

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI**

Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie

TESIS

OLEH

**MAHFUDDIN
NPM. 141801047**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI**

Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie

TESIS

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



**MAHFUDDIN
NPM. 141801047**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Studi pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Pidie**

N a m a : Mahfuddin

N P M : 141801047



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Heri Kusmanto, MA

Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur

Dr. Warjio, MA

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 02 September 2016

N a m a : Mahfuddin

N P M : 141801047



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs. Usman Tarigan, MS

Sekretaris : Ir. Azwana, MP

Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA

Pembimbing II : Isnaini, SH, M.Hum

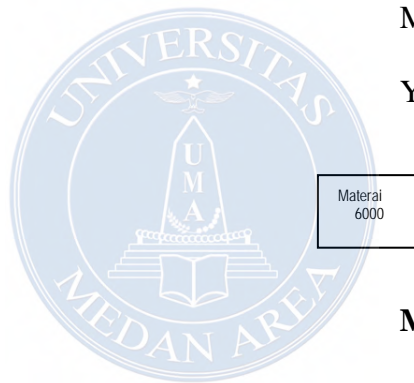
Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

PERNYATAAN

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

Medan, 02 September 2016

Yang menyatakan,



Materai
6000

Mahfuddin

A B S T R A K

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie

N a m a : Mahfuddin
N I M : 141801047
Program : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Isnaini, SH, M.Hum

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diharapkan dapat mewujudkan Pegawai negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance). Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tta tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie. Sampel penelitian digunakan *proporsional random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan proporsional dan acak sebanyak 39 orang. Dalam penelitian ini dilakukan teknik analisa data yaitu metode deskriptif, yaitu suatu metode dimana data yang diperoleh disusun kemudian diinterpretasikan sehingga memberikan keterangan terhadap permasalahan yang diteliti dengan menggunakan tabel tunggal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie pada umumnya sudah dilaksanakan dengan baik oleh pegawai kantor tersebut sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diketahui bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dalam kategori yang baik, hal ini dilihat dari kumulatif Jawaban Responden tentang implementasi disiplin kinerja pegawai negeri sipil. Dengan demikian implementasi disiplin kerja pegawai negeri sipil Badan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie sudah berjalan dengan semaksimal mungkin dan sudah terlaksana dengan baik.

Keywords: Implementasi Kebijakan, Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

A B S T R A C T

Implementation of the Government Regulation Number 53 in 2010 About the discipline of civil servants Study at the Secretariat of the Pidie Area

Name : Mahfuddin
NIM : 141801047
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Supervisor II : Isnaini, SH, M.Hum

Government Regulation Number 53 in 2010 are expected to realize the civil servant who is reliable, professional, and immoral as the organizer of a Government that is implementing the principles of good Governance (good governance). On the other hand, the application of these regulations is also expected to guarantee rights tta orderly and smooth execution of the task and able to encourage civil servants to more productive career system and system based on work achievement. On the other hand, the application of these regulations is also expected to guarantee the rights of conduct and smooth execution of the task and able to encourage civil servants to more productive career system and system based on work achievement.

This research aims to analyze the implementation of the Government Regulation Number 53 in 2010 About the discipline of civil servants at the Secretariat of the Pidie Area. Sample research used proportional random sampling, that sampling conducted with proportionate and random as many as 39 people. In the study conducted data analysis technique that is descriptive method, a method where the data obtained was compiled later interpreted so as to provide information against the problems examined by using a single table.

The results of this research show that the implementation of the Government Regulation Number 53 in 2010 About Workplace Discipline Employees in improving public services in the area of Pidie Secretariat in general have been conducted by the clerk in accordance with regulations that have been set. Based on the results of research and discussion that is done then it is known that the implementation of the working discipline officer at the Office of the Secretariat of the area of Pidie in the category of good, it is seen from the cumulative Answers of respondents regarding the implementation of disciplinary performance of civil servants. Thus the implementation of the working discipline civil servants Agency secretariat of Pidie Regions already running with everything possible and has done well.

Keywords: Implementation of Policy, The Discipline of Civil Servants.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. A. H. M. Yakub Matondang MA, Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Warjio, MA, Ketua Program Studi MAP, Program Pascasarjana Universitas Medan Area,
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, Wakil Rektor I, Universitas Medan Area, sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan semangat untuk penyelesaian studi.
5. Bapak Isnaini, SH, M.Hum, Sekretaris Program Studi MAP, Program Pascasarjana Universitas Medan Area, sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak H. Amiruddin, SE, M.Si, Sekretaris Daerah Kabupaten Pidie beserta seluruh staf yang telah memberikan izin penelitian dan informasi dalam penyelesaian tesis ini.

7. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar khususnya prodi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu serta kelancaran dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
8. Teristimewa kepada kedua orangtua penulis Ayahanda Ismail Abu Bakar dan Ibunda Anisah Yahya, yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta do`a demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.
9. Teristimewa kepada kedua Mertua yang sangat penulis hormati dan sayangi terimakasih do`a dan dorongan semangat kepada penulis.
10. Teristimewa kepada istri tercinta, Hetti Zuliani, M.Pd, Cht, Ci, yang selalu memberi motivasi dan anak-anak tersayang Kakak Halwa Zatil Bashirah yang hitam manis, Abang Hasan Al-Hafidz yang ganteng dan Adik Husein Al-Hafidz yang pintar. serta semua fihak yang telah memberikan bantuan serta seluruh keluarga yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta do`a demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juli 2016

P e n u l i s

MAHFUDDIN

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang Masalah	1
	1.2. Perumusan Masalah	9
	1.3. Tujuan Penelitian	10
	1.4. Manfaat Hasil Penelitian	10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	11
	2.1. Kebijakan Publik	11
	2.2. Implementasi Kebijakan	14
	2.3. Model Implementasi Kebijakan	17
	2.4. Kajian Variabel Penelitian	22
	2.5. Penerapan Disiplin	30
	2.5.1. Defenisi Penerapan Disiplin	30
	2.5.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan disiplin	32
	2.5.2. Disiplin Bagi Pegawai Negeri	35
	2.5.3. Peraturan Pemerintahan Nomor 53 tahun 2010	36
BAB III	METODE PENELITIAN	39
	3.1. Bentuk Penelitian	39
	3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	39
	3.3. Populasi dan Sampel	39

3.4. Teknik Pengumpulan Data	40
3.5. Definisi Konsep	40
3.6. Teknik Analisis Data	42
BAB IV GAMBARAN UMUM KABUPATEN PIDIE	44
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Pidie	44
4.1.1. Kondisi Geografis, Topografis dan Geohidrologis	44
4.1.2. Administratif	45
4.1.3. Kependudukan	48
4.1.4. Perekonomian	50
4.1.5. Visi dan Misi Kabupaten Pidie	54
4.2. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	55
4.2.1. Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	55
4.2.2. Perencanaan Stratejik	59
4.2.3. Visi dan Misi Sekretariat Daerah	60
4.2.4. Sumber Daya Manusia	62
4.2.5. Sarana dan Prasarana	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA	65
5.1. Identitas Responden	65
5.2. Variabel Penelitian	69
5.3. Analisis Data	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	90
6.1. Kesimpulan	90
6.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

NO.TABEL	JUDUL TABEL	HAL
Tabel 1.1	Jumlah hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie Tahun	8
Tabel 4.1	Jumlah Kecamatan dan Gampong/Desa di Kabupaten Pidie	47
Tabel 4.2	Luas Wilayah per Kecamatan di Kabupaten Pidie	48
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin per Kecamatan di Kabupaten Pidie	49
Tabel 4.4	Tabel Kepadatan Penduduk di Kabupaten Pidie	50
Tabel 4.5	Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Pidie Menurut Lapangan Usaha atas Dasar Harga Konstan, Tahun 2012-2015	52
Tabel 4.6	Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Pidie Menurut Lapangan Usaha atas Dasar Harga Berlaku, Tahun 2012-2014	53
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	66
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	67
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	68
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie	69
Tabel 5.5	Distribusi Jawaban Responden Tentang Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	71
Tabel 5.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dukungan Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	76

DAFTAR GAMBAR

NO.GAMBAR	JUDUL GAMBAR	HAL
Gambar 2.1	Kedekatan Prosedur Analisis Kebijakan Dengan Tipe-Tipe Pembuatan Kebijakan	13
Gambar 2.2	Direct and Indirect Impact on Implementation	21
Gambar 4.1	Peta Kabupaten Pidie	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks administrasi Negara, peran sumberdaya aparatur menjadi unsur yang sangat vital bagi berlangsungnya kehidupan pemerintahan dan pembangunan. Peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil, yang dalam pemerintahan seringkali disebut sebagai “mesin birokrasi”. Sorotan utama terhadap terciptanya good governance dan mengenai perlunya diciptakan cleangovernment menjadikan peran Pegawai negeri Sipil harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis.

Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang efektif dan efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan dan akibat perubahan eksternal pada tingkat regional dan global. Kecenderungan umum pertumbuhan disegala bidang juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai Negeri Sipil yang lebih professional, disiplin, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian, pada saat ini penilaian terhadap aparatur Negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil, masih memperlihatkan fenomena yang tidak mengembirakan. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur Negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang

dihadapi para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS.

Wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil (birokrasi) Indonesia sangat menonjol dimata masyarakat adalah penyelewengan internal, misalnya inefisiensi, pengambilan keputusan yang berbelit-belit, prosedur pelayanan yang sangat panjang, koordinasi antar instansi yang masih lemah dan sebagainya. Sebagai sebuah ilustrasinya dapat digambarkan bahwa Pegawai Negeri Sipil belum berfungsi secara maksimal sebagai penggerak pembangunan dan melayani masyarakat, bahkan sering dirasakan menjadi beban dalam penyelenggaraan program-program pemerintahan dan pembangunan.

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil masih sangat terbatas dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah pusat . kinerja birokrasi identik dengan ketidakefisienan dan “high-cost economy”. Hal ini ditengarai dengan tingginya angka ICOR (Incremental Capital-Output Ratio) di bidang manufaktur yang menunjukkan rata-rata 5,59, dimana untuk menghasilkan output satu satuan dibutuhkan 5 komponen input (Effendi. 2003:9).

Pegawai Negeri Sipil juga masih terlihat jauh dari sikap “abdi masyarakat” dalam memberikan pelayanan publik yang menjadi tugas mereka. Sebagai gambaran, berdasarkan penelitian terhadap aparat/birokrasi pemerintah daerah, kemampuan pelayanan publik yang dilakukan ternyata hanya mencapai 43,98 persen. Namun untuk tugas-tugas birokrasi yang mencerminkan kekuasaan atau wewenang pemerintah (yaitu pengaturan dan pengawasan), seperti pemberian ijin,

pelaksanaan aturan, dan pengawasan kegiatan masyarakat paling sedikit mencapai 75 persen (Sasono, 2001 : 56). Sementara itu, menurut laporan Global Competitiveness Report dari World Economic Forum, menyebutkan : “Rangking kemampuan daya saing Indonesia pada tahun 2006 berada pada peringkat 51 dan tahun 2007 justru kembali menurun kepada peringkat 54. Studi dari Booz-Allen & Hamilton menemukan fakta bahwa Indonesia merupakan Negara dengan tingkat good governance paling rendah di antara Negara-negara tetangganya. Indeks good governance Indonesia adalah 2,8 sedangkan Singapura 8,9; Malaysia 7,7; Thailand 4,8; dan Filipina 3,47 “. (Nugroho, 2008 : 35)

Disebutkan juga dalam laporan itu bahwa kemampuan manajemen birokrasi menempati urutan ke 42 dari 48 negara dan kemampuan daya saing terhadap Negara-negara lain menempati urutan ke 41 dari 48 negara. Bahkan, sebelumnya diungkapkan oleh Der Spiegel, Transparency International, Economic Intelligent Unit, JETRO yang menganggap bahwa justru birokrasi yang menjadi pangkal bagi hambatan (liabilitas) terhadap kemampuan daya saing Indonesia di tingkat global. (Taufik dalam Miftah, 2002 : 96)

Sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam sambutannya pada workshop Best Practices Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Percepatan pembangunan Daerah, tanggal 25 April 2015, di Jakarta bahwa: “Pegawai Negeri Sipil harus dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, dalam arti pelayanan dapat diperoleh secara mudah, cepat, tepat sasaran dan terjangkau dari segi biaya oleh seluruh lapisan dan kelompok masyarakat tanpa adanya diskriminasi dan lokasi penyelenggaraan pelayanan”.

Kualitas pelayanan kepada masyarakat juga merupakan salah satu mandat dari pemerintah kepada aparaturnya.

Sebagai salah satu institusi Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie yaitu kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie perlu mewujudkan peran pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna (user) atau yang berkepentingan. Pelayanan yang berkualitas (pelayanan Prima) dapat menunjukkan adanya kinerja yang optimal, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasinya. Berkaitan dengan tingkat pelayanan kepegawaian dan kinerja terdapat beberapa hal yang belum memenuhi target atau terealisasi dengan baik. Sekretariat daerah dituntut untuk menonjolkan citra yang baik di mata masyarakat, terutama keberadaan dan kondisi yang melekat pada setiap pegawainya. Sebagai pegawai yang melayani masyarakat harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara professional.

Tindakan bersifat populis seperti sidak yang sering dilakukan di Sekretariat daerah dan Instansi lainnya di Pemerintah Kabupaten Pidie, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap diri pegawai mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi serta

disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Dalam konteks ini, disiplin merupakan instrumen untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini berarti bahwa disiplin menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi (instansi-instansi pemerintah). Pada kenyataannya dilapangan memperlihatkan bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada umumnya.

Uraian-uraian di atas menjadi gambaran atau fenomena yang selama ini berlangsung di lingkup aparatur Negara, dan masih relevan untuk menggambarkan keadaannya pada saat ini. Oleh karena itu, perlu diupayakan pengaturan atau pengelolaan terhadap aparatur/birokrasi, baik di tingkat Pusat maupun tingkat daerah dengan suatu bentuk manajemen yang baik. Pengelolaan aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), di mana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Disinilah arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung kinerja pemerintah. Masalah di atas menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Untuk itu, pegawai Negeri Sipil harus memiliki

kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur Negara dapat dihindari.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan lingkungan strategisnya. Berkenaan dengan pembinaan Pegawai negeri Sipil tersebut, maka setiap diri Pegawai Negeri Sipil semestinya mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasinya, serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Dengan kata lain, disiplin merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya pemerintah dan pembangunan yang berhasilguna dan berdayaguna. Terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, ketentuannya telah diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini diatur secara jelas mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa mendatang.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diharapkan dapat mewujudkan Pegawai negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan

yang baik (*good governance*). Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Disisi lain, penerapan peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja.

Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman/sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai, dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman/sanksi yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

Demikian halnya dengan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie yang salah satu tujuannya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat dan pegawai dari instansi atau kantor lain secara maksimal dan salah satu variable dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dan bagaimana pegawai itu

sendiri menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Berdasarkan data, dari tahun 2012 sampai dengan 2015 jumlah hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie yang berupa tingkat hukuman disiplin ringan seperti teguran, tingkat hukuman disiplin sedang seperti penundaan kenaikan gaji berkala selama setahun dan tingkat disiplin berat seperti pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah hukuman disiplin yang telah dijatuhkan terhadap PNS di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten Pidie Tahun 2011 – 2015

NO	TAHUN	TINGKAT HUKUMAN DISIPLIN	JENIS HUKUMAN	JUMLAH
1	2011	Ringan	Teguran	2
		Berat	Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri	2
2	2012	Ringan	Teguran	9
		Sedang	penundaan kenaikan gaji berkala selama setahun	1
3	2013	Ringan	Teguran	1
	2014	Ringan	Teguran	10
		Berat	Pembebasan dari jabatan	1
4	2015	Ringan	Teguran	1
		Berat	penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun	1
			Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri	9

Sumber : Sekretariat Daerah Kab. Pidie, 2016

Disiplin kerja sangatlah penting bagi kantor Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie dimana para pegawai harus taat kepada peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab, melaksanakan tugas, memelihara suasana kantor dan dapat meningkatkan ketelitian dan kerajinan, sehingga apabila para pegawai sudah baik melakukan hal tersebut maka akan tercipta efektifitas pelayanan publik, karena para pegawai di kantor tersebut harus menjadi contoh keteladanan bagi para pegawai yang akan melakukan urusan di kantor tersebut, namun di dalam kantor tersebut masih ada pegawai yang masih keluar masuk kantor dan masih ada pegawai yang mengikuti apel pagi sehingga terkadang pegawai lain yang berurusan dengan kantor tersebut harus menunggu pegawai yang terlambat. Maka dari itu pegawai negeri sipil sebagai abdi negara juga sebagai abdi masyarakat harus dapat menegakkan disiplin kerja. Guna memberikan pelayanan yang baik kepada orang-orang yang membutuhkan pelayanan publik, dan harus diberikan pelayanan secara maksimal.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis mencoba melakukan penelitian mengenai bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie .

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dasar uraian pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie .

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- (a) Secara praktis sebagai masukan bagi Pemerintah Kabupaten Pidie dalam upaya peningkatan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah.
- (b) Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan menambah khasanah pengetahuan di bidang kebijakan publik dan menjadi acuan oleh penelitian lain yang berhubungan dengan kebijakan publik khususnya kebijakan di bidang manajemen sumberdaya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. 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.

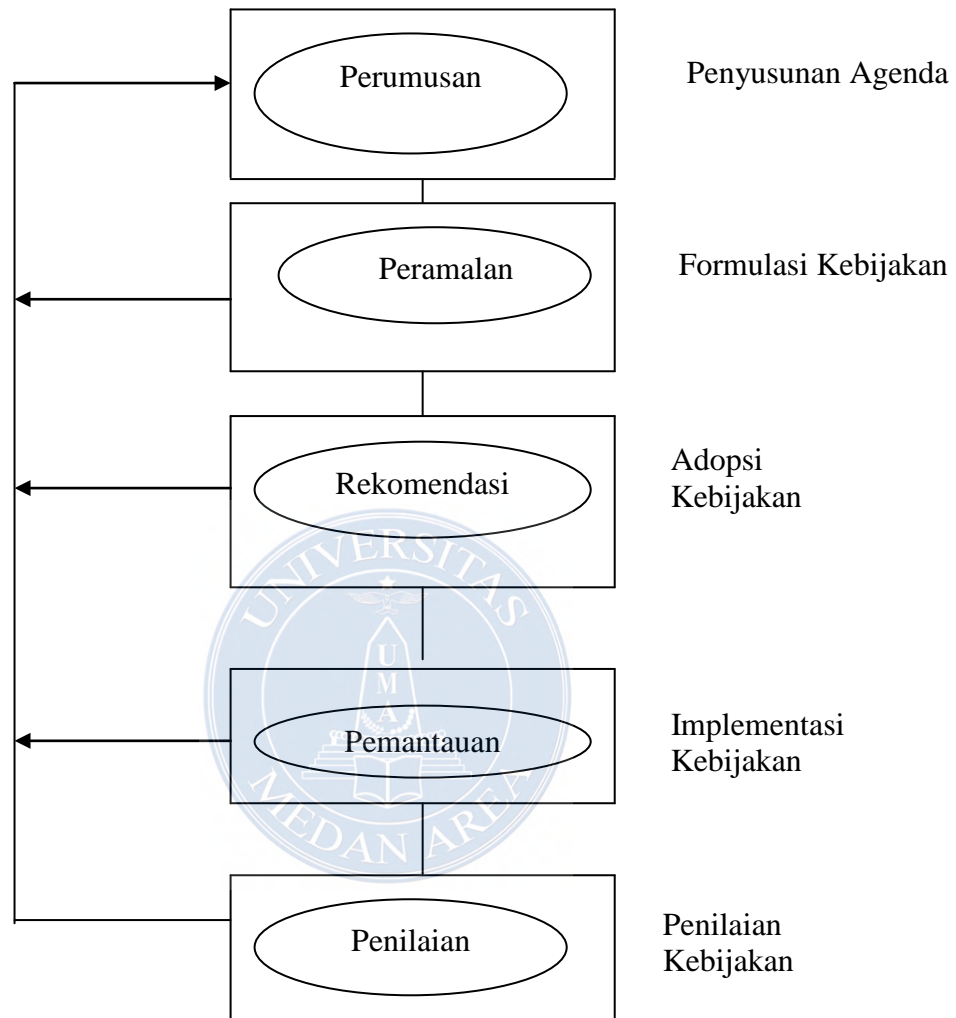
Selanjutnya Richard Rose (dalam Winarno, 2002:15) menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai “Serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan dari pada sebagai suatu keputusan tersendiri.”

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 :

Gambar 2.1
Kedekatan Prosedur Analisis Kebijakan
Dengan Tipe-Tipe Pembuatan Kebijakan



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 public.

2.2. Implementasi Kebijakan

Kata implementasi (implementation) berasal dari kata dasar verb implement, menurut kamus Oxford-Advanced Learner's Dictionary (1995:595) bahwa to implement (mengimplementasikan) berarti to put something into effect (menggerakkan sesuatu untuk menimbulkan dampak/akibat); to carry something out (melaksanakan sesuatu). Dengan demikian implementasi menurut arti kata harfiah adalah pelaksanaan sesuatu, sehingga implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu kebijakan (keputusan, perda ataupun undang-undang lainnya).

Konsep implementasi kebijakan bervariasi tergantung dari sudut pandang atau pendekatan yang digunakan. Implementasi kebijakan dipandang sebagai suatu proses menurut pendapat Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2002:102) membatasi implementasi kebijakan sebagai berikut :

“Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.”

Dengan demikian pada tahap implementasi kebijakan ini mencakup usaha-usaha mengubah keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional maupun usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil. Dan tahap implementasi baru terjadi setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan.

Namun demikian suatu implementasi kebijakan tidak selalu berhasil adakalanya tujuan tidak tercapai. Suatu keadaan dimana dalam proses kebijakan selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai disebut sebagai *implementation gap* (Andrew Dunsire dalam Abdul Wahab, 1997:61). Besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak tergantung pada *implementation capacity* dari organisasi/aktor atau kelompok organisasi/aktor yang dipercaya untuk mengemban tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut (Walter Williams dalam Abdul Wahab, 1997 : 61).

Lebih lanjut Hogwood dan Gunn (dalam Abdul Wahab, 1997:61) membagi pengertian kegagalan kebijakan dalam 2 (dua) kategori, yaitu :

- “1. *Non implementation* (tidak terimplementasikan) mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, mungkin karena pihak-pihak yang terlibat didalam pelaksanaannya tidak mau bekerja sama, atau mereka telah bekerja secara tidak efisien, bekerja setengah hati, atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai persoalan, atau kemungkinan permasalahan yang digarap diluar jangkauan kekuasaannya, sehingga betapapun gigih usaha mereka, hambatan-hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi.
1. *Unsuccessful implementation* (implementasi yang tidak berhasil) terjadi manakala suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan kebijakan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor:
1. Pelaksanaannya jelek (*bad execution*)
 2. Kebijakannya sendiri memang jelek (*bad policy*)
 3. Kebijakan itu sendiri bernasib jelek (*bad luck*)
 4. Sejak awal kebijakan tersebut memang jelek, dalam artian telah dirumuskan secara sembrono, tidak didukung oleh informasi yang memadai, alasan yang keliru, atau asumsi-asumsi dan harapan-harapan yang tidak realistis.”

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pelaksana implementasi sangat menentukan terimplementasikannya suatu kebijakan sehingga pelaksana implementasi harus benar-benar memahami kebijakan yang akan dilaksanakan. Disamping itu faktor eksternal perlu diperhatikan pula untuk dapat mendukung bagi kelancaran dalam implementasi kebijakan tersebut. Untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi setelah suatu kebijakan dibuat dan dirumuskan adalah subyek implementasi kebijakan.

Selanjutnya implementasi kebijakan dapat dianalisa dari beberapa pendekatan meliputi pendekatan struktural, pendekatan prosedural, pendekatan manajerial, pendekatan keperilakuan dan pendekatan politik seperti yang ditulis oleh Abdul Wahab (1997:111-120). Dalam penelitian ini implementasi kebijakan dianalisa dengan menggunakan pendekatan prosedural. Dilihat dari pendekatan prosedural maka implementasi dipandang sebagai proses prosedural. Pendekatan prosedural menjelaskan implementasi dari proses prosedur yang tepat dijalankan dalam implementasi kebijakan.

Definisi prosedur (procedure) menurut Richard F. Neulschel (dalam Jogiyanto, 2001:1), sebagai berikut :

“Suatu prosedur adalah suatu urutan operasi klerikal (tulis menulis), biasanya melibatkan beberapa orang di dalam satu atau lebih departemen, yang diterapkan untuk menjamin penanganan yang seragam dari transaksi-transaksi bisnis yang terjadi.”

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Jerry FitzGerald, Ardra F. FitzGerald dan Warren D. Stallings, Jr., (dalam Jogiyanto, 2001:2) mendefinisikan prosedur sebagai berikut :

“Suatu prosedur adalah urutan yang tepat dari tahapan-tahapan instruksi yang menerangkan apa (what) yang harus dikerjakan, siapa (who) yang mengerjakannya, kapan (when) dikerjakan dan bagaimana (how) mengerjakannya.“

Dengan demikian yang dimaksud prosedur adalah urutan tahapan-tahapan instruksi bagaimana suatu kegiatan dilaksanakan menyangkut pelaksana, waktu, tata cara dan aturan maupun ketentuan yang berlaku yang dijalankan. Dengan demikian implementasi kebijakan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu kebijakan sesuai tatacara, aturan maupun ketentuan yang berlaku. Dimana yang dimaksud dengan tata cara adalah urutan bagaimana kegiatan dilakukan, aturan adalah hal-hal yang bersifat mengatur sebagai pegangan dalam melaksanakan kegiatan dan ketentuan adalah hal-hal yang bersifat mengikat berkaitan dengan aturan yang ada.

2.3. Model Implementasi Kebijakan

Model implementasi kebijakan perlu untuk menjelaskan proses implementasi kebijakan. Ada beberapa model implementasi kebijakan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian diantaranya yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn.

Dalam hal ini Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2002:109) menekankan pada variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses implementasi kebijakan yaitu:

1. Ukuran dasar dan tujuan kebijakan
2. Sumber-sumber kebijakan.
3. Komunikasi antar organisasi kegiatan-kegiatan pelaksanaan.
4. Karakteristik badan-badan pelaksana.
5. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik.
6. Kecenderungan pelaksana.”

Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan berguna di dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh, hendaknya dirumuskan dengan jelas agar tujuan dapat tercapai dimana kejelasan rumusan standard dan tujuan kebijakan sangat menentukan kinerja kebijakan dari isi rumusan kebijakan tersebut. Dengan adanya petunjuk-petunjuk pelaksanaan yang ada dapat menjadi pegangan bagi pelaksana kebijakan sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang sebenarnya.

Sumber-sumber kebijakan atau sumber daya diperlukan untuk mendukung kelancaran implementasi kebijakan secara efektif yang meliputi sumber daya manusia misalnya keahlian, dedikasi, kreatifitas, keaktifan dan sumber daya dana, sarana maupun prasarana.

Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan menyangkut kejelasan, ketepatan, konsistensi, dalam mengkomunikasikan ukuran-ukuran dan tujuan tersebut sehingga akan memudahkan pelaksana dalam pencapaian tujuan kebijakan. Dengan demikian keberhasilan implementasi memerlukan jalinan komunikasi yang baik. Komunikasi tersebut mencakup baik intern maupun ektern, yakni hubungan didalam lingkungan sistem politik dengan kelompok sasaran maupun antar organisasi.

Karakteristik-karakteristik badan-badan pelaksana menyangkut 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 dengan menjalankan kebijakan, yang terdiri dari ciri-ciri

struktur formal dari organisasi-organisasi dan atribut-atribut yang tidak formal dari personil mereka.

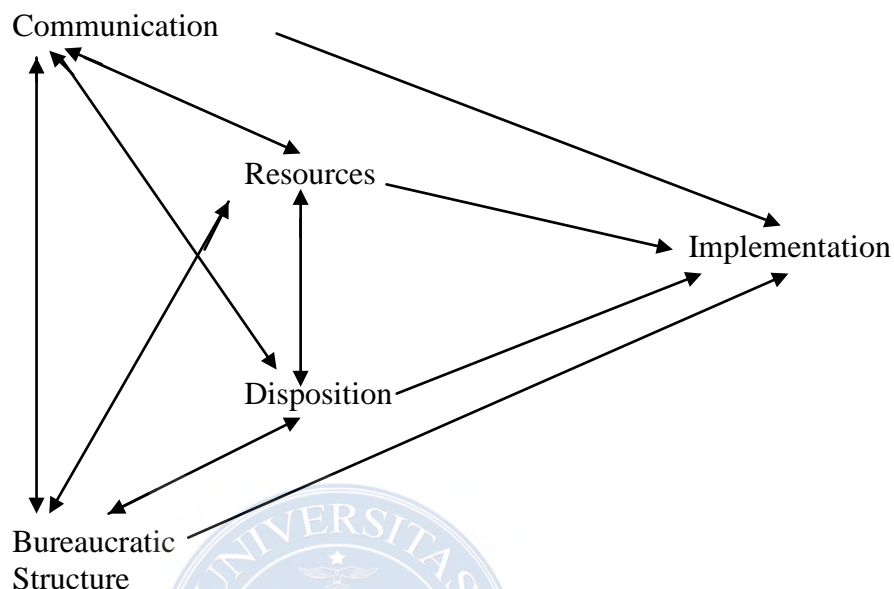
Kondisi sosial, ekonomi, dan politik, adalah tersedianya sumber daya ekonomi yang dapat mendukung kelancaran implementasi kebijakan dan menyangkut lingkungan sosial dan politik (dukungan elit) yang mempengaruhi yurisdiksi atau organisasi dimana implementasi dilaksanakan.

Kecenderungan pelaksana (implementor) menyangkut persepsi-persepsi pelaksana untuk mendukung atau menentang kebijakan. Tanpa adanya persepsi yang sama antara pelaksana dan pembuat keputusan akan menghambat bagi kelancaran implementasi kebijakan.

Dari model yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Untuk memenuhi ukuran dasar dan tujuan kebijakan, karakteristik, birokrasi pelaksana diperlukan adanya komunikasi yang tepat. Juga diperlukan adanya sumber daya meliputi sumber daya manusia dan sumber dana, sarana maupun prasarana agar kebijakan dapat terimplementasikan. Dan tersedianya sumber daya ekonomi serta lingkungan sosial dan politik yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Dalam penelitian ini mengambil model Van Meter dan Van Horn dengan satu variabel yang diambil yakni kondisi sosial, ekonomi dan politik yang diduga mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan pertimbangan variabel kondisi sosial ekonomi dan politik mempunyai relevansi dengan permasalahan penelitian yang ada yang terjadi di lingkungan masyarakat saat ini.

Lebih lanjut 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 2.2
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 Pidie .

2.4. Kajian Variabel Penelitian

Dalam rangka penelitian ini, berdasarkan pada teori yang ada tersebut maka akan ditinjau beberapa faktor yang dianggap dominan dan memiliki relevansi yang tinggi dalam mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie .

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie belum berhasil terealisasikan dengan baik diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan sehingga belum berhasil dilaksanakan dengan baik. Dimungkinkan Perda tersebut belum disosialisasikan terlebih dahulu pada pelaksana kebijakan sehingga tujuan dari kebijakan tersebut belum dapat dimengerti oleh individu yang bertanggung jawab atas pencapaian hasil kebijakan. Seharusnya ada kejelasan dan ketepatan penyampaian informasi serta keseragaman (konsistensi) berbagai sumber informasi yang harus dipahami oleh pihak yang akan mengimplementasikan kebijakan. Sehingga diharapkan masyarakat sebagai obyek kebijakan akan menerima informasi yang jelas dan mudah memahaminya. Dengan adanya informasi yang jelas dan mudah dipahami pegawai negeri sipil akan menyebabkan meningkatnya kesadaran masyarakat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dimana Kesadaran pegawai negeri sipil perlu ditingkatkan dengan komunikasi yang baik dan tepat. Karena kesadaran pegawai negeri sipil yang rendah akan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan demikian dimungkinkan belum ada komunikasi yang baik dan benar

sehingga pelaksanaan disiplin pegawai mengalami hambatan karena kurangnya kesadaran dari para pegawai negeri sipil. Sehingga komunikasi menjadi faktor yang sangat dominan didalam mencapai keberhasilan implementasi kebijakan tersebut.

Selain itu faktor sumber daya perlu diperhatikan karena dimungkinkan belum tersedianya sumber daya yang memadai untuk menunjang implementasi kebijakan agar berhasil terealisasi dengan baik yang meliputi sumber daya manusia misalnya staf yang memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan tugas, wewenang dan sumber dana serta prasarana yang memadai untuk dapat melaksanakan kebijakan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya yang memadai maka akan sulit dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Sehingga sumber daya sangat relevan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

Dengan demikian faktor-faktor yang dianggap memiliki peran dominan yang diduga mempengaruhi pada pelaksanaan pegawai negeri sipil meliputi komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi.

Dengan demikian yang menjadi variabel dalam penelitian tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan

Implementasi kebijakan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten

Pidie menurut tatacara, aturan maupun ketentuan yang berlaku, meliputi :aspek kesesuaian pelaksanaan dengan aturan, aspek kesesuaian pelaksanaan dengan tatacara, aspek kesesuaian pelaksanaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Analisis variabel ini akan membantu menjelaskan bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie yang tidak berhasil terimplementasi dengan baik, yang menyangkut aspek kesesuaian pelaksanaan dengan tata cara, aturan maupun ketentuan yang ada.

2. Variabel Komunikasi.

Komunikasi merupakan alat utama untuk berhubungan satu dengan yang lain dan terutama sangat penting dalam kehidupan manusia. Berkomunikasi mengandung arti yang luas bukan sekedar menyatakan atau menulis sesuatu tetapi didalamnya tercakup suatu pengertian. Menurut Arifin (1988:12) bahwa komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, mencakup semua pernyataan antar manusia baik melalui media massa dan retorika (berbicara dimuka orang banyak) maupun yang dilakukan secara langsung.

Selanjutnya menurut pendapat Schramm (dalam Rachmadi, 1996:64) komunikasi diartikan sebagai suatu penyampaian pesan yang diharapkan dapat menumbuhkan terciptanya suatu persamaan mengenai pesan tertentu antara komunikator dan komunikan. Lebih lanjut Harold D. Lasswell (1948 dalam Arifin 1988:12) mengemukakan dari perspektif mekanistik yang terkenal dengan *formula Laswell* tentang lima segi bidang analisis komunikasi yaitu (1) siapa, (2) berkata apa, (3) melalui saluran apa, (4) kepada siapa, dan (5) bagaimana efeknya.

Dengan demikian komunikasi secara umum memiliki 5 (lima) unsur yaitu (1) komunikator atau sumber, (2) komunike (pesan), (3) komunikan atau sasaran atau khalayak, (4) media atau saluran, dan (5) efek atau balikan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan pernyataan antar manusia sebagai penyampaian pesan langsung maupun tidak langsung dimana dalam komunikasi terdapat 5 unsur, komunikator, pesan, sasaran, media atau saluran dan efek. Komunikasi di dalam pelaksanaan suatu kebijakan sangat penting. Dimana implementor untuk merealisasikan suatu kebijakan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan, hal ini dapat terlaksana dengan baik melalui proses komunikasi yang baik, melibatkan individu, antar kelompok dan antar organisasi.

Sejalan dengan pendapat Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2002:112) bahwa implementasi akan berjalan efektif bila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian kebijakan. Sehingga kejelasan ukuran dan tujuan serta ketepatan dan konsistensi dalam mengkomunikasikan sangat menentukan bagi implementasi yang efektif. Senada dengan pendapat tersebut lebih jelas Edward III (dalam Winarno, 2002:126) menyebutkan bahwa ada tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan yakni transmisi, konsistensi dan kejelasan yang merupakan prasyarat bagi implementasi kebijakan yang efektif.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang baik dan benar.

Komunikasi merupakan persyaratan bagi implementasi kebijakan yang efektif, dimana sebelum melaksanakan kebijakan harus benar-benar mengetahui apa yang akan dilakukan sehingga tidak menemui hambatan ataupun kebingungan tentang apa yang harus dilakukan ketika melaksanakan suatu kebijakan.

Dengan demikian yang dimaksud komunikasi disini adalah proses penyampaian informasi langsung ataupun tidak langsung kepada pelaksana kebijakan sehingga terjadi persamaan pemahaman yang sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang mencakup aspek ketepatan, kejelasan dan konsistensi.

Analisis terhadap variabel ini sedikit banyak akan membantu menjelaskan mengapa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie belum berhasil terealisasi dengan baik di duga karena belum ada komunikasi yang baik dan benar. Sehingga masyarakat sebagai obyek kebijakan dimungkinkan belum menerima informasi yang jelas dan belum memahaminya. Dengan informasi yang tidak jelas akan sulit dipahami masyarakat, hal ini akan menghambat bagi meningkatnya kesadaran masyarakat untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kesadaran masyarakat untuk membayar pajak disini akan sangat diperlukan agar pemungutan pajak dapat berhasil dengan baik. Tanpa adanya kesadaran masyarakat akan sulit dilakukan pemungutan pajak tersebut, sehingga menghambat bagi keberhasilan implementasi kebijakan.

3. Variabel Sumber Daya.

Sumber daya merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan karena tanpa tersedianya sumber daya yang memadai maka pencapaian tujuan akan mengalami hambatan. Sumber daya ialah sesuatu yang mempunyai daya, ialah kemampuan atau kapasitas untuk berbuat (Prawiro, 1980:4). Dalam bahasa Inggris memberi istilah “resources” untuk sumber daya. Seperti juga yang dikatakan oleh Erich W. Ziemmermann (dalam Prawiro, 1980:4) bahwa resources atau sumber daya dapat berupa benda atau keadaan yang memiliki kapasitas untuk memungkinkan untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya adalah kemampuan atau kapasitas untuk berbuat sesuatu yang dapat berupa benda atau keadaan. Sumber daya ini dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya dana, sumber daya teknologi ataupun sumber daya fisik.

Dalam hubungannya dengan kehidupan berorganisasi, maka sumber daya manusia menjadi penting karena akan selalu menjadi faktor utama dalam menggerakkan organisasi yang ada terlepas dari besarnya atau kecilnya organisasi. Meskipun demikian kehadiran manusia akan menjadi tidak bermanfaat apa bila tidak didukung oleh kualitas yang dimiliki sehingga kualitas sumber daya manusia merupakan landasan utama untuk menjalankan sebuah organisasi.

Menurut pendapat Simanjuntak (1985:1) mengemukakan bahwa sumber daya mengandung dua pengertian yaitu :“1. Sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh

seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa, Sumber daya menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.”

Dari pendapat tersebut maka sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (aparatur pelaksana) dan kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keahlian-keahlian lain. Sumber daya agar dapat dimanfaatkan secara efektif maka perlu adanya pengembangan sumber daya baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas.

Dalam rangka implementasi kebijakan maka sumber daya tersebut sangat menentukan bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Seperti yang dikemukakan oleh Grindle (dalam Wibawa, 1994:22) bahwa implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan diantaranya adalah sumber daya yang dikerahkan menyangkut sumber daya manusia maupun ketersediaan sumber dana.

Pendapat senada dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2002:112) bahwa sumber-sumber layak mendapat perhatian karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Dan Edward III (dalam Winarno, 2002:132) bahwa sumber-sumber merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik meliputi staf, wewenang dan fasilitas-fasilitas, jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan maka implementasi cenderung tidak efektif.

Dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie

maka faktor sumber daya sesungguhnya akan sangat mendukung bagi keberhasilan pelaksanaannya di lapangan. Sumber daya manusia dalam hal ini meliputi staf yang memiliki keahlian-keahlian memadai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Dimana tugas yang dimaksud guna menterjemahkan kebijakan ke dalam pelayanan-pelayanan publik, wewenang untuk pengambilan keputusan, sanksi berkeenaan dengan pelaksanaan kebijakan, serta fasilitas berupa dana dan sarana serta prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan. Namun pada kenyataannya implementasi kebijakan belum berhasil terealisasi dengan baik, sehingga diduga belum tersedianya sumber-sumber kebijakan yang dapat mendukung bagi implementasi kebijakan.

Analisis terhadap variabel ini sedikit banyak akan menjawab bagaimana kondisi dan kesiapan sumber daya yang dimiliki pemerintah kabupaten Purbalingga yang dapat mendukung implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie , yang pada kenyataannya belum berhasil terealisasi dengan baik.

2.5. Penerapan Disiplin

2.5.1. Defenisi Penerapan Disiplin

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun

sebelumnya. (<http://internetsebagaisumberbelajar.blogspot.com/2010/07/pengertian-penerapan.html>)

Berbicara masalah disiplin berkaitan dengan unsur perilaku, sikap dan tingkah laku seseorang. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang dilaksanakan oleh pegawai pada kantor sekretariat daerah pada kantor sekretariat daerah kabupaten Pidie maka diperlukan arah dan dasar berfikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis mengambil beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli yang dianggap mempunyai relevansinya tentang disiplin sesuai dengan masalah penelitian seperti yang dikemukakan dibawah ini.

Disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku disekitarnya, adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah “ketaatan dalam menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, pemerintah atau peraturan yang berlaku “(Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir 1994:153). Sementara itu Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses” terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban (Soegeng Prijodarminto 1994:25).

Disiplin tidak hanya diartikan tunduk kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang sudah lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan terhadap

segala peraturan dan ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak dan berperilaku. Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefenisikan disiplin secara berbeda-beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

- Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple (inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau larian).
- Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
- Kepatuhan atau ketaatan (Obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (controlbehavior).
(Muchdarsyah, sinungan 2000:146)

Disiplin yang dating dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin ini tidak memerlukan perintah yang dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman.

Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Jadi, penerapan disiplin merupakan suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dengan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

2.5.1.1. 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).

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) :

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.

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.

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.

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 bagai pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat.

2.5.2. Disiplin Bagi Pegawai Negeri

Dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional ditemukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan ketaatan kepada Negara yang berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan untuk membina negeri, maka diperlukan adanya peraturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larang dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati

Bagi seorang pegawai negeri sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS dilingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis. Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna, masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh PNS peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 yang telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil

dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan pegawai negeri sipil pada pasal 7 memuat tingkat dan hukuman disiplin

2.5.3. Peraturan Pemerintahan Nomor 53 tahun 2010

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu :

I. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a) Hukuman disiplin ringan;
- b) Hukuman disiplin sedang; dan
- c) Hukuman disiplin berat.

II. Jenis hukuman disiplin

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- a) Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

- b) Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

- c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

3. Hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persyaratan jabatan.

- c) Pembebasan dari jabatan;

Yang dimaksud dengan “jabatan” adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu.

- d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil; dan

- e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Setiap pelanggaran yang dilakukan terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan briefing atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dan memberikan efek jera kepada PNS tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam pasal 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dimana dijelaskan bahwa ‘kepada pegawai negeri sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhdapanya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya’.

Sanksi administrasi disiplin PNS yang diberikan didasarkan pada teori di atas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Sanksi yang diberikan pada akhirnya berusaha untuk mewujudkan aparatur Negara yang bersih dan berwibawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif. 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.

3.2 . Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie . Penelitian lapangan dilaksanakan selama tiga bulan (Maret - Mei 2016) dalam rangka pengumpulan data primer dan data sekunder sekaligus mengadakan pengamatan tentang penerapan disiplin pegawai negeri sipil sesuai dengan PP 53 Tahun 2010.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi sasaran pada penelitian ini adalah seluruh komponen yang terlibat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 156 orang. Sampel diambil secara *proporsional random sampling* sebesar 25% dari total populasi, yaitu 39 orang.

Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pidie sedangkan yang menjadi informan utama

adalah asisten administrasi umum, kepala bagian organisasi dan tata laksana, sebagian dari pegawai pada bagian-bagian yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari lapangan, yang diperoleh melalui :Wawancara, yaitu mendapatkan data dengan cara Tanya jawab dan berhadapan langsung dengan key informan (informan kunci) secara mendalam yang dianggap mengerti permasalahan yang diteliti.

Sedangkan data sekunder, dilakukan dengan teknik dokumentasi, yaitu data yang diperoleh telah ditolak baik dalam bentuk angka maupun berupa uraian sesuatu hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan bahan informasi yang diperoleh dari instansi yang terkait dalam inplementasi kebijakan Pajak Penerangan Jalan.

3.5. Definisi Konsep

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 disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai 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 Pidie 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.

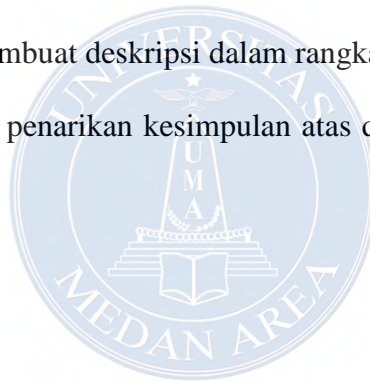
- b) Sumber Daya (*resources*): merupakan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.
- c) Disposisi (*disposition*) merupakan sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan yang sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik.
- d) Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*) adalah susunan atau hubungan tiap bagian baik dari posisi maupun tugas yang ada dalam birokrasi itu sendiri.

3.6. Teknik Analisis Data

Data – data yang sudah terkumpul selanjutnya perlu dianalisis agar dapat memberikan informasi yang jelas. Dengan format penelitian deskriptif, maka analisis data dilakukan melalui interpretasi berdasarkan pemahaman intelektual yang dibangun oleh pengalaman empiris. Interpretasi dan analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a). Pengumpulan data, melalui teknik dokumentasi untuk memperoleh data sekunder serta wawancara dan observasi untuk memperoleh data bersifat primer.
- b). Penilaian data dengan memperhatikan prinsip validitas, obyektivitas dan reliabilitas. Untuk itu ditempuh prosedur:

- Mengkategorisasikan data primer dan sekunder dengan system pencatatan yang relevan
 - Melakukan kritik atas data yang telah diperoleh dengan tujuan untuk melakukan control apakah data tersebut relevan untuk digunakan.
- c). Interpretasi dan penyajian data, dilakukan dengan membuat analisis data dan fakta melalui pemahaman intelektual yang dibangun atas dasar pengalaman empiris. Untuk itu diperlukan kecermatan dan harus dibekali dengan seperangkat teori yang relevan. Agar penyajian data lebih informative dan jelas, maka hasil interpretasi dan analisis data disajikan dalam bentuk table, persentase serta membuat deskripsi dalam rangkaian yang logis.
- d). Kesimpulan, yaitu penarikan kesimpulan atas dasar interpretasi dan analisis data.



DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, James E., 1975, *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Dunn, William N., 1999, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dye, Thomas R., 1995, *Understanding Public Policy*, New Jersey: Prentice Hall.
- Edward III, 1980. *Implementation Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarter Press.
- Gibson, James L. *Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Erlangga. Jakarta. 1990
- Grindle, Merilee S., (ed), 1980, *Politics and Apolicy Implementation in the Third World*, new jersey: Princetown University Press.
- Handyaningrat, Soewarno, 1993. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.
- Islamy, M. Irfan, 2000, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Jones, Charles O., 1991. *Pengantar Kebijakan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manila, I GK, 1996. *Praktek Manajemn Pemerintahan Dalam Negeri*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mazmanian, Daniel H., dan Paul A. Sabatier, 1983, *Implementation and Public Policy*, New York: Harper Collins.
- Meter, Donald Van, dan Carl Van Horn, 1975, *"The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework dalam Administration and Society 6*, 1975, London: Sage.
- Nugroho D, Riant, 2004. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo

- Purwanto, Erwan Agus & Dyah Ratih Sulistyatutu, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Osborne, David, dan Ted Gaebler, 1993, *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*, New York: Plume Book.
- Republk Indonesia, 2004. *Undang Undang Nomor 32 Tahun 200499 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta : CV. Tamita Utama.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi, 2003, *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pemikiran George Edwards*. Yogyakarta: YPAPI.
- Tangkilisan, Hesel Nogi, 2003, *Kebijakan Publik yang Membumi: Konsep, Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: YPAPI.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, "*Good Governance: Paradigma Baru Manajemen Pembangunan*", Jakarta, 20 Juni 2000, *kertas kerja*.
- Toha, Miftah, 1991 (1987), *Perspektif Perilaku Birokrasi*, Jakarta: Rajawali.
- Turner, Mark, dan David Hulme, 1997, *Governance, Administration, and Development*, London: MacMillan Press, 1997.
- Wahab, Solichin Abdul, 2002, *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wibawa, Samudra, 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Pengawasan Nasional