauh mana perubahan yang diinginkan dan sebuah kebijakan. Suatu program yang bertujuan mengubah sikap dan perilaku kelompok sasaran relatif lebih sulit diimplementasikan daripada

program yang sekedar memberikan bantuan kredit atau bantuan beras kepada kelompok masyarakat miskin;

4. apakah letak sebuah program sudah tepat:
5. apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci; dan
6. apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup:

1. seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan;
2. karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa;
3. tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. (Subarsono, 2005:93)

Menurut Patton dan Sawicki (1993) bahwa implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Sehingga dengan mengorganisir, seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, Unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat, dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi realisasi program yang dilaksanakan.

Jadi tahapan implementasi merupakan peristiwa yang berhubungan dengan apa yang terjadi setelah suatu perundang-undangan ditetapkan dengan memberikan otoritas pada suatu kebijakan dengan membentuk output yang jelas dan dapat diukur. Dengan demikian tugas implementasi kebijakan sebagai suatu penghubung yang memungkinkan tujuan-tujuan kebijakan mencapai hasil melalui aktivitas atau kegiatan dan program pemerintah. (Tangkilisan, 2003:9)

Menurut Robert Nakamura dan Frank Smallwood hal-hal yang berhubungan dengan implementasi kebijakan adalah keberhasilan dalam mengevaluasi masalah dan kemudian menerjemahkan ke dalam keputusan-keputusan yang bersifat khusus. (Tangkilisan, 2003:17)

Sedangkan menurut Pressman dan Wildavsky (1984), implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan kausal antara yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya. (Tangkilisan, 2003:17)

Jones (1977) menganalisis masalah implementasi Kebijakan dengan mendasarkan pada konsepsi kegiatan-kegiatan fungsional. Jones (1977) mengemukakan beberapa dimensi dan implementasi pemerintahan mengenai program-program yang sudah disahkan,

kemudian menentukan implementasi, juga membahas aktor-aktor yang terlibat, dengan memfokuskan pada birokrasi yang merupakan lembaga eksekutor. Jadi Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat di lakukan. Dengan demikian implementasi mengatur kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program kedalam tujuan kebijakan yang diinginkan.

Tiga kegiatan utama yang paling penting dalam implementasi keputusan adalah:

1. Penafsiran yaitu merupakan kegiatan yang menterjemahkan makna program kedalam pengaturan yang dapat diterima dan dapat dijalankan.
2. Organisasi yaitu merupakan unit atau wadah untuk menempatkan program ke dalam tujuan kebijakan.
3. Penerapan yang berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan, upah, dan lain-lainnya. (Tangkilisan, 2003:18)

Ripley dan Franklin (1982) menyatakan keberhasilan implementasi kebijakan program dan ditinjau dari tiga faktor yaitu:

1. Prespektif kepatuhan (compliance) yang mengukur implementasi dari kepatuhan atas mereka.

2. Keberhasilan implementasi diukur dari kelancaran rutinitas dan tiadanya persoalan.
3. Implementasi yang berhasil mengarah kepada kinerja yang memuaskan semua pihak terutama kelompok penerima manfaat yang diharapkan. (Tangkilisan, 2003:21)

Peters (1982) mengatakan, implementasi kebijakan yang gagal disebabkan beberapa faktor:

1. Informasi

Kekurangan informasi dengan mudah mengakibatkan adanya gambaran yang kurang tepat baik kepada obyek kebijakan maupun kepada para pelaksana dan isi kebijakan yang akan dilaksanakannya dan hasil-hasil dan kebijakan itu.

2. Isi Kebijakan.

Implementasi kebijakan dapat gagal karena masih samarnya isi atau tujuan kebijakan atau ketidak tepatan atau ketidak tegasan intern ataupun ekstern atau kebijakan itu sendiri, menunjukkan adanya kekurangan yang sangat berarti atau adanya kekurangan yang menyangkut sumber daya pembantu.

3. Dukungan

Implementasi kebijakan publik akan sangat sulit bila pada pelaksanaannya tidak cukup dukungan untuk kebijakan tersebut.

4. Pembagian Potensi.

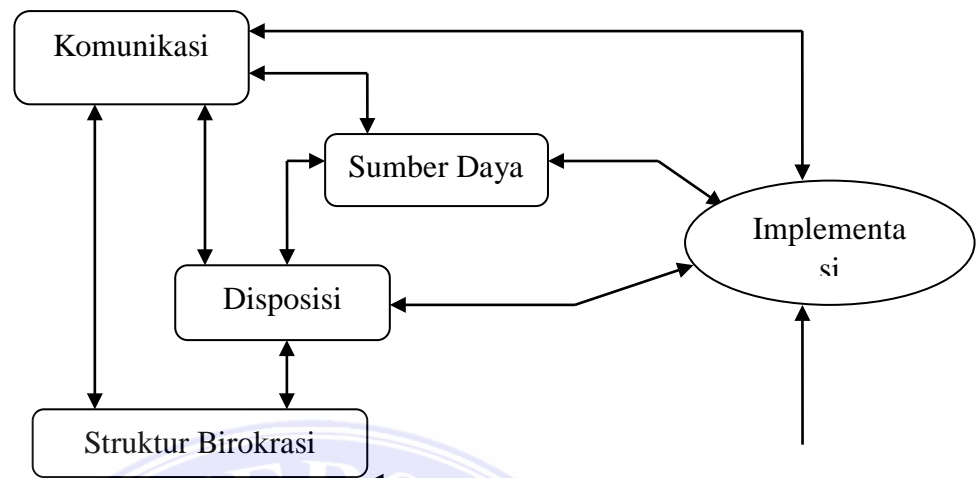
Hal ini terkait dengan pembagian potensi diantaranya para aktor implementasi dan juga mengenai organisasi pelaksana dalam kaitannya dengan diferensiasi tugas dan wewenang. (Tangkilisan, 2003:22)

Menurut Van Meter dan Van Horn, prospek-prospek tentang implementasi yang efektif ditentukan oleh kejelasan ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan yang dinyatakan dan oleh ketepatan dan konsistensi dalam mengkomunikasikan ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan tersebut. (Winarno, 2002:113)

a. Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kebijakan

Tolok ukur keberhasilan suatu kebijakan berada pada tahap implementasi atau pelaksanaannya. Pelaksanaan kebijakan lebih bersifat kegiatan praktis termasuk di dalamnya mengeksekusi dan mengarahkan. Tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan akan dipengaruhi berbagai unsur, baik yang bersifat mendukung maupun menghambat, termasuk di dalamnya unsur lingkungan fisik, sosial, dan budaya. Hal yang perlu diwaspadai yaitu dalam memilih alternatif untuk memecahkan masalah sehingga tidak mengganggu pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan teori George C. Edwards III (AG. Subarsono, 2008: 90-92), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel yaitu :

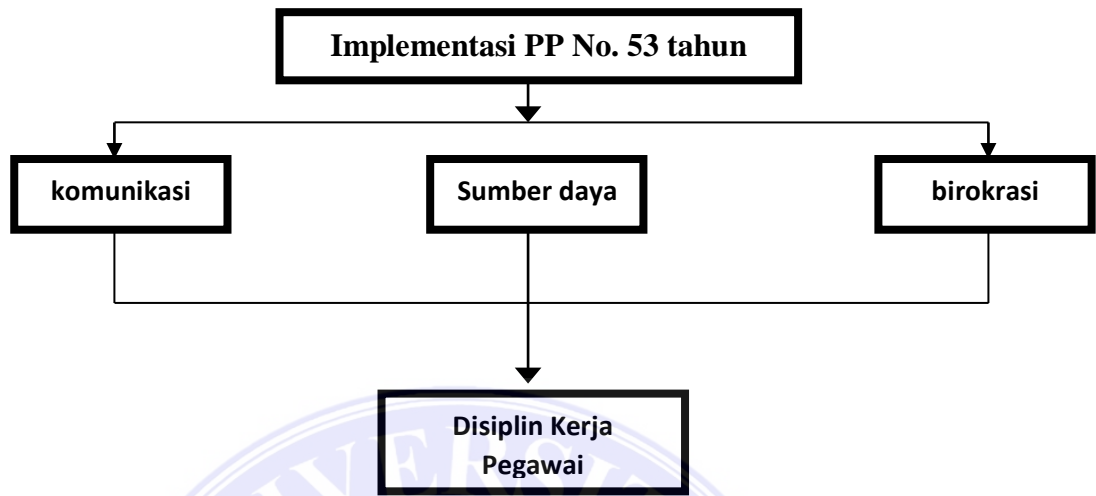


Gambar 2.4 Model Implementasi Kebijakan George Edward III

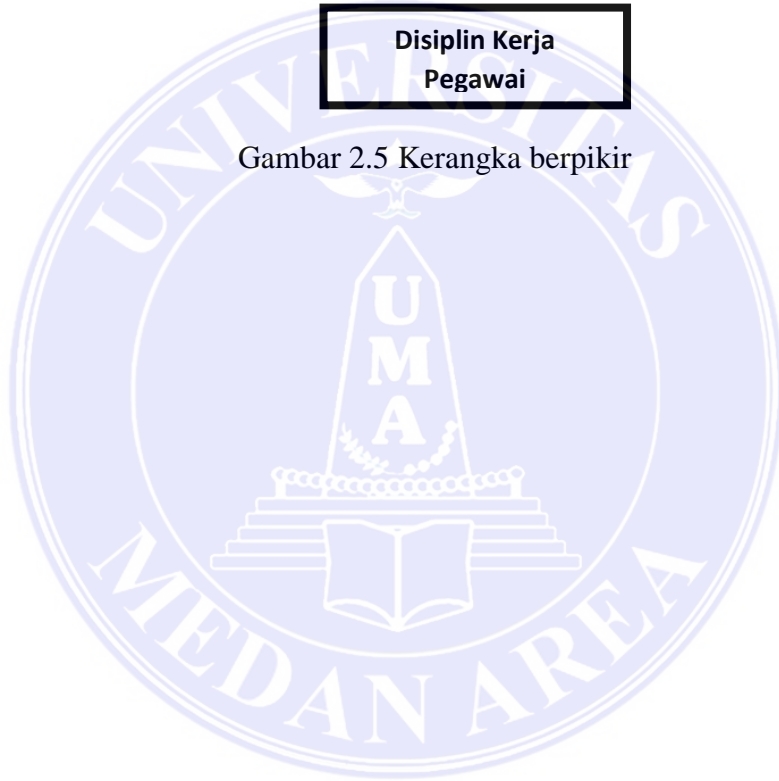
(Sumber: AG. Subarsono (2008: 91))

2.7. Kerangka Berpikir

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kerangka berpikir dari penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.5 Kerangka berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 06 Maret sampai dengan 7 April 2018 dan lokasi yang dijadikan sebagai wilayah penelitian adalah di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh yang menjadi objek penelitian yaitu di bagian Organisasi Kepegawaian yang beralamat Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang Jalan Ir. Juanda Karang Baru. Sesuai dengan yang ingin di capai dalam penelitian ini yakni mendiskripsikan bagaimana Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Implementasikan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk mempertajam pemahaman obyek yang diteliti, penelitian kualitatif menggunakan interpretasi untuk mengoptimalkan pemahaman pembaca tentang obyek yang diteliti. Interpretasi langsung dari fenomena/kejadian memperoleh prioritas yang tinggi dalam penelitian kuantitatif, daripada interpretasi atau pengukuran data. Melalui pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat mendiskripsikan jawaban yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti..

Untuk memudahkan dalam pencarian data dan tidak terjadi perluasan maka penulis memfokuskan penelitian pada :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dengan mengacu pada :
 - a. Komunikasi
 - b. Sumber Daya yang terdiri dari :
 1. Jumlah sumber daya manusia
 2. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mencakup gedung , ruangan kerja dan fasilitas kerja lainnya
 - c. Disposisi atau sikap pegawai dalam menjalankan
2. Faktor-faktor penghambat dalam Implementasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah terpenting dari suatu penelitian, karena dengan data penelitian dapat mengetahui hasil dari penelitian tersebut. Pada penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Sesuai dengan karakteristik data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Moleong berpendapat bahwa teknik pengumpulan data, yaitu: sebagai peneliti deskriptif, tugas anda menembus pengertian akal sehat (*commonsense*

understanding) tentang kebenaran dan kenyataan, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

3.3.1. Observasi

Istilah observasi berasal dari bahasa Latin yang berarti "melihat" dan "memperhatikan". Istilah observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Observasi menjadi bagian dalam penelitian berbagai disiplin ilmu, baik ilmu eksakta maupun ilmu-ilmu sosial, Observasi dapat berlangsung dalam konteks laboratorium (experimental) maupun konteks alamiah.

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Ilmu pengetahuan biologi dan astronomi mempunyai dasar sejarah dalam pengamatan oleh amatir. Di dalam penelitian, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.

3.3.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan,

wasiat, buku, undang-undang dan lain sebagainya. Atau dengan kata lain, pengertian dokumentasi secara umum adalah suatu pencarian, penyelidikan, pengumpulan, pengawetan, penguasaan, pemakaian dan penyediaan dokumen.

Menurut Paul Otlet, pengertian dokumentasi adalah kegiatan khusus berupa pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penemuan kembali dan penyebaran dokumen.

3.3.3. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara secara garis besar terbagi menjadi dua, yakni wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. (Mulyana 2010:180). Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan atas pertanyaan itu (Moleong 2007: 186).

Teknik Wawancara yakni suatu dialog/tanya jawab yang penulis lakukan terhadap responden sehingga memperoleh data yang objektif dan faktual tentang permasalahan yang diteliti. Dari hasil wawancara tersebut diharapkan dapat lebih menguatkan terhadap kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam

(*indepthinterview*) secara semi terstruktur dengan narasumber (*key informan*) dan informan lain. Dalam hal ini diawali dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka secara langsung dengan berpedoman pada rancangan pertanyaan yang telah disusun kepada informan yang diharapkan mendapatkan jawaban dan penjelasan sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. kemudian bertanya kepada :

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tamiang
2. Kepala Bagian Organisasi Kepegawaian Sekretariat daerah Kabupaten Aceh Tamiang
3. Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang
4. Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM)
5. Beberapa staf pelaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

3.3.4. Validitas Data

Menurut Moleong (2008:320) yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi:

1. Mendemonstrasikan nilai yang benar;
2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan;

3. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

3.4. Teknik Analisis Data

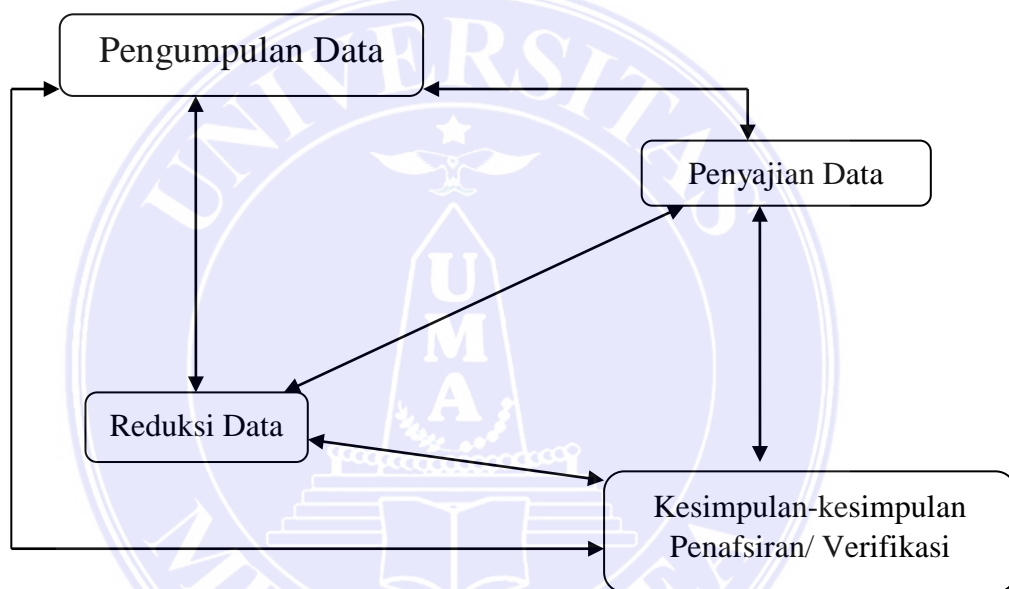
Menurut sugiyono (2009:335-336), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan observasi, dokumentasi dan wawancara kemudian disusun dengan menggunakan bantuan computer. Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk narasi dan wawancara.

Analisa data dilakukan dengan cara analisa deskriptif untuk menjelaskan dan menggambarkan hasil pengolahan data. Disajikan dalam bentuk narasi dan wawancara.

Analisis data adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan (Effendi, 1989:263). Sementara menurut Bogdan (dalam Rachman, 2011:173), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis

data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis interaktif yang dapat digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 3.1
Komponen Analisis Data Model Interaktif
(Miles dalam Rachman 2011:175)

3.5. Definisi Konsep

Menurut Siswoyo (dalam Mardalis, 2003:42) mendefinisikan teori sebagai seperangkat konsep dan definisi yang saling berhubungan yang mencerminkan suatu pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menerangkan hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk menerangkan dan meramalkan fenomena.

Sedangkan, menurut Mory Cooper (dalam Umar, 2004:50) mendefinisikan teori adalah suatu kumpulan konsep, definisi, proposisi, dan variabel yang berkaitan satu sama lain secara sistematis dan telah digeneralisasi sehingga dapat menjelaskan dan memprediksi suatu fenomena (fakta-fakta) tertentu.

Menurut Singarimbun (1995:33), konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya interpretasi ganda dari variabel yang diteliti.

Adapun konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksana kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan itu sendiri.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

3. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan dan digaji menurut peraturan yang berlaku.

4. Implementasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang adalah model implementasi kebijakan George Edward III.

Yaitu terdiri dari :

- a) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan.
- b) Sumber Daya (*resources*): merupakan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.
- c) Disposisi (*disposition*) merupakan sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan yang sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik.

- d) Struktur Birokrasi (*bureucratis structure*) adalah susunan atau hubungan tiap bagian baik dari posisi maupun tugas yang ada dalam birokrasi itu sendiri.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang berdasarkan teori Edward III dilihat dari beberapa faktor yaitu:

1. Komunikasi

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dari faktor komunikasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun segala proses mekanisme sudah sesuai melalui komunikasi berupa sosialisasi, papan pengumuman serta penyampaian langsung kepada seluruh pegawai pada saat apel pagi maupun pada rapat – rapan internal bagian guna mengingatkan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Meskipun masih sedikit pegawai yang memahami isi dan tujuan dari peraturan tersebut.

2. Sumber daya

Dari data dan informasi yang di peroleh menunjukkan bahwa sumber daya baik jumlah staf, keahlian,sarana maupun prasana di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sudah memadai.

3. Disposisi atau sikap

Pada dasarnya sikap atau disposisi dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang mendukung berjalannya Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil meskipun masih ada sebagian pegawai yang kurang mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut disebabkan jarak tempuh yang memakan waktu lama untuk tiba di kantor tepat waktu.

4. Struktur Birokrasi

Faktor birokrasi mendukung jalannya implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dapat dilihat dengan adanya koordinasi antara Sekretariat Daerah , Inspektorat, dan BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang dalam rangka pembinaan, pengawasan serta penegakan disiplin pegawai.

5. Terdapat beberapa Faktor penghambat yang dihadapi dalam proses implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
Yaitu :

- a. Masih kurangnya pemahaman tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- b. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil itu sendiri dalam menjalankan peraturan tersebut
- c. Kurang tegasnya pimpinan dalam pemberian sanksi
- d. Untuk sebagian pegawai merasa sulit dengan sarana dan jarak yang di tempuh menuju kantor bagi yang berdomisili di dalam dan luar kabupaten Aceh Tamiang

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas di atas, maka dapat diberikan saran yang nantinya diharapkan mampu menyempurnakan implementasi PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sebagai berikut :

1. Masih perlu diadakannya sosialisasi yang intens mengenai kebijakan PP 53 tahun 2010 di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang perihal Mekanisme disiplin PNS atau seminar tentang peraturan tersebut agar setiap PNS memahami peraturan itu.;
2. Dalam menerapkan PP 53 Tahun 2010 dalam pemeberian sanksi kepada yang melakukan pelanggaran secara adil.
3. Perlu di sediakannya sarana transportasi gratis bagi pegawai yang berdomisili di luar Kabupaten Aceh Tamiang (Bus Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang)
4. Perlu Adanya Peraturan Bupati Mengenai Pemberian Penghargaan (Reward) atau penghasilan tambahan yang diberikan kepada Pegawai

yang berprestasi dan disiplin sehingga dapat menjadi contoh terhadap pegawai lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Organisasi dan Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dunn, William N. 1999. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Edward III. 1980. *Implementation Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarter Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Grindle, Merilee S, (ed). 1980. *Politics and Apolicy Implementation in the Third World*. New jersey: Princetown University Press.
- Hadjon, Philipus et al. 1993. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoyo, Eko. 2010. *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang: Widya Karya.
- Handoyo, 2012. *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Erwan Agus & Dyah Ratih Sulistyatutu. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang: Unnes Press.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang Undang Nomor 32 Tahun 200499 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta : CV. Tamita Utama.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Strauss, Aselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pemikiran George Edwards*. Yogyakarta: YPAPI.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. S. 2003. *Kebijakan Publik Yang Membumi*. Jakarta: Lukman Offset.
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widjaja, H. A. W. 1997. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Jakarta: Buku Seru.
- Wahyono, Aries Dwi. 2015. "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Pati" dalam Skripsi. Prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. Jurusan Politik Dan Kewarganegaraan. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Materi belajar. 2015. "Materi Kepegawaian : Definisi Pegawai Negeri Serta Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Undang Undang", <http://www.materibelajar.id/2016/01/materi-kepegawaian-definisi-pegawai.html>, diakses pada tanggal 06 Desember 2017.

Veronica, Risca. 2016. "Definition of Personality", <http://difinisikepegawainbyrisca.blogspot.co.id/>, diakses pada tanggal 06 Desember 2017.

Wikipedia.2018. " Pengamatan atau Observasi", <https://id.wikipedia.org/wiki/Pengamatan>, diakses pada tanggal 04 Januari 2018.

Manis, Si. 2018. "Pengertian Dokumentasi, Fungsi, Tujuan, Peranan dan Kegiatan Dokumentasi Menurut Para Ahli Terlengkap", <http://www.pelajaran.co.id/2017/28/pengertian-dokumentasi-menurut-para-ahli-fungsi-tujuan-peranan-kegiatan-dokumentasi.html>, diakses pada tanggal 04 Januari 2018.

Bab III. "Metode Penelitian", <http://digilib.unila.ac.id/13209/9/METODE%20PENELITIAN%20TESIS.pdf>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018.

Bab III. "Metode Penelitian", <http://eprints.uny.ac.id/14815/3/BAB%20III.pdf>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018.

Nugroho. 2008. "Metode Penelitian", <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/4/jtptunimus-gdl-s1-2008-nugroholaz-176-4-bab3.pdf>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

