

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PALU

Abdul Hafid

Abdulhafid18an@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to analyze the implementation of civil servant discipline policy at Palu City Department of Revenue and Financial and Asset Management. This study uses qualitative method. The location of this research was the office of Palu City Department of Revenue and Financial and Asset Management. The informants in this study were selected by using purposive method, i.e. informant selection with certain considerations to assign 6 informants. Data were collected through observations, interviews, and documentations. In this study, the researcher used the approach of Miles and Huberman interpretation analysis, to bring up what the meanings of the problems, cases, conditions, or circumstances, that were studied. The results of this study show that: 1. Communication via transmission: clarity and consistence had not been good. 2. Resources: civil servant resources were adequate, while budgetary resources were not specifically budgeted. 3. Disposition: it had not run as it should. 4. Bureaucratic structure: it was implemented fairly well because there had been operational standards and procedures.

Keywords: *Policy Implementation, Discipline, Civil Servant*

Lembaga pemerintahan merupakan salah satu bagian dari sistem yang membantu jalannya pemerintahan. Pemerintahan dalam sebuah negara dijalankan oleh Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan pelaksana kebijakan publik yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana. Dalam peraturan tersebut terdapat kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang disertai hak-hak Pegawai Negeri Sipil.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan untuk menjalankannya

Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Tetapi dalam kenyataan dilapangan masih ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang kurang tahu dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan - ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang membuat kecewa masyarakat, kurang kesadaran dan keperdulian tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indisipliner yang dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Rendahnya tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil terlihat dari masih terdapatnya Pegawai Negeri Sipil yang masuk kerja siang dan pulanginya awal,

disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya memberikan pemahaman tentang disiplin kepada Aparatur Sipil Negaramelalui suatu implementasi kebijakan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipilsehingga diharapkan berdampak bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya, karena Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila tidak mempunyai kesadaran akan peraturan yang ada.

Hal ini menunjukkan dengan adanya implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu memberikan pemahaman tentang disiplin, dijelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu melalui pertemuan aktif.

Selain itu dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipilpenerapan sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku Pegawai Negeri Sipil dan bukan untuk menyakiti. Tindakan disipliner hanya dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/ tidak dapat mematuhi peraturan organisasi. Karena melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral Pegawai Negeri Sipil

dalam menjalankan tugas dan fungsinya, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dengan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.

METODE

Tipe dalam penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dipakai dalam usaha pemberian gambar secara faktual dan objektif tentang “Implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu”. Selain itu penelitian ini merupakan penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Penelitian kualitatif tidak hanya sebagai upaya mendeskripsikan data tetapi deskripsi tersebut merupakan hasil dari pengumpulan data yang sah yaitu melalui wawancara mendalam, observasi partisipasi, studi dokumen, dan dengan melakukan triangulasi. Selain itu pemilihan informan dengan cara *Purposive* dengan cara memilih orang-orang tertentu yang dianggap mengetahui permasalahan penelitian, mengutamakan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Paluberdasarkan bidang masing-masing yang berjumlah 6 orang yaitu : Kepala Dinas, Sekretaris, Pegawai Negeri Sipil pada Bidang Sekretaris 1 orang, Pegawai Negeri Sipil Bidang Anggaran 1 orang, Pegawai Negeri Sipil Bidang Penatausahaan dan Akutansi 1 orang,

Pegawai Negeri Sipil Bidang Pengelolaan Pendapatan Iorang.

Agar penelitian dapat dilakukan lebih terarah pada masalah yang akan diteliti perlu dipahami beberapa konsep yang digunakan sebagai parameter dalam melakukan penelitian. Definisi konsep tersebut yaitu :

1. Komunikasi; Dalam proses implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, mencakup tiga hal penting dalam proses komunikasi yaitu transmisi, konsistensi dan kejelasan.
2. Sumber-Sumber daya; Adapun sumber-sumber yang dimaksud dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu adalah: Staf yang memadai, anggaran
3. Kecenderungan-Kecenderungan (disposisi) dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dimana Apabila para pelaksana kebijakan bersikap baik berarti adanya dukungan terhadap pelaksanaan kebijakan. Sebaliknya apabila perilaku-perilaku pembuat kebijakan berbeda dengan pelaksana kebijakan, maka dapat dipastikan bahwa implementasi kebijakan menjadi sulit.
4. Struktur Birokrasi dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, dimana birokrasi memiliki dua karakteristik yakni : Prosedur-prosedur kerja dan ukuran-ukuran dasar sering disebut sebagai *Standard Operating Procedures (SOP)*,

Teknik pengumpulan data melalui :

1. Pengamatan (*observasion*).

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila

dibandingkan dengan teknik yang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.

3. Dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang juga berperan besar dalam penelitian kualitatif adalah dokumentasi. Dokumen merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen. Jadi dokumentasi merupakan pencarian data mengenai sesuatu hal yang berupa catatan buku, surat kabar, agenda dan sebagainya yang ada hubungannya dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi yang dilakukan adalah mengambil gambar-gambar menggunakan kamera dan mencari dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan penelitian.

Aktivitas dalam analisis data dilakukan melalui 3 tahapan yaitu:

1. Reduksi data (*data reduction*).

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Kegiatan yang dilakukan pada reduksi data berupa penyusunan satuan atau editing data, dan kategorisasi atau pengelompokan data, sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data (*data display*).

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan atau mendisplaykan data. Dalam penelitian

kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya, dan paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahamitersebut.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai kebijakan dalam bentuk peraturan pemerintah yang semula diproyeksikan untuk mengatasi masalah disiplin PegawaiNegeri Sipil pada kenyataannya belum terlaksana dengan baik, yang menyebabkan berkurangnya kepercayaan publik terhadap pemerintah khususnya pelayanan yang diberikan oleh PegawaiNegeri Sipil. Upaya penegakan disiplin PegawaiNegeri Sipil merupakan kewajiban moral, sosial, hukum maupun politik bagi bangsa Indonesia.

Berbagai upaya peningkatan disiplin PegawaiNegeri Sipil telah dilaksanakan, baik itu melalui peraturan pemerintah pusat, maupun pemerintah daerah itu sendiri, dalam kajian penelitian ini yang menyangkut implementasi kebijakan tentang disiplin

PegawaiNegeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, peneliti mengacu pada teori Edward III dimana mengajukan pendekatan masalah implementasi dengan terlebih dahulu mengemukakan dua pertanyaan pokok, yakni: (i) faktor apa yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan? dan (ii) faktor apa yang menghambat keberhasilan implementasi kebijakan?

Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut dirumuskan empat faktor yang merupakan syarat utama keberhasilan proses implementasi, olehnya untuk lebih jelasnya gambaran dalam pembahasan penelitian yang diungkapkan oleh Edward III bahwa implementasi kebijakan dilihat dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, gambaran pembahasan tersebut adalah sebagai berikut :

Komunikasi

Pada umumnya dalam sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, komunikasi memiliki fungsi sebagai alat untuk menjalin dan mengembangkan hubungan yang ada, sehingga terjalin sebuah jaringan kerja yang dapat membangun kepercayaan antara individu atau kelompok agar tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Komunikasi merupakan keterampilan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan, dimana dapat kita lihat komunikasi dapat terjadi pada setiap pelaksanaan kebijakan. Komunikasi dalam implmentasi kebijakan tentang disiplin PegawaiNegeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu diperlukan untuk memberikan pemahaman PegawaiNegeri Sipil dalam rangka mencapai tujuan, sehingga pelaksana kebijakan dalam hal ini pimpinan dan bawahannya selaku penerima kebijakan tersebut merasa termotivasi untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Melalui sebuah penciptaan komunikasi yang efektif maka dapat ditemukan berbagai macam kendala-kendala yang menjadi penghambat, untuk kemudian berusaha menemukan alternatif-alternatif pemecahan terhadap kendala-kendala tersebut. Hal ini dapat digambarkan dari hasil wawancara dengan informan Irmawati Alkaf (Kadis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) yang menjelaskan bahwa:

Penegakkan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu bukanlah hal yang gampang, padahal telah terdapat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga terdapat berbagai cara yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Palu malah terkadang tidak berjalan dengan efektif. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Januari 2016)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan belum optimalnya komunikasi sehingga berimplikasi pada pemahaman dari Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu akan pentingnya disiplin. Ini sejalan dengan ungkapan menurut Agustino (2006:157); yang menyatakan "komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik".

Implementasi kebijakan yang efektif akan akan terlaksana, jika para pelaksana kebijakan dan penerima kebijakan akan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan dan upaya untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan yang telah ditetapkan sangat erat kaitannya dengan eksistensi pelaksana kebijakan yang membidangi tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan

informan Asharrini Mastura (Sekretaris Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) yang mengemukakan bahwa:

Berbagai caraguna meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil akan tercapai jika dari awal kontinyu di komunikasikan langsung, termasuk bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu yang mengetahui betul tentang adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak ada alasan lagi bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut untuk tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. (Hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2016)

Pada dasarnya komunikasi dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu sebagai suatu proses, mempunyai persamaan dengan bagaimana mengekspresikan perasaan, ada hal-hal yang berlawanan (*kontradiktif*) dan hal-hal yang sejalan (*selaras, serasi*) serta meliputi proses menulis, mendengarkan, dan mempertukarkan informasi.

Sumber Daya

Bagaimana unit kerja pemerintah (*agencies*)mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan kebijakan yang meliputi sumber daya aparatur, sumber daya pembiayaan, kriteria perolehan sumber daya yang disebutkan itu hendaknya dapat memenuhi pencapaian tujuan dan hasil kebijakan. Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsistensi, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi kebijakan tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, dan sumber daya financial atau anggaran. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa

sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada informan Irmawat Alkaf (Kadis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) yang menyatakan bahwa: *Sumber daya dalam pelaksanaan kebijakan khususnya dalam kegiatan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu sudah cukup memadai karena setiap pimpinan telah mempunyai kualifikasi baik dalam bentuk tingkat pendidikan, tingkat golongan dan pengalaman kerja. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Januari 2016)*

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa sumber daya begitu berperan dan implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu, adanya keterkaitan antara sumber daya dengan implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya begitu mempengaruhi implementasi kebijakan tentang disiplin pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dari sumber daya yang menjadi maka sumber daya Pegawai Negeri Sipil memadai sedangkan sumber daya anggaran tidak teranggarkan secara khusus mengenai hal tersebut.

Disposisi

Disposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan, disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila pelaksana kebijakan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan dilaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan dan keinginan pembuat kebijakan. Besar kemungkinan dengan sikap respek yang baik oleh pelaksana kebijakan maka tujuan dari kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri

Sipil dapat tercapai secara optimal dan memuaskan.

Dalam penelitian ini kecenderungan pelaksana kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain dari Program-program yang direncanakan dan yang direalisasikan dan umpan balik dari Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan program tersebut. Hal-hal tersebut cukup dapat merefleksikan perilaku pelaksana dalam rangka melaksanakan kebijakan. Pandangan informan Irmawati Alkaf (Kadis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) yang menyatakan bahwa:

Terdapat berbagai model atau cara yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu seperti adanya Apel Pagi dan Sore, Absensi bagi tiap seksi. (Hasil wawancara pada tanggal 5 Januari, 2015)

Perlunya sikap dari pelaksana kebijakan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, ini berarti bahwa sikap yang harus ditonjolkan oleh pelaksana kebijakan adalah komitmen atas peraturan tersebut, kejujuran, serta mengembangkan sifat demokratis. Hasil wawancara dengan informan Moh Akbar (Staf Pegawai) yang berpendapat bahwa: *Kalau mau berhasil itu peraturan, pimpinan yang melaksanakannya harus punya komitmen untuk melaksanakannya, tidak ada perbedaan, siapapun Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu yang indiscipliner harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Wawancara pada tanggal 10 Januari 2016)*

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan informan Firdaus (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) menyatakan bahwa:

Yang dibutuhkan agar kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu tersebut berhasil, haruslah ada tindakan tegas dari pimpinan agar sebagai contoh bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya. (Hasil wawancara pada tanggal 19 Desember 2015)

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan Edward III, yang mengungkapkan bahwa: “Sikap yang baik atau positif para pelaksana terhadap suatu kebijakan menandakan suatu dukungan yang mendorong mereka menunaikan kewajiban sebagaimana yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Demikian pula sebaliknya bila perilaku atau prespektif para pelaksana berbeda dengan pembuat keputusan maka proses melaksanakan suatu kebijakan akan sulit.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Asharrini Mastura (Sekretaris Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) menggambarkan bahwa:

Para pelaksana kebijakan yang ada pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu sekarang ini dilihat dari aspek disposisi dan karakter perilaku yang ditampilkan masih dirasakan belum berjalan sebagai mana mestinya atau belum berjalan secara baik hal ini ditandai dengan belum tegasnya dalam memberikan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang indisipliner. (Hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2016)

Pandangan tersebut pada dasarnya memberikan indikasi bahwa pelaksana kebijakan dalam implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu setidaknya perlu memperhatikan aspek sikap dan perilaku karena dengan sikap dan perilaku yang dapat menimbulkan perilaku yang beribawa, bukan sebaliknya menampilkan sikap arogan, perilaku yang mempunyai kewenangan,

sikap kurang perhatian, dalam pelaksanaan kebijakan tidak dapat meningkatkan kewibawaan melainkan dengan sikap dan perilaku kerja yang profesional dan tidak diskriminasi dalam menerapkan kebijakan akan mendapatkan perhatian dan penghargaan.

Hasil wawancara dengan informan dengan Bakran (Kabid Penatausahaan dan Akutansi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu) yang menyatakan bahwa :

Menurut yang saya tahu masih terdapat Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu yang indisipliner seperti kurang disiplin terhadap waktu kerja, kurang disiplin terhadap peraturan dan kurang disiplin akan tanggung jawab. (Hasil wawancara pada tanggal 12 Desember 2015)

Bagi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil 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. Dalam hal ini kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan Pegawai Negeri Sipil menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Kesadaran disini merupakan sikap seseorang Pegawai Negeri Sipil yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan disposisi walaupun berbagai model atau cara telah dilakukan oleh Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dalam rangka peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil tetapi berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pada disposisi belum berjalan sebagai mana mestinya, karena karakter dari pelaksana kebijakan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Struktur Birokrasi

Salah satu variabel yang dianggap penting dalam proses diagnosis organisasi bagi pengembangannya adalah mendiagnosis struktur birokrasi. Dengan kata lain, apakah struktur internal yang dibangun tersebut benar-benar melayani tujuan organisasi atau struktur organisasi tidak sesuai dengan tujuannya, ini berarti antara struktur organisasi dan tujuan tidak selaras.

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks seperti tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada kategori struktur birokrasi yang dilaksanakan cukup berjalan secara baik

karena telah terdapat SOP yang terpenting adalah ketegasan dari pimpinan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu maka peneliti berhasil menarik suatu kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan variabel komunikasi yaitu transmisi, kejelasan, kosistensi, maka dapat digambarkan komunikasi belum berjalan dengan baik, dalam mendukung implementasi kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.
2. Sumber daya begitu mempengaruhi implementasi kebijakan tentang disiplin pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu dari sumber daya yang ada maka sumber daya Pegawai Negeri Sipil memadai sedangkan sumber daya anggaran tidak teranggarkan secara khusus.
3. Disposisi belum berjalan sebagai mana mestinya karena karakter dari pelaksana kebijakan dalam hal ini pimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.
4. Struktur birokrasi yang dilaksanakan cukup berjalan secara baik karena telah terdapat SOP yang terpenting adalah ketegasan dari pimpinan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

Rekomendasi

1. Para pelaksana kebijakan khususnya unsur pimpinan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu kiranya dapat mengoptimalkan komunikasi dengan penerima kebijakan khususnya bawahannya pada bidang atau seksi masing masing.
2. Bagi pelaksana kebijakan diberikan pemahaman tentang eksistensinya dalam implementasi kebijakan sehingga diharapkan adanya perubahan pola pikir dan tingkah laku pada saat melaksanakan kebijakan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Perlunya ketegasan pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas dan Sekretaris dalam menindak Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner dengan memberikan sanksi yang nyata agar dapat menjadi contoh bagi Pegawai Negeri Sipil yang lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti haturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Nawawi Natsir, M,Si. Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Intam Kurnia, M,Si Anggota Tim Pembimbing, yang disela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu untuk memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- AG.Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara.
- , 2012. *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Agustino, Leo.2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, cetakan Ketiga.
- Dye, Thomas R. 1972. *Understanding Public Policy*. New York: Prentice-Hall. Inc.
- Dunn, William N. 2000. *Public Personel Management and Public Policy*. New York : Addison Wesley Longman.
- , 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Terjemahan Wibawa,Samodra, dkk. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Edisi Kedua.
- , 2009. *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Hanindita GrahaWidia.
- Edward III, George, C. 1992. *Implementing Publik Policy*.CongresionalQuartely Press. Washington.
- Erwan Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik; Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Bandung. Gava Media.
- Hessel Nogi S Tangkilisan. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Lukman offset. Yogyakarta.
- Islamy, Irfan M. 2007.*Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mazmanian, D. A. & Paul. A. Sabatier. 1983. *Implementation and Public Policy*. London: Scott. Foresman and Company.
- Miles Mathew B, dan Huberman A. Michael, 1992, *Terjemahan Tjetjep Rohendi. Analisis Data Kualitatif*, Jakarta, UI Press.
- Riant. Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik (Formulasi,Implementasi dan Evaluasi)*.PT. Elex Media Komputindo-Gramedia.Jakarta.
- , 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang*. Gramedia. Jakarta.
- , 2011. *Public policy: Teori Kebijakan-Analisis Kebijakan-Proses*

Kebijakan, Perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi Risk Management Dalam Kebijakan Publik, Kebijakan Sebagai The Fifth Estate- Metode Penelitian Kebijakan. Jakarta. Elex Media Komputindo.

-----, 2012. *Public Policy.* Jakarta. PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia, Edisi keempat, Revisi 2012.

Wibawa Samodra. 2011. *Politik Perumusan Kebijakan Publik.* Yogyakarta. Graham Ilmu.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus.* Yogyakarta: CAPS, Cetakan Pertama.