

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 1 TAHUN 2011 TENTANG PENEGAKAN DISIPLIN JAM KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Hasan¹, Dr. H. Muh. Jamal Amin, M.Si², Drs. H. Burhanudin, M.Si³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara serta mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yaitu dengan pengumpulan data melalui kegiatan observasi, penelitian, dan wawancara dokumentasi untuk mendapatkan data yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian. Dari hasil penelitian yang diperoleh gambaran secara keseluruhan bahwa Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara kurang baik dalam hal ketaatan jam kerja dan melaksanakan tugas belum sepenuhnya tepat waktu. Sedangkan kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja, serta sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku seperti yang tercantum dalam peraturan bupati yang saat harus ditaati dan dijalankan agar dapat meningkatkan kinerja kepada pegawai.

Kata Kunci: Implementasi, disiplin jam kerja, meningkatkan kinerja pegawai.

Pendahuluan

Pembangunan nasional sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hasahn.sas@gmail.com

² Pembimbing I Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Pembimbing II Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

manusia Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat.

Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajibannya tersebut. Hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara yang disebut subyek hukum adalah Pegawai Negeri. Hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara menimbulkan kaidah-kaidah dalam hukum kepegawaian. Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan dan kemampuan aparatur Negara, dalam hal ini adalah Pegawai Negeri.

Kedudukan dan peranan pegawai dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *"Not the gun, the man behind the gun"* yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. Undang-undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

PNS sebagai aparatur negara mempunyai posisi sangat strategis dan peranan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan didalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, setiap PNS

wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan penuh tanggung jawab.

Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara sendiri telah mengeluarkan produk hukum atau Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang penegakan disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara melalui aparatur pemerintahan dengan cara membuat suatu kebijakan atau sebuah aturan yang dapat ditindak lanjuti serta dapat dipatuhi oleh aparatur pemerintahan.

Adapun maksudnya adalah dimulai dengan peningkatan terhadap kinerja para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara. Permasalahan yang rutin terjadi dalam meningkatkan kualitas kerja aparatur pemerintah salah satunya yaitu seringkali pegawai khususnya di lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara masuk kerja tidak tepat waktu, dalam melaksanakan tugas kedinasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara tidak melaksanakan tugas harian serta tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa keterangan.

Fenomena-fenomena tersebut terjadi karena lemahnya pengawasan dan tindakan dari kantor Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara. Permasalahan tersebut perlu penanganan dan tindakan yang tegas dengan cara meningkatkan fungsi pengawasan serta tindakan dari kantor Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang penegakan disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara belum terlaksana secara maksimal dikarenakan masih adanya gejala-gejala yang terjadi yang berhubungan dengan jam kerja pegawai negeri sipil dan honorer di lingkungan

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara antara lain:

1. Dalam melaksanakan tugas, beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara tidak melaksanakan kegiatan harian serta terlambat mengikuti apel pagi.
2. Beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab yaitu tanpa memberikan keterangan.
3. Kurangnya sosialisasi mengenai Peraturan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang penegakan disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara terhadap tugasnya terutama pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan disiplin kerja pegawai, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan pelanggaran salah satunya banyaknya pegawai anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang mangkir selama jam kerja, teerlambat dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin. seharusnya pegawai

negeri sipil menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan, maka dari itu penulis ingin menuangkan disiplin kerja pegawai ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara”

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Secara etimologis istilah kebijakan publik terdiri dari dua suku kata yaitu *kebijakan* dan *publik*. Setiap kata memiliki pengertiannya masing-masing. Kata kebijakan atau *policy* dalam bukunya Poerwadarminta Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984:138): diartikan dengan beberapa makna, diantaranya adalah pimpinan dan cara bertindak mengenai pemerintahan, kepandaian, kemahiran dan kebijaksanaan. Berdasarkan definisi yang terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (KUBI) kebijakan diartikan sebagai berikut:

“Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (pemerintah, organisasi dan sebagainya); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran”.

Makna kebijakan dalam Bahasa Inggris modern (Wicaksono, 2006:53) adalah: *"a course of action or plan, a set of political purposes as opposed to administration"* (Seperangkat aksi atau rencana yang mengandung tujuan politik yang berbeda dengan makna administrasi).

Implementasi Kebijakan

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

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

Menurut Teori Proses Implementasi Kebijakan menurut Van Meter dan Horn yang dikutip oleh Budi Winarno, faktor-faktor yang mendukung implementasi kebijakan yaitu:

- a. Ukuran-ukuran dan tujuan kebijakan.
- b. Karakteristik Agem Pelaksana
- c. Sikap/Kecenderungan (*Disposition*) para pelaksana
- d. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik.

Definisi Kinerja Pegawai

Istilah Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, untuk kerja atau prestasi. Dalam kamus Illustrated Oxford Dictionary (dalam Keban, 2008 ;209) istilah ini mengartikan bahwa kinerja yang terdapat dalam pegawai itu bergantung pada hasil dari apa yang dilakukan oleh pegawai. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Disiplin Kerja

Hukuman adalah konsekuensi yang kurang menyenangkan untuk suatu respons perilaku tertentu atau penghilangan suatu bentuk penguat yang diinginkan karena respons perilaku tertentu (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997:322). Hukuman adalah peristiwa penentangan atau menghilangkan peristiwa positif diikuti tanggapan untuk menurunkan frekuensi respon. Terdapat hubungan atau kesatuan antara respon yang didefinisikan dan konsekuensi tindakan yang menentang atau situmulus (seperti: pengurangan pembayaran bagi yang absen, mendapatkan peringatan karena prestasi kerja yang buruk dan sebagainya).

Disiplin menurut Muchdarsyah (dalam Sulistyani, 2004:324) dapat disarikan dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

1. Kata disiplin dilihat dari segi terminologi berasal dari kata latin “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata “discipulus” yaitu orang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (dalam bahasa Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*)

Bacal (2005:164) mengatakan disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja. Proses ini melibatkan pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Para pemimpin juga terlibat dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Para pemimpin juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan serta menjatuhkan konsekuensi-konsekuensi bila masalah kinerja itu tidak teratasi. Pada tahapan awal proses ini mirip dengan proses manajemen kinerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

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

Metode Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta penjelasan tentang variable yang diteliti, dalam hal ini adalah “Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara”.

Berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian, maka fokus dalam penelitian ini dispesifikasikan sebagai berikut :

1. Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara
 - a. Ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu,
 - b. Kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja,
 - c. Sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja.
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi PP Kabupaten Penajam Paser Utara menurut George C. Edward III :
 - a. Komunikasi,
 - b. Sumberdaya,
 - c. Disposisi,
 - d. Struktur Birokrasi/Struktur Organisasi.

Hasil Penelitian

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara

Kedisiplinan merupakan landasan atau sebuah dasar guna menjadikan PNS yang *profesional* di dalam menjalankan tugasnya, karena dengan adanya kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap kedisiplinan *professional* akan muncul bersamaan dengannya. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara sendiri telah mengeluarkan produk hukum atau Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang penegakan disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara melalui aparatur pemerintahan dengan cara membuat suatu kebijakan atau sebuah aturan yang dapat ditindak lanjuti serta dapat dipatuhi oleh aparatur pemerintahan.

Ketaatan Pada Jam Kerja dan Melaksanakan Tugas Dengan Tepat Waktu

Upaya Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara dalam hal ketaatan pada jam kerja serta dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu merupakan suatu tindakan tegas dalam melaksanakan Kedisiplinan kepada pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Berkenaan dengan hal tersebut penulis melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Sekertaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara maka dapat dijelaskan bahwa saat ini ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara tidak bisa dipungkiri masih ada beberapa pegawai yang melanggar.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Andi Hasparullah, S.Sos selaku Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara maka dapat dijelaskan bahwa saat ini kedisiplinan pegawai masih ada beberapa pegawai yang melanggar terutama pelanggaran dalam hal keterlambatan masuk kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan bapak Muhtar, S.Pd, M.M selaku Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini kedisiplinan kerja pegawai masih ada yang melakukan pelanggaran berat dalam hal ketaatan pada jam kerja.

Dari hasil wawancara dengan bapak Muhammad Yusuf selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini kedisiplinan dalam hal ketaatan jam kerja masih ada yang melakukan pelanggaran disiplin jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan di atas, dapat dijelaskan bahwa ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara masih sering terjadi pelanggaran disiplin dalam hal ketaatan jam kerja dan melaksanakan tugas,

banyak hal yang menjadi faktor mengapa ada beberapa pelanggaran ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahannya serta jalur koordinasi yang belum berjalan maksimal sehingga hal tersebutlah yang menjadi bahan evaluasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kebijakan Pegawai Yang Tidak Melaksanakan Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas maka dapat dijelaskan bahwa saat ini kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja masih ada yang melanggar walaupun dengan adanya kebijakan tersebut.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada Muhtar, S.Pd, M.M selaku Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Saat ini ada beberapa pelanggaran terkait dengan tidak melaksanakan disiplin kerja seperti tidak hadir atau masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan sore dan juga terlambat masuk kerja yang telah dilakukan pegawai Satpol PP itu sendiri dan kebijakan yang diberikan ada beberapa macam yaitu ketika tidak masuk kerja dan terlambat masuk kerja akan diberikan teguran berupa lisan, kemudian ketika secara lisan masih tetap melanggar maka teguran secara tulisan dalam bentuk surat peringatan”. (wawancara 24 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa saat ini kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja akan diberikan peringatan baik teguran secara lisan maupun secara tertulis.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada bapak Muhammad Yusuf selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang telah memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Kebijakan terkait masalah pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja tergantung dengan tingkat kesalahan yang dilakukannya. Kalau pelanggarannya seperti pelanggaran tidak mengikuti apel pagi dan terlambat masuk kerja, kami akan memberikan pembinaan dan teguran secara lisan maupun tulisan kepada yang melanggar disiplin kerja tersebut”. (wawancara 26 Mei 2017)

Dari hasil wawancara diatas maka dapat dijelaskan bahwa saat ini kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja tergantung tingkat kesalahan yang dilanggar.

Berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan di atas dapat dijelaskan bahwa kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja di kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan dan masih ada beberapa melakukan pelanggaran

disiplin kerja walaupun sudah diberikan peringatan secara lisan maupun secara tertulis.

Sanksi Terhadap Pegawai Yang Tidak Melaksanakan Disiplin Jam Kerja

Penerapan sanksi disiplin berupa teguran lisan maupun tertulis dan bahkan sampai sanksi pemecatan oleh pejabat yang berwenang biasanya merupakan hukuman kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin. Hal ini yang biasa dijadikan sebagai produk hukum dalam pembuatan peraturan baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini mengenai sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja, ada beberapa pegawai yang mendapatkan sanksi berupa pemecatan secara tidak hormat.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada bapak Andi Hasparullah, S.Sos selaku Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang telah memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Sanksi yang diberikan terhadap pegawai ketika tidak melaksanakan disiplin kerja ada beberapa tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan baik dari sanksi teguran secara lisan maupun tertulis, penundaan kenaikan pangkat, penundaan gaji berkala dan bahkan pemberhentian atau pemecatan secara tidak hormat. Apabila sanksi tersebut tidak terselesaikan maka diserahkan kepada inspektorat untuk memeriksa dan menindak lanjuti terkait sanksi tersebut kemudian diserahkan kepada pejabat pengambil keputusan untuk memberikan sanksi apa yang akan diberikan”. (wawancara 25 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini mengenai sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja, ada beberapa sanksi yang diberikan tergantung tingkat kesalahannya.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada bapak Muhtar, S.Pd, M.M selaku Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang telah memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Sanksi yang diberikan kepada pegawai ada beberapa tingkatan dari sanksi ringan sampai sanksi yang berat. Sanksi berat bisa berupa pemecatan dan sanksi ringannya adalah berupa teguran secara lisan maupun tertulis dengan syarat tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sama”. (wawancara 24 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam

Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini mengenai sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja ada beberapa tingkatan, dari sanksi ringan hingga sanksi berat.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada bapak Muhammad Yusuf selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang telah memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Ada beberapa sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, baik pelanggaran berat maupun pelanggaran ringan seperti sanksi secara lisan yang mana ditegur secara lisan, kemudian sanksi secara tertulis dengan memberikan surat peringatan , dan pemotongan gaji insentif ketika pegawai tidak mengikuti apel pagi maupun sore. Sanksi inilah yang menjadi acuan Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara untuk melakukan tindakan tegas jika terjadi pelanggaran di kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara itu sendiri karena acuan ini bersumber dari Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 1 Tahun 2011 mengenai penegakkan disiplin jam kerja pegawai”. (wawancara 25 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa saat ini mengenai sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja ada beberapa sanksi yang mana sanksi tersebut bersumber dari Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 1 Tahun 2011 mengenai penegakkan disiplin jam kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan di atas dapat dijelaskan bahwa sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja di kantor Satpol PP Kabupaten Penajam Paser Utara ada beberapa sanksi yang diberikan mulai dari sanksi ringan sampai sanksi berat. Sanksi ringan berupa teguran secara lisan, secara tertulis melalui surat peringatan dan pemotongan gaji insentif atau pemotongan gaji berkala sedangkan sanksi berat sampai dengan sanksi pemecatan.

Faktor-faktor Yang Mendukung dan Menghambat Implementasi Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara menurut Teori George C. Edward III

Faktor pendukung dan penghambat adalah faktor yang sangat mempengaruhi implementasi suatu kebijakan dalam melaksanakan atau menjalankan kebijakan tersebut. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian terkait dengan hasil wawancara sebagai berikut :

Komunikasi

Berkenaan hasil peneliti didapat dengan melakukan wawancara kepada bapak Arifin Damis, S.Sos selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Kami selaku pimpinan selalu memberikan arahan maupun motivasi ketika ketika melaksanakan apel pagi atau sore dan melakukan rapat-rapat koordinasi selama dua minggu sekali untuk melihat perkembangan kinerja pegawai atau bawahan kami, karena dengan komunikasi tadi adalah faktor pendukung untuk menjalankan peraturan bupati tersebut. (wawancara 23 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan peraturan bupati tersebut.

Sumberdaya

Berkenaan dengan hasil peneliti yang didapat dengan melakukan wawancara kepada bapak Andi Hasparullah, S.Sos selaku Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“memang benar pada saat diberlakukannya peraturan bupati tersebut yang menuntut pegawai kami untuk disiplin dalam waktu kerja namun masih banyak pegawai yang belum terbiasa dengan aturan tersebut apalagi dalam hal sumberdaya kami yang kebanyakan melakukan tugas dilapangan atau yang piket malam, mereka belum terbiasa dengan peraturan bupati tersebut maka dari itu kami yang memberikan toleransi untuk pegawai kami yang selesai piket malam untuk pagi harinya untuk diberikan kelonggaran untuk apel pagi tetapi mereka harus tetap masuk kerja. Kedepannya juga kami mau berusaha agar di peraturan bupati tersebut jelas pengecualian untuk instansi yang seperti instansi kami ini yang sumberdayanya sebagai besar banyak langsung turun ke lapangan”. (wawancara 25 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penegakan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa faktor penghambat dalam sumberdaya merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan peraturan bupati tersebut.

Disposisi

Berkenaan dengan hasil peneliti yang didapat dengan melakukan wawancara kepada bapak Arifin Damis, S.Sos selaku Sekretaris Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Terkait sikap kami sebagai atasan untuk menanggapi masalah disiplin jam kerja, yang mana kami sebagai atasan dengan tegas memberikan teguran baik secara lisan maupun tulisan jika terjadi pelanggaran dan selalu memberikan arahan kepada setiap pegawai”. (wawancara 23 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa terkait dengan disposisi merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan peraturan bupati tersebut.

Struktur Birokrasi/Struktur Organisasi

Berkenaan dengan hasil peneliti yang didapat dengan melakukan wawancara kepada bapak Muhammad Yusuf selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Kami sebagai atasan diwajibkan untuk menegur bawahan kami jika melakukan pelanggaran karena jika kami tidak melarang anggota kami tersebut maka kami selaku atasan yang akan ditegur karena telah membiarkan bawahan kami melakukan pelanggaran dan itu secara berjenjang cara penegurannya sesuai dengan struktur organisasi seperti saya ini sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian akan kena tegur oleh Sekretaris Satpol PP sebagai atasannya karena telah membiarkan bawahan saya melakukan pelanggaran. Hal ini yang menjadi faktor pendukung dalam hal struktur birokrasi/struktur organisasi dalam melaksanakan peraturan bupati bupati tadi”. (wawancara 25 Mei 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan bahwa terkait dengan struktur birokrasi/struktur organisasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan peraturan bupati tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan di atas dapat dijelaskan bahwa faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan peraturan bupati di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan peraturan bupati tersebut seperti faktor pendukung dalam hal komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi/struktur organisasi sedangkan penghambatnya yaitu sumber daya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Dalam hal ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu di Kantor Satuan Polisi Pamong Paja Kabupaten Penajam Paser Utara masih terjadi beberapa pelanggaran walaupun tidak semua pegawai

yang melanggar. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara.

2. Kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara merupakan hal sangat berpengaruh dalam penegakkan disiplin jam kerja karena memberikan sanksi langsung berupa teguran secara lisan maupun tertulis.
3. Sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara ada beberapa sanksi yang diberikan mulai dari sanksi ringan sampai sanksi berat. Sanksi ringan berupa teguran secara lisan, secara tertulis melalui surat peringatan dan pemotongan gaji insentif atau pemotongan gaji berkala sedangkan sanksi berat sampai dengan sanksi pemecatan. Dan sanksi tersebut sudah diterapkan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Ada beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam hal penegakan disiplin jam kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara mulai dari komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi/struktur organisasi yang mana merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor pendukung dalam penegakan disiplin jam kerja yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu komunikasi, disposisi, dan struktur birokrasi/struktur organisasi yang sangat berpengaruh terhadap disiplin jam kerja sedangkan faktor penghambat yaitu sumberdaya, merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan Peraturan Bupati.

Saran

1. ketaatan pada jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu memang tidak bisa dipungkiri masih ada beberapa pegawai yang melanggar, maka dalam hal ini atasan memberikan bimbingan maupun arahan secara langsung ke bawahannya karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kebijakan pegawai yang tidak melaksanakan disiplin kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara memang merupakan salah satu hal sangat berpengaruh dalam menekan tingkat pelanggaran disiplin jam kerja pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja itu sendiri karena secara langsung memberikan sanksi berupa teguran secara lisan maupun tertulis.
3. Sanksi yang diberikan jika melakukan pelanggaran tidak melaksanakan disiplin jam kerja berupa sanksi ringan sampai sanksi berat. atasan akan menindak tegas pegawai yang melakukan pelanggaran berupa teguran secara lisan maupun secara tertulis, penundaan gaji berkala, penundaan

kenaikan pangkat bahkan sampai sanksi pemecatan. Maka hal ini diharapkan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran jika tidak ingin mendapatkan sanksi tersebut.

4. Faktor pendukung dan penghambat memang salah satu faktor yang harus dibenahi khususnya faktor penghambat yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Penajam Paser Utara dalam hal sumber daya merupakan kendala yang terjadi untuk melaksanakan peraturan bupati yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja saat ini.

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung:CV. Alfabeta
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Agustino, Leo. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : CV. Alfabeta
- Bacal, R. 2005. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Gibson ,Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses*. Erlangga,Jakarta
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*, Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Wicaksono, Kristian W. 2006. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Dokumen-Dokumen

- Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penegakan Disiplin Jam Kerja Aparatur Sipil Negara.