

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH No. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA SAMARINDA

Fadmie¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kota Samarinda dan mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui Purposive Sampling karena teknik ini yang menentukan sampling yang disesuaikan dengan tujuan penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah metode Analisis Deskriptif Kualitatif.

Berdasarkan penelitian ini ternyata Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda berjalan cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan sebab masih adanya faktor-faktor lain yang menghambat prosesnya. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Impelementasi, Peraturan Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil*

Pendahuluan

Secara umum disiplin mencakup suatu konsep yang luas, namun demikian pada hakekatnya tujuan utama dari disiplin tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan individual aparat yang bersangkutan, meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja. Kedisiplinan itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan erat hubungannya dengan kepribadian seseorang individu. Disiplin itu dapat ditumbuhkan hanya melalui adanya kesadaran pribadi setiap individu, bukan paksaan atau dorongan pihak lain yang disertai paksaan. Maka kedisiplinan hanya dapat terlaksana dengan baik apabila setiap aparatur yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut telah memiliki kesadaran pribadi yang kokoh.

Sekretariat Daerah sudah mendapatkan apa yang diberikan, namun masih saja ada pelanggaran yang nampaknya sengaja dilakukan. Pelanggaran yang

¹ Mahasiswa Semester Akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fadmie5795@gmail.com

dilakukan tersebut terletak pada 10 Budaya malu, namun disamping itu ada 2 pelanggaran yang masih dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah dalam 10 budaya malu diantaranya : masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masih adanya PNS datang terlambat pulang cepat. Dimana sudah tertulis sebagai berikut : 1. Malu melanggar kode etik dan perilaku pegawai ; 2. Malu karena datang terlambat pulang cepat ; 3. Malu karena berbuat korupsi, kolusi, dan nepotisme ; 4. Malu karena tidak jujur ; 5. Malu tidak ikut apel ; 6. Malu sering tidak masuk kerja tanpa alasan ; 7. Malu sering keluar tanpa izin pada jam kerja ; 8. Malu karena tugas tidak terlaksana / selesai tepat waktu ; 9. Malu karena bekerja tidak sesuai dengan aturan ; 10. Malu berpakaian seragam tidak sesuai, tidak rapi dan tanpa atribut lengkap.

Apa yang sudah disebutkan diatas, tampak jelas sekali dengan kata lain dari maksudnya adalah agar Kedisiplinan yang telah membudaya seperti yang dikehendaki harusnya dijadikan landasan yang kokoh bagi pembangunan nasional. Tanpa adanya landasan tersebut maka pelaksanaan pembangunan nasional yang sedang giat-giatnya dilaksanakan dewasa ini akan selalu mengalami hambatan-hambatan intern, yang bersumber dari aparatur pemerintah itu sendiri. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memilih judul: “Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sektor seperti ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, dan sebagainya. Disamping itu dilihat dari hirarkirnya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti Undang-Undang No. 10/2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 7 mengatur jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti.
- c. Peraturan Pemerintah.
- d. Peraturan Presiden.
- e. Peraturan Daerah.

Lima produk di atas adalah bentuk pertama dari kebijakan publik, yaitu peraturan perundangan yang terkodifikasi secara formal dan legal. Setiap peraturan dari tingkat “Pusat” atau “Nasional” hingga tingkat Desa atau Kelurahan adalah kebijakan publik. Karena mereka adalah aparat publik yang dibayar oleh uang publik melalui pajak dan penerimaan negara lainnya, dan karenanya secara hukum formal bertanggung jawab kepada publik. Jadi, rentetan kebijakan publik sangat banyak. Namun demikian, secara sederhana dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kebijakan publik yang bersifat *makro* atau umum, atau mendasar, yaitu kelima peraturan yang disebut di atas.
- 2) Kebijakan publik yang bersifat *meso* atau menengah, atau penjabar pelaksanaan. Kebijakan ini dapat berbentuk Peraturan Menteri, Surat Edaran, Peraturan Gubernur, Peraturan Bupati, dan Peraturan Wali Kota. Kebijakannya dapat pula berbentuk Surat Keputusan Bersama atau SKB antar Menteri, Gubernur, dan Bupati atau Wali Kota.
- 3) Kebijakan publik yang bersifat *mikro* adalah kebijakan yang mengatur pelaksanaan atau implementasi dari kebijakan di atasnya.

Bentuk kebijakannya adalah peraturan yang dikeluarkan oleh aparat publik di bawah Menteri, Gubernur, Bupati dan Wali Kota. Ada beberapa pengecualian, kebijakan yang sifatnya makro dan meso kadang bersifat implementasi langsung, namun begitu, ini bukan berarti merupakan kekeliruan. Kebijakan seperti itu dapat dikatakan lebih efisien karena tidak memerlukan peraturan penjelasan tambahan yang akan menjadikan kebijakan tersebut secara formulasi saja sudah *high cost economy*, dan dalam pelaksanaannya akan semakin *high cost* secara ekonomi. Tidak ada preferensi yang terbaik akan bentuk kebijakan. Namun demikian, tren ke depan adalah kebijakan yang detail sampai implementasi sehingga tidak menambah kebijakan baru dibawahnya. Hanya, terdapat kelemahan utama, yaitu jika diperlukan perubahan, prosesnya sangat sulit, berat, lama, dan karenanya mahal, karena yang diubah adalah induk kebijakan. Berbeda jika hendak diubah adalah kebijakan di bawahnya-tingkat penjabar atau pelaksanaan.. Secara terminologi pengertian kebijakan publik (public policy) itu ternyata banyak sekali, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya. Easton memberikan definisi Kebijakan publik sebagai “the authoritative allocation of values for the whole society” atau sebagai pengalokasian nilai-nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat. Laswell dan Kaplan juga mengartikan kebijakan publik sebagai “a projected program of goal, value, and practice” atau sesuatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dalam praktek-praktek yang terarah. Pressman dan Widavsky sebagaimana dikutip Budi Winarno (2002) Mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta. Hal ini dipengaruhi oleh keterlibatan faktor-faktor bukan pemerintah. Robert Eystone sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008) Mendefinisikan kebijakan publik sebagai “hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya”. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal. Menurut Nugroho, ada dua karakteristik dari kebijakan publik, yaitu : (1) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah untuk dipahami, karena maknanya adalah hal-hal yang dikerjakan untuk mencapai tujuan nasional; (2) Kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah diukur, karena ukurannya jelas yakni sejauh mana kemajuan pencapaian cita-cita sudah ditempuh. Woll

sebagaimana dikutip Tangkilisan (2003) Menyebutkan bahwa kebijakan publik ialah sejumlah aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009) mengungkapkan Bahwa 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 suatu masalah tertentu).

Dari definisi para ahli diatas maka penulis simpulkan bahwa kebijakan publik adalah: “Serangkaian keputusan kebijaksanaan yang diambil seorang atau sekelompok orang untuk mewujudkan tujuan-tujuan tertentu di dalam masyarakat”.

Implementasi

Menurut Nurdin Usman (2002) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Guntur Setiawan (2004) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Menurut Hanifah Harsono (2002) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah sebuah proses yang kemudian memberikan dampak perubahan bagi aspek-aspek yang dikenainya. Setelah mengalami proses implementasi, maka objek-objek yang dikenainya tersebut akan membentuk jaringan pengaruh yang bukan saja mengubah salah satu unsur, namun juga mengubah secara keseluruhan.

Implementasi Kebijakan Publik

Dari rumusan implementasi sebagaimana dikemukakan dalam Kamus Webster serta Mazmanian dan Sebatier diatas, maka implementasi dapat dimaknai sebagai pelaksanaan kegiatan/aktifitas mengacu pada pedoman-pedoman yang telah disiapkan sehingga dari kegiatan/aktifitas yang dilaksanakan tersebut dapat memberikan akibat/ dampak bagi masyarakat. Dari pemaknaan tersebut, inti dari implementasi terletak pada pelaksanaan aktifitas/kegiatan mengacu pada pedoman yang telah disiapkan. Pelaksanaa aktifitas/kegiatan tersebut perlu dilaksanakan dengan baik mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sehingga

kebijakan dapat memberikan kontribusi dalam menanggulangi masalah yang menjadi sasaran program. Pemahaman mengenai implementasi juga dikemukakan oleh Van Horn dan Van Meter (dalam Wahab, 2008) yang merumuskan implementasi sebagai berikut yakni berupa tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/ pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan. Sementara itu, Lester dan Stewart (2000) mendefinisikan implementasi sebagai tahap penyelenggaraan kebijakan segera setelah ditetapkan menjadi undang-undang. Dalam pandangan luas implementasi diartikan sebagai pengadministrasian undang-undang kedalam berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik-teknik yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dan dampak yang ingin diupayakan oleh kebijakan tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai implementasi kebijakan diatas, pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses melaksanakan keputusan yang dihasilkan dari pernyataan kebijakan (*policy statement*) kedalam aksi kebijakan (*policy action*). Implementasi kebijakan dimaksudkan untuk memahami apa yang senyatanya terjadi setelah suatu kebijakan dirumuskan dan berlaku merujuk pada kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh berbagai aktor yang mengikuti arahan tertentu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

Diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional. Dari beberapa hal baru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 ini yaitu : 1. ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil tanpa keterangan yang sah dihitung secara kumulatif. Apabila ketidakhadiran tersebut mencapai 46 hari kerja dalam satu tahun dijatuhi hukuman disiplin berupa diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan keterlambatan 7,5 jam secara kumulatif dihitung tidak masuk satu hari kerja ; 2. atasan langsung yang tidak menindak/menjatuhi hukuman kepada stafnya yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan hukuman disiplin yang sama jenisnya dengan hukuman yang seharusnya diterima Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan ; 3. atasan bertanggung jawab secara penuh terhadap kedisiplinan seluruh stafnya ; 4. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 (lima) hari kerja kumulatif dalam satu tahun dijatuhi hukuman disiplin ; Dan 5. bagi Pegawai Negeri Sipil yang menyalahgunakan tugas jabatannya dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat”. Konsep tersebut menekankan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak

terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1993). Kemudian Siswanto (2003) berpendapat bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban 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.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2005 tentang Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Moekijat (2009) pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan mennghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai 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 akan menjadi efektif dan efisien.

Definisi konsepsional

Sesuai dengan definisi di atas, maka definisi konsepsional yang penulis rumuskan adalah Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan tentang pelaksanaan kebijakan pemerintah dalam hal kedisiplinan dan upaya-upaya yang dilakukan untuk memberikan efek jera bagi si pelanggar agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam peraturannya juga secara tegas menyebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. jenis hukuman itu adalah disiplin ringan yang meliputi atas teguran lisan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari, teguran tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 hari sampai dengan 10 hari dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai dengan 15 hari ; disiplin sedang meliputi penundaan gaji berkala selama 1 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 sampai dengan 20 hari, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai dengan 25 hari dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 sampai dengan 30 hari ; disiplin berat meliputi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 sampai dengan 35 hari, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 sampai dengan 40 hari, pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 sampai dengan 45 hari, pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari atau lebih.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu “data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka” (Moleong, 2002).

Fokus Penelitian

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

- 1.1 Kewajiban
 - 1.1.1 Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan (pasal 3 ayat 4)
- 1.2 Larangan
 - 1.2.1 Menyalahgunakan wewenang (pasal 4 ayat 1)
- 1.3 Hukuman Disiplin
 - 1.3.1 Tingkat hukuman terdiri dari : hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang ; dan hukuman disiplin berat (pasal 7 ayat 1)
2. Faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan disiplin PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda

Sumber Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data-data yang dianggap perlu dan mendukung, maka akan dibutuhkan informan yang ditentukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, seperti yang di kemukakan oleh Hadari Nawawi (2005) berpendapat bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampling yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Untuk itu informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah sebagai *key informan*
2. Kepala Sub Bagian Umum sebagai *informan* sebanyak 3 orang dan
3. Staf sebagai *informan* sebanyak 6 orang

Jumlah informan yang sudah ditentukan sebanyak 10 orang.

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan, penulisan menggunakan beberapa cara :

1. Penelitian kepustakaan, penulis menggunakan perpustakaan untuk memperoleh teori dasar dan konsep dari beberapa literatur yang ada hubungannya dengan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan cara-cara sebagai berikut :
 - 2.1 Observasi Langsung yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian.
 - 2.2 Wawancara secara mendalam (*Interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung pada informan untuk keterangan - keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Penelitian Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan data atau informasi dengan menggunakan dokumentasi foto atau arsip kantor.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Deskriptif Kualitatif, dengan cara menggambarkan gejala atau keadaan

yang terjadi dilapangan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dilapangan, selanjutnya dianalisis dengan pemaparan serta interpretasi secara mendalam.

Milles dan Huberman (2007) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif merupakan proses siklus dan interaktif yang bergerak diantara empat sumber yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan dimana akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan Data adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi Data / Penyederhanaan Data

Reduksi Data adalah proses penelitian, memfokuskan, menyederhanakan data membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan analisis yang tajam, membuang, memodifikasi data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan dibuktikan oleh peneliti.

3. Penyajian Data

Penyajian Data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan dasar pijakan kepada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan dari data yang telah diproses dan telah disusun, kemudian diambil suatu kesimpulan dari data yang telah disederhanakan untuk disajikan dan sekaligus untuk memprediksi melalui pengamatan hubungan dari data yang telah terjadi.

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini di Sekretariat Daerah Kota Samarinda Kecamatan Samarinda Ulu dan yang menjadi objek penelitian yaitu Bagian Umum.

Hasil dan pembahasan

Kewajiban

Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan (pasal 3 ayat 4)

Setiap warga negara berkewajiban taat, tunduk dan patuh terhadap ketentuan peraturan yang sudah ditetapkan seperti yang sudah tercantum dalam hukum dan aturan yang berlaku begitupun juga dikantor pemerintahan yang ada di kota samarinda. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang dimaksud adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan

informan yang telah diwawancarai, menyatakan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya mengatur tentang kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin. Tapi berdasarkan hasil wawancara kebanyakan informan, dalam menjalankan peraturan pemerintah ini masih menemui bahkan mendapati Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati peraturan pemerintah. Berdasarkan wawancara mendalam dengan Kabag Umum di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda yang mendasari kenapa Pegawai Negeri Sipil tidak melaksanakan peraturan pemerintah ini dikarenakan dari individu itu sendiri yang mana sudah diberitahukan sejak awal justru diabaikan begitu saja dan akibatnya terkena sanksi.

Larangan

Menyalahgunakan Wewenang (pasal 4 ayat 1)

Larangan adalah keharusan untuk tidak berbuat sesuatu karena akibatnya dipandang tidak baik. Hal seperti ini sudah sering kita dengar di setiap tempat karena untuk mencegah tidak terjadinya sesuatu yang bersifat negatif bagi kita dan khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi di setiap instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan diantaranya adalah keterlambatan kehadiran dan ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil tanpa keterangan yang berakibat atau diberikan sanksi pemotongan tunjangan penghasilan Pegawai Negeri Sipil.

Hukuman Disiplin

Tingkat hukuman terdiri dari : hukuman disiplin ringan ; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat (pasal 7 ayat 1)

Hukum yang berkaitan erat dengan ketentuan-ketentuan peraturan yang berlaku dan harus ditaati, jika melanggar akan mendapatkan sanksi sesuai dengan berat, sedang, dan ringannya perilaku hukum yang dilanggar. Hukum bersifat mengikat, maka dari itu keterikatan tersebut membuat tingkat kesadaran untuk menaati aturan sangatlah tinggi. Pada kehidupan sehari-hari, ketika mendengar kata hukum yang ada di benak kita adalah sebuah ganjaran yang diberikan karena kesalahan yang dilakukan karena berdampak kepada orang lain. Hukum secara tegas akan menjamin adanya kepastian peraturan dalam masyarakat. Maka dari itu, di setiap masyarakat akan memiliki hak untuk mendapat pembelaan di mata hukum. Sehingga hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau ketentuan-ketentuan tertulis dan tidak tertulis yang bertujuan untuk mengatur kehidupan masyarakat dan menyediakan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran. Hal ini mungkin berbeda dengan hukum karma yang mungkin tidak memiliki efek secara langsung. Namun hukum buatan manusia tentu harus kita patuhi jika tidak, akan langsung berdampak pada sanksi, Ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, membawa konsekuensi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, karena melanggar kewajiban dan larangan. Sebagai gambaran di Sekretariat Daerah contohnya dalam proses Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah memberikan efek jera bagi pelakunya dan banyaknya sanksi yang diterima oleh si pelaku pelanggaran adalah hukuman disiplin tingkat ringan yakni teguran tertulis, yang mana yang berhak memberikan hukuman disiplin itu adalah Walikota. Perkembangan pemberian reward/penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengurangi pelanggaran maka dalam hal Disiplin Pegawai Negeri Sipil dibuatlah Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 tentang tunjangan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013 tentang tunjangan tambahan penghasilan, maka dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Samarinda dan dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2010 maka menjadi rambu-rambu Pegawai Negeri Sipil untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

Dalam pelaksanaan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda memiliki beberapa faktor baik pendukung maupun penghambat. Adapun faktor pendukung dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. Mampu menyesuaikan dengan baik sehingga dalam proses implementasinya tidak terhambat dan sistem dapat berjalan dengan baik.
2. Proses yang cepat dalam penjatuhan indisipliner bagi Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan faktor penghambat dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai berikut :

1. Belum terbiasa dengan program yang baru
2. Kurang menggunakan waktu dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan uraian-uraian pada bab sebelumnya dapat dikemukakan bahwa kesimpulan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda telah dilaksanakan sejak pelaksanaan tersebut dilakukan pada tanggal 6 Juni 2010. Berdasarkan hasil penelitian, Pimpinan belum maksimal dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah ini. Sebagian Pegawai hanya mengetahui Peraturan Pemerintah ini dari sesama rekan pegawai saja.

Akibatnya dalam penerapannya masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan pemerintah ini.

2. Dalam peraturan ini menginginkan Pegawai Negeri Sipil sadar dan faham akan peraturan-peraturan yang sudah dibuat sebagaimana tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang terdiri dari kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin. Apabila Pegawai Negeri Sipil itu disiplin, maka akan meningkatkan kemampuan individual yang bersangkutan, meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja. Namun apabila Pegawai Negeri Sipil itu melanggar, maka akan diberikan hukuman yang sepatutnya sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
3. Dengan adanya peraturan Walikota nomor 30 tahun 2013 tentang tunjangan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil, maka dapat mengurangi tingkat ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Samarinda dan dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, maka menjadi rambu-rambu Pegawai Negeri Sipil untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Saran

1. Hubungan yang baik antara Pimpinan dan Pegawainya. Dalam hal ini, pimpinan harus mengarahkan dengan baik seluruh pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Harus dilaksanakan dan dipatuhi peraturan itu karena dampaknya baik bagi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri selain meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi kerja. Peraturan ini juga menjamin terpeliharanya tata tertib.
3. Semoga lancar dan sukses untuk peraturan barunya karena dengan adanya peraturan baru ini, Pegawai Negeri Sipil khususnya di Bagian Umum maupun di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Samarinda mudah-mudahan bisa melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi dibanding sebelumnya.

Daftar Pustaka

Buku teks

- Nuridin Usman, 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, CV Obor Pustaka, Semarang.
- Guntur Setiawan, 2004, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nugroho. Riant. 2006. *Kebijakan publik*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Lubis. M solly. 2007. *Kebijakan publik bandung* : Mandar maju
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan publik*. Yogyakarta : Gqya Media
- Winarno. Budi. 2008. *Kebijakan publik teori dan proses*. Jakarta : buku kita.
- SUBARSONO. 2008 *ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK*. YOGYAKARTA. pustaka pelajar.
- Wahab. Abdul 2008. *Formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta : bumi aksara

- Hanifah, Harsono. 2002, *Implementasi Kebijakan dan Politik*, Jakarta : Rinheka Karsa.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Fadilah. 2003. *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik: Perubahan dan Inovasi Kebijakan Publik Dalam Ruang Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahab, Solichin Abdul. 2008. *Analisis Kebijaksanaan; Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik: Teori & Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Milles, Mathew, B dan Huberman, Michael, A. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta, Universitas UI
- Moekijat, 2009, *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Mandar Maju, Bandung.

Dokumen

- Peraturan Pemerintah Nomor. 53 Tahun 2010 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2013 *Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2011 *Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Samarinda Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Samarinda*.
- Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 9 Tahun 2008 *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Samarinda*
- Profil Daerah Kota Samarinda 2010 *Samarinda Profile* oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda

Sumber Internet

- <http://jeckprodeswijaya.blogspot.com/2013/09/pengertian-dan-kategori-kebijakan-publik.html> (diakses pada tanggal 18-03-2014 : 12.04)