

IMPLEMENTASI PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Firdaus MG. Abd Karim

firdauslistanto@gmail.com

(Mahasiswa Program Studi magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The research aimed to describe and analyze the process of policy implementation in the civil service disciplinary Provincial Service Civil Agency of Central Sulawesi Province and supporting factors and obstacles in the process of implementation disciplinary policy of civil servant. The method used qualitative research with descriptive method, five informants and was chosen by purposive sampling. The data collection technique consisted of interviews, observation and documentation. Results of the research explained that the implementation of the Civil servants discipline because four dimensions that were examined, there were four dimensions were not going well, namely: first, especially communication socialization aspect was not optimal, both for human resources sufficient quantity, funding, facilities and infrastructure showed inadequate results. Third, dispositions were attitudes that supported the implementor include honesty, demokratis and commitment have been done by the implementor but has not maximum yet, therefore, its implementation has not become effective yet. Fourth, the bureaucratic structure that the main duties and functions were clear that there was not fragmentation and be flexible.

Keywords: *Implementation, Discipline of Civil Service, Communication, Resources, Disposition and Bureaucratic Structure.*

Disiplin mempunyai kekuatan luar biasa yang dapat mengantarkan individu, kelompok dan bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang mereka inginkan. Disiplin menjadi langkah teknis dan praktis untuk meraih harapan dan cita-cita. Rendahnya budaya disiplin sesungguhnya sudah menjadi pengetahuan umum seluruh elemen masyarakat Indonesia akan tetapi pengetahuan ini belum menjadi kesadaran dan kemauan dalam perilaku yang nyata dalam kehidupan sehari-hari.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumberdaya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik,

profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah, sehingga perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakkan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya PNS. Masih kurangnya dalam mematuhi Peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan

sesuatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Badan Kepegawaian Daerah merupakan Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah dari Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 07 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mencatat jumlah PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Jumlah aparat Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah pada periode tahun 2010- 2014 mengalami kenaikan. Kenaikan tersebut seiring dengan dikeluarkannya kebijakan Pemerintah untuk mengangkat tenaga honor daerah menjadi PNS sejak tahun 2010 terutama untuk tenaga pendidik dan kesehatan. Kebijakan ini juga berpengaruh terhadap struktur SDM PNS baik menurut golongan maupun jabatan struktural dan fungsional.

Komposisi jumlah Pegawai Negeri Sipil golongan II dan III mengalami peningkatan Proporsi sedangkan golongan I dan IV relatif tetap. Pertumbuhan jumlah pegawai tertinggi pada tahun 2011 yaitu sebesar 1,06 persen dan terendah pada tahun 2013 yaitu minus 2,24 persen. Rata-rata kenaikan jumlah pegawai selama 2010 - 2014 sebesar 0,37 persen artinya meskipun ada kebijakan untuk mengangkat pegawai honorer namun Pemerintah cukup rasional dan konsisten dengan kebijakan “zero growth”.

Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga teknis yang menangani kepegawaian yang secara operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Sulawesi Tengah melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah serta mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian;
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- 3) Pembinaan dan pemlaian atas kinerja PNS di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Tengah;
- 4) Pelayanan teknis administratif berdasarkan petunjuk teknis dan pedoman yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin pegawai bagi PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS yaitu terdiri atas: hukuman disiplin ringan, terdiri atas : teguran lisan yaitu teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama lima hari kerja, teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama enam hari sampai dengan sepuluh hari kerja dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk

kerja tanpa alasan yang sah selama sebelas sampai dengan lima belas hari kerja.

Hukum disiplin sedang, terdiri atas: penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama enam belas sampai dengan dua puluh hari kerja, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama dua puluh satu sampai dengan dua puluh lima hari kerja dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama dua puluh enam sampai dengan tiga puluh hari kerja.

Hukuman disiplin berat yaitu : penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama tiga puluh satu sampai dengan tiga puluh lima hari kerja. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama tiga puluh enam sampai dengan empat puluh hari kerja, pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh satu sampai dengan empat puluh lima hari kerja dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh enam hari kerja atau lebih.

Kebijakan Publik

Istilah *policy* (kebijaksanaan) seringkali penggunaannya saling dipertemukan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, usulan-usulan dan rancangan-rancangan besar, bagi para pembuat kebijaksanaan (*policy makers*) dan para sejawatnya, istilah itu tidaklah

menimbulkan masalah apapun karena mereka menggunakan referensi yang sama. Namun bagi orang yang berada diluar struktur pengembalian kebijaksanaan, istilah-istilah tersebut mungkin akan membingungkan.

Kebijakan publik, paling tidak dalam bentuknya yang positif, pada umumnya dibuat berdasarkan landasan hukum dan kewenangan tertentu, dengan demikian kebijakan publik menurut Solichin dalam Waluyo (2007: 191) memiliki daya ikat yang kuat terhadap masyarakat secara keseluruhan (*community as a whole*) dan memiliki daya paksa tertentu yang tidak memiliki kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh organisasi-organisasi swasta. Artinya kebijakan publik merupakan suatu keputusan pemerintah yang memiliki kekuatan hukum yang tidak dimiliki oleh organisasi swasta.

Eulau dan Prewitt dalam Hutasoit (2011: 52) mendefenisikan kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*retetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut. Defenisi tersebut memberikan arti bahwa kebijakan merupakan suatu keputusan yang konsisten dari para pembuat dan melaksanakan kebijakan. Artinya, mereka yang membuat kebijakan harus konsisten dengan kebijakan yang mereka buat, dan bagi mereka yang menjadi pelaksana kebijakan harus konsisten dari kebijakan yang mereka buat, dan bagi mereka yang menjadi pelaksana kebijakan harus konsisten pula dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

Easton dalam Santosa (2008: 27) mendefenisikan kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kepada seluruh masyarakat secara keseluruhan. Defenisi tersebut mengartikan bahwa kebijakan publik merupakan pemberian nilai yang ditujukan untuk masyarakat secara umum untuk dijalankan. Perkembangan terakhir memberikan batasan dan ruang lingkup yang lebih spesifik dan terfokus tentang kebijakan publik. Salah satunya dijelaskan oleh *Quade*

dalam Badjuri dan Yuwono (2002: 9) bahwa kebijakan publik merupakan studi yang bersifat aplikabel dan mencakup berbagai analisis dalam rangka organisasi publik. Penjelasan tersebut memberikan arti bahwa kebijakan publik merupakan studi yang dalam aplikasi atau aktivitasnya melakukan analisis untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pandangan tentang kebijakan publik diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan publik.

Implementasi Kebijakan Publik

Gordon dalam Keban (2004: 72) mengatakan implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Artinya implementasi terdapat pada berbagai kegiatan yang tujuannya untuk menyelesaikan kegiatan atau program yang ditetapkan. Kemudian Jones dalam Widodo (2010: 86) mengartikan implementasi sebagai *getting the job done "and" doing it*. Pandangan tersebut merupakan kegiatan yang sangat sederhana akan tetapi dengan kesederhanaan rumusan seperti itu tidak berarti implementasi kebijakan merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah selanjutnya Jones, pelaksanaannya menuntut adanya beberapa syarat, antara lain adanya orang atau pelaksana, dana, dan kemampuan organisasional, yang dalam hal ini sering disebut *resources*. Oleh karena itu secara lebih lanjut Jones merumuskan batasan implementasi sebagai *"a process of getting additional resources so as to figure out what is to be done"*. Dalam hal ini implementasi merupakan proses penerimaan sumber daya tambahan sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan. Apa yang dikemukakan oleh Jones tentang implementasi tersebut tidak kurang dari suatu tahapan kebijakan yang paling tidak

memerlukan dua macam tindakan yang berurutan. Pertama, merumuskan tindakan yang akan dilakukan kedua, melaksanakan tindakan apa yang telah dirumuskan tadi.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Bila dilihat dari kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan berdasarkan aturan untuk mencapai tujuan kegiatan, untuk itu dalam mengimplementasikan suatu kebijakan publik, setiap pelaksana kebijakan atau implementor harus selalu memperhatikan berbagai hal yang kiranya dapat mempengaruhi kebijakan tersebut, termasuk didalamnya melakukan hal-hal yang dianggap efektif yang membuat implementasi kebijakan itu mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Eulau dan Prewitt dalam Hutasoit (2011: 52) mendefinisikan kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*retetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut. Defenisi tersebut memberikan arti bahwa kebijakan merupakan suatu keputusan yang konsisten dari para pembuat dan melaksanakan kebijakan. Artinya, mereka yang membuat kebijakan harus konsisten dengan kebijakan yang mereka buat, dan bagi mereka yang menjadi pelaksana kebijakan harus konsisten dari kebijakan yang mereka buat, dan bagi mereka yang menjadi pelaksana kebijakan harus konsisten pula dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

Easton dalam Santosa (2008: 27) mendefinisikan kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kepada seluruh masyarakat secara keseluruhan. Defenisi tersebut mengartikan bahwa kebijakan publik merupakan pemberian nilai yang ditujukan untuk masyarakat secara umum untuk dijalankan. Perkembangan terakhir

memberikan batasan dan ruang lingkup yang lebih spesifik dan terfokus tentang kebijakan publik. Salah satunya dijelaskan oleh *Quade* dalam *Badjuri dan Yuwono (2002: 9)* bahwa kebijakan publik merupakan studi yang bersifat aplikabel dan mencakup berbagai analisis dalam rangka organisasi publik. Penjelasan tersebut memberikan arti bahwa kebijakan publik merupakan studi yang dalam aplikasi atau aktivitasnya melakukan analisis untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pandangan tentang kebijakan publik diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan publik.

Implementasi Kebijakan Publik

Gordon dalam *Keban (2004: 72)* mengatakan implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program. Artinya implementasi terdapat pada berbagai kegiatan yang tujuannya untuk menyelesaikan kegiatan atau program yang ditetapkan. Kemudian *Jones* dalam *Widodo (2010: 86)* mengartikan implementasi sebagai *getting the job done "and" doing it*. Pandangan tersebut merupakan kegiatan yang sangat sederhana akan tetapi dengan kesederhanaan rumusan seperti itu tidak berarti implementasi kebijakan merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah selanjutnya *Jones*, pelaksanaannya menuntut adanya beberapa syarat, antara lain adanya orang atau pelaksana, dana, dan kemampuan organisasional, yang dalam hal ini sering disebut *resources*. Oleh karena itu secara lebih lanjut *Jones* merumuskan batasan implementasi sebagai *"a process of getting additional resources so as to figure out what is to be done"*. Dalam hal ini implementasi merupakan proses penerimaan sumber daya tambahan sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan. Apa yang

dikemukakan oleh *Jones* tentang implementasi tersebut tidak kurang dari suatu tahapan kebijakan yang paling tidak memerlukan dua macam tindakan yang berurutan. Pertama, merumuskan tindakan yang akan dilakukan kedua, melaksanakan tindakan apa yang telah dirumuskan tadi.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Bila dilihat dari kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan berdasarkan aturan untuk mencapai tujuan kegiatan, untuk itu dalam mengimplementasikan suatu kebijakan publik, setiap pelaksana kebijakan atau implementor harus selalu memperhatikan berbagai hal yang kiranya dapat mempengaruhi kebijakan tersebut, termasuk didalamnya melakukan hal-hal yang dianggap efektif yang membuat implementasi kebijakan itu mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Implementasi Kebijakan George C.Edward III

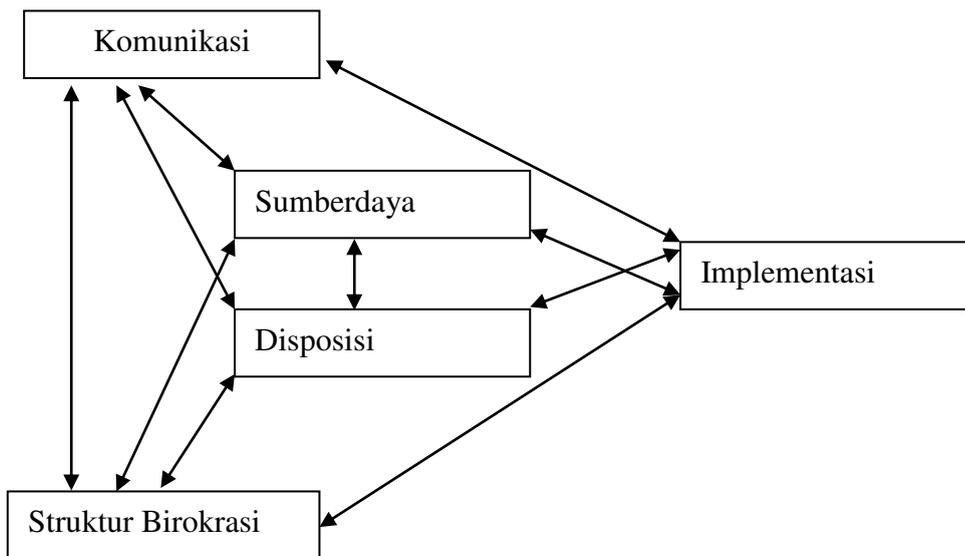
Model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh *Edward* menunjuk pada empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. empat variabel tersebut adalah komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi yaitu menunjuk pada setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program dengan para kelompok sasaran (*target groups*). Tujuan dan sasaran dari program kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan dan program, ini menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas program maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan

program dan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya.

- b. Sumber daya, yaitu menunjuk setiap kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Sumber daya manusia adalah kecukupan baik kualitas maupun kuantitas implementor yang dapat melingkupi seluruh kelompok sasaran sedangkan sumber daya finansial adalah kecukupan modal investasi atas sebuah program/kebijakan. Keduanya harus diperhatikan dalam implementasi program/kebijakan pemerintah. Sebab tanpa kehandalan implementor, kebijakan menjadi kurang enerjik dan berjalan lambat dan seadanya. Sedangkan sumber daya *finansial* menjamin keberlangsungan program/kebijakan tanpa adanya dukungan *finansial* yang memadai, program tidak dapat berjalan efektif dan cepat dalam mencapai tujuan dan sasaran.
- c. Disposisi yaitu menunjuk pada karakteristik yang menempel erat pada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting oleh implementor adalah kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen dan kejujuran yang tinggi akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program atau kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam arah program yang telah digariskan dalam *Guideline* program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dan melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten, sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor kebijakan dihadapan anggota kelompok sasaran. Sikap ini akan menurunkan resistensi dari masyarakat dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.
- d. Struktur birokrasi, menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting, pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan dalam *Standar Operating Procedur* (SOP) yang dicantumkan dalam *Guideline* program/kebijakan. SOP yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementor. Sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks. Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didesain secara ringkas dan fleksibel menghindari "*virus weberian*" yang kaku, terlalu hirarkis dan birokratis.

Keempat variabel tersebut dalam model yang dibangun oleh Edward III memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran program/kebijakan. Semuanya saling bersinergi dalam mencapai tujuan dan satu variabel akan sangat mempengaruhi variabel yang lain. Misalnya saja, implementor yang tidak jujur akan mudah sekali melakukan *markup* dan korupsi atas dana program/kebijakan dan program tidak dapat optimal dalam mencapai tujuannya. Begitu pun ketika watak dari implementor kurang demokratis akan sangat mempengaruhi proses komunikasi dengan kelompok sasaran. Model dari George C Edward III ini dalam digambarkan sebagai berikut:



Gambar I . Model Implementasi Edward III

Kebijakan Disiplin Pegawai

Berlakukannya Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Peraturan Pemerintah ini dimaksud bertujuan sebagai pedoman bagi pejabat dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan yang diberlakukannya. dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini yang dimaksudkan dengan : Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/ atau Peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati, dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS daerah, Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS, Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah PPK Pusat, PPK Daerah

Provinsi, dan PPK Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS.

Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif, Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi.

Jabatan adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi melalui

telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya, tulisan adalah pernyataan pikiran dan/ atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu, Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melaksanakan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.

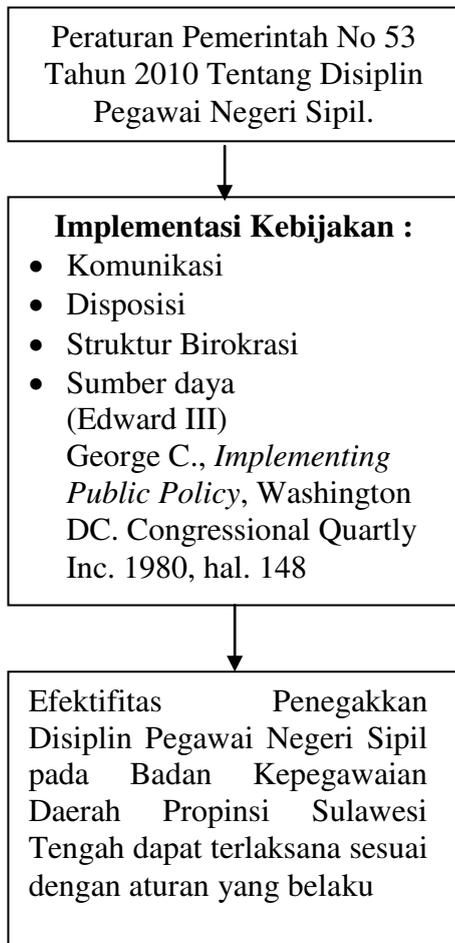
Kewajiban PNS, adalah: Mengucapkan sumpah/janji PNS, Mengucapkan sumpah/janji jabatan, Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945 dan NKRI, Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS, mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan sendiri, seseorang dan atau golongan, memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan

Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

mengembangkan karier dan mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Adapun larangan bagi PNS adalah; Menyalahgunakan wewenang, menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain, tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional, bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing, memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam ataupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.

Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung ataupun tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan, menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaannya, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani



Gambar 2. Alur Pemikiran

METODE

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menggunakan metode penelitian kualitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Pemilihan informan dalam penelitian, dilakukan dengan metode purposive. Informan yang dipilih sebanyak 5 (lima) orang, yaitu: 1 orang Inspektur, 1 orang Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin, dan 1 orang Kepala Sub Bidang Disiplin, 2 orang audito Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini secara umum dapat dibagi kedalam dua bagian, yaitu: Data primer

adalah data yang diperoleh langsung secara langsung informan, wawancara dengan informan dan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari buku, dokumen, naskah peraturan-peraturan atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang memiliki hubungan dengan lokasi dan tujuan penelitian. Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan adalah Pengamatan, Wawancara, Dokumentasi, dan Studi Kepustakaan. Teknik Analisa Data yang digunakan, yaitu Reduksi Data, Display Data, dan Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, dengan berpakaian serba baik dan rapih pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000:190).

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994:116) yang berpendapat bahwa: “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas

kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”.

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai bekerja sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan (Ig.Wursanto,1989:108). Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan: “bahwa segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya”.

Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Strauss (1985:214) adalah sebagai berikut: 1. Masuk kerja tepat waktu, 2. Mentaati instruksi kerja dari supervisor, 3. Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian dan 4. Mencetakan jam kerja pada waktu hadir. Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ini tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner,1983:71). Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pada tahun 2014 Hanya 0,12% PNS lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dikenakan penjatuhan hukuman disiplin.

Hal inilah sedikitnya terdapat 5 (lima) esensi dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang harus diketahui oleh seluruh PNS. (1) ketidakhadiran PNS tanpa keterangan yang sah dihitung secara kumulatif. Apabila ketidakhadiran tersebut mencapai 46 hari kerja dalam satu tahun dijatuhi hukuman disiplin berupa diberhentikan sebagai PNS, dan keterlambatan, jam secara kumulatif dihitung tidak masuk satu hari kerja; (2) atasan langsung yang tidak menindak/menjatuhi hukuman pada stafnya yang melanggar peraturan disiplin yang sama jenisnya dengan hukuman yang seharusnya diterima PNS 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 saatu tahun dijatuhi disiplin; dan (5) bagi PNS yang menyalahgunakan tugas jabatannya dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerjamenaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan(Pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan).

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai kekuatan legal formalnya melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang menegaskan bahwa kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin, Pelanggaran disiplin yang dimaksudkan dapat berupa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pembahasan hasil penelitian tentang analisis implementasi kebijakan Penegakan Disiplin Pegawai pada lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut :

1. Komunikasi dalam hal ini sosialisasi tentang kejelasan dan konsistensi belum berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya hambatan komunikasi dalam bentuk sosialisasi yang dilakukan implementor belum secara optimal dilaksanakan.
2. Sumber daya kurang berjalan dengan baik, karena keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki, penempatan bukan pada bidang ilmu dan sarana/prasarana pendukung yang kurang memadai.
3. Disposisi, kurang tepatnya penyelesaian pekerjaan yang ada disebabkan karena volume pekerjaan yang begitu banyak, namun tidak disertai dengan jumlah pegawai dan kualitas pegawai serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian.
4. Mekanisme kerja pegawai dalam menjalankan tupoksinya, diakui berjalan cukup baik, walau demikian, masih banyak, melakukan pelanggaran, termasuk disiplin waktu kerja dan kurang telitian dalam bekerja, namun itu tidak perlu
5. dipermasalahan.

Rekomendasi

1. Perlu ditambahkan anggaran untuk sosialisasi dan workshop terhadap PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar informasi dapat dijangkau oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Perlu diperhatikannya sarana prasarana yang ada agar disesuaikan dengan jumlah sumber daya manusia yang ada.

3. Agar diperhatikan tingkat kesetaraan dan keadilan Pegawai Negeri Sipil supaya tidak terjadi kesenjangan.
4. Agar disesuaikan antara tingkat pendidikan sumber daya manusia dengan tugas pokok dan fungsi yang ditugaskan kepadanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing. Ibu Dr. Hj. Roslina Amu, M.S dan Anggota Komisi Penasehat Ibu Dr. Dirdja N.Yahya, M,Si yang telah mencurahkan segenap waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini tepat waktu., Dr. Hasbullah, M.Si., Ketua Tim Penguji, Dr. Nawawi Natsir, M.Si., Ketua Tim Penguji, dan Ibu Dr. Intam Kurnia, M.Si., Sekretaris Tim Penguji, yang telah banyak meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan beliau di dalam membimbing penulis dengan arif dan bijaksana.

DAFTAR RUJUKAN

- Badjuri, Abdulkahar & Yuwono, Teguh. (2002). *Kebijakan Publik Konsep & Strategi*. Semarang, Undip Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutasoit. 2010. *Pelayanan publik teori dan aplikasi*. MAGNAScript Publishing.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Laiterner, Alfred R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru. Jakarta.
- Musanef, 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Refika Aditama. Jakarta.

- Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi Good Governance*. Refika Aditama : Bandung.
- Triguno,2000, *Budaya Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Waluyo. 2007. *Perpajakan Indonesia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Widdodo,Joko. 2010. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Banyumedia Publishing. Malang.
- Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia.