

**PENGARUH IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 18 TAHUN 2011
TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDY KASUS BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ROKAN HULU)**

Oleh :

PADIA AMRI

Email : Padiaamri02@gmail.com

Pembimbing : **Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si**

PJurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Discipline is a starting point of all success in order to achieve the objectives of the organization. Therefore, the local government in the districts Rokan Hulu make regulation regent No. 18 of 2011 on compulsory prayer noon dan asr in congregation at mosques Pasir Pangarayan for Muslim employee in the working day in the administration districts Rokan Hulu in order to increase the devotion of employees to god almighty one that affects discipline increase employment. Planning and regional Development Agencies Rokan hulu and Rokan Hulu Secretariat upstream part of the governance environment districts Rokan Hulu.

This study aims to determine the implementation of the decree no. 18 of 2011. Discipline of employees working in really in development Planning and Rokan Hulu Regency Secretariat influence the implementation mainly Regent No. 18 of 2011 to discipline the local Planning Agency and the regional Secretariat Rokan Hulu.

In this study the types of research used in quantitative research required data collected to the study site with the questionnaire in this study are employees of the local planning agency Rokan Hulu 55 and Rokan Hulu district Secretariat as many as 119 people.

As this study using a Likert scale ewrw analyzed using simple Linier regression analysis and determination with the help of SPSS version 17.0 for Windows.

The results of this study indicate that the implementation of the decree No. 18 of 2011 against increased employee discipline Development planning Rokan Hulu great influence 23% and Rokan Hulu district Secretariat a big influence 29%.

Key Words : Implementation, Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin berasal dari bahasa latin “*Diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebut bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Untuk mewujudkan PNS yang profesional dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik maka kemudian dikeluarkan nya aturan Nomor 53 Tahun 2010 merupakan pembaharuan dan pengganti PP sebelumnya, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini, disiplin pegawai adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apa bila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah menetapkan bahwa:

1. Hari kerja bagi seluruh lembaga pemerintah tingkat Pusat dan Pemerintah daerah ditetapkan lima hari kerja mulai hari senin sampai hari jumat
2. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) adalah 37,5 jam dan ditetapkan sebagai berikut:

- a. Hari senin sampai dengan hari kamis: jam 07.30 sampai jam 16.00 waktu istirahat mulai jam 12.00 sampai dengan jam 13.00
- b. Hari jumat: 07.30 sampai dengan jam 16.30 dengan waktu istirahat 11.30 sampai dengan jam 13.00

Untuk mengawasi disiplin pegawai pemerintah Daerah maka, oleh provinsi Riau membuat Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang pembentukan Penyidik Pegawai Negri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah.

Pemerintah Daerah di Kabupaten Rokan Hulu membuat Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 18 Tahun 2011 tentang wajib shalat zuhur dan asar berjamaah di mesjid Agung Pasir Pengarayan bagi pegawai muslim di hari kerja di lingkungan Pemkab Rokan Hulu dalam rangka meningkatkan ketakwaan pegawai kepada tuhan yang Maha Esa agar mempengaruhi peningkatan disiplin pegawai, dan mendorong Kabupaten Rokan Hulu yang dijuluki sebagai Kabupaten Negri Seribu Suluk *sumber:Rokan Hulu Regency Indonesia*). Jika ketakwaan ditingkatkan maka akan berpengaruh sikap dan kepribadian pegawai untuk taat peraturan, kedisiplinan dan berkurangnya sikap yang mungkar seperti fenomena-fenomena yang terjadi di lingkungan pemerintahan yakni Kolusi Korupsi dan Nepotisme (KKN).

Perbup No 18 tahun 2011 tentang shalat zuhur dan asar berjamaah bagi pegawai muslim di lingkungan Pemerintahan Kabupaten (PEMKAB) Rokan Hulu ini setiap jam kerja maka diharapkan akan tumbuhnya kedisiplinan pegawai dengan Perbup yang berjalan secara rutin.

Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah (BAPPEDA) dan

Sekretariat Daerah (SEKDA) Kabupaten Rokan hulu merupakan bagian dari kompleks pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Di BAPPEDA dan SEKDA Perbup ini berjalan efektif (berdasarkan penelitian terdahulu tahun 2014). Peneliti memilih BAPPEDA Kabupaten Rokan Hulu karena dalam silsilah perangkat daerah BAPPEDA merupakan lembaga yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah daerah terutama pada pembangunan daerah yang merupakan pusat perencanaan segala pembangunan sebelum di laksanakan oleh badan terkait. Sedangkan Sekretariat Daerah merupakan organisasi perangkat Daerah yang berada pada lingkungan Kantor Bupati sebagai pencetus Perbup tersebut . Karena fungsi dari Pemerintahan Daerah adalah untuk pembangunan daerah sesuai dengan Otonomi yang diberikan oleh Pemerintah Pusat. Maka, dari itu dengan efektifnya Perbup ini akan melihat Disiplin pegawai pada kantor BAPPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan hulu.

Proses implemngtasi Perbup No 18 Tahun 2011 dari tahun 2010-2014 menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja pegawai BAPPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan fenomena pada latar belakang masalah peneliti menarik untuk meneliti dengan judul tentang “Pengaruh Implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai (Study kasus BAPPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu”

Konsep Teori

Implementasi

Lester, et al Dalam Sujianto (2008:32) implementasi dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu

proses, hasil, dan sebagai suatu akibat. Keberhasilan suatu program dapat dilihat jika program itu berjalan sesuai pola-pola yang telah ditetapkan.

Van Menter dan Van Horn dalam bukunya Winarno (2014:102) mendefinikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Tacjan (2006:25) menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak diantara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan.

Subarsono (2005: 89) mengatakan kompleksitas implemetasi bukan saja ditunjukkan oleh banyaknya aktor atau unit organisasi yang terlibat, tetapi juga dikarenakan proses implementasi dipengaruhi oleh berbagai vareiable organisasional dan masing-masing variabel pengaruh tersebut saling berinteraksi satu sama lain.

Proses implementasi merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pelaksanaan

kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik, ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan berpengaruh oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan/ ukuran dan tujuan kebijakan
Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur, sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang dapat menyebabkan terjadinya konflik diantara para agen implementasi.
2. Sumber daya
Kebijakan perlu didukung oleh sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun organisasi dan nonmanusia
3. Komunikasi antar organisasi dan penguat aktifitas
Dalam berbagai kasus, implementasi sebuah program terkadang perlu didukung dan dikoordinasikan dengan instansi lain agar tercapai keberhasilan yang diinginkan.
4. Karakteristik agen pelaksana
Sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi. Termaksud didalamnya karakteristik para partisipan yakni: mendukung atau menolak, kemudian juga bagaimana sifat opini publik yang ada dilingkungan dan

apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

5. Kondisi sosial dan politik
Kondisi sosial dan politik mencakup sumber daya ekonomi lingkungan keberhasilan implementasi kebijakan.
6. Disposisi implementor
Disposisi implementor ada beberapa hal penting :
 - a. Respon implementor terhadap kebijakan yang akan mempengaruhi kemauan untuk melaksanakan kebijakan.
 - b. Kognisi, yakni pemahamannya terhadap kebijakan.
 - c. Intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Disiplin

Saydam (2005 :284) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Monier (2014: 50)berpendapat bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disesuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Davis dalam buku Perabu (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertegas pedoman-pedoman organisasi.

Veithzal Rivai (2006:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2011:87) mengatakan Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Hasibuan (2008:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan manusia

Nitisemito dalam Delima (2015:20) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Nitisemito dalam Delima (2015:20-21) dalam menegakkan kedisiplinan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditunjukkan oleh

karyawan terhadap berbagai peraturan tentang jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta pemanfaatan jam-jam kerja lainnya.

2. Disiplin tugas adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh atasannya.
3. Disiplin tingkah laku adalah suatu sikap yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor terutama sekali didalam melayani masyarakat begiru terlihat tata krama dan sopan santun.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rs tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gariah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakatnya. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sesorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Metode Penelitian

1. Jenis penelitian
Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dengan menggunakan 2 variabel yang bervariasi yang berperan sebagai variabel independen yaitu pemerintah, variabel dependen yaitu pegawai yang terkena dari dampak Perbup.
2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan peneliti yaitu: kantor BAPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3. Populasi dan sampel

Tehnik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiono (2013:95) *simple random sampling* yaitu, setiap anggota populasi mendapatkan kesempatan menjadi sampel penelitian karena anggota populasinya homogen atau sama tingkatnya. Dalam *simple random sample* peneliti menggunakan tehnik *simple frame* yaitu dengan mengundi secara acak sampel yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai muslim di Kantor BAPPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Muslim di kantor BAPPEDA dan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan hulu. Jumlah pegawai muslim BAPPEDA 59 orang dan pegawai muslim Sekretariat Daerah 188 sedangakn menurut penentuan sample dengan taraf kesalahan 5 % dalam Sugiono (2013: 99) adalah jika N Bappeda = 59 maka $S = 55$ dan N Sekda = 188 maka $S = 119$.

4. Jenis dan sumber data

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah teknik kuantitatif deskriptif yang

sesuai dengan fenomena penelitian ini.

a. Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian, misalnya melalui wawancara, kuesioner, dan obsevasi (Erwan dan Dyah ratih dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif 2007).

Peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui kuisisioner dan observasi.

2. Data sekunder

data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain (Erwan dan Dyah ratih dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif 2007).

Peneliti mengumpulkan data sekunder dengan dokumen-dokumen dari instansi yang terkait dan data hadir pegawai Bappeda yang shalat berjamaah di mesjid Agung Pasir Pengarayan Rokan Hulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian tentang implemetasi kebijakan

Indikator: Standar dan sasaran kebijakan/ ukuran dan tujuan kebijakan

Berdasarkan hasil kuisisioner dari indikator standar dan sasaran atau tujuan dan kemampuan kebijakan dapat diketahui bahwa maksud dan tujuan dibuatnya Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 tentang wajib shalat zuhur dan asar berjamaah bagi pegawai muslim di mesjid Agung Pasir Pengarayan sangat dipahami oleh pegawai, baik pegawai BAPPEDA maupun pegawai SEKDA di Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban masing-masing tabel menunjukkan pada kategori sangat setuju.

Indikator : sumber daya

Berdasarkan hasil kuisisioner dari indikator sumber daya pegawai BAPPEDA dan SEKDA dapat diketahui sumber daya yang disediakan untuk menjalankan peraturan ini sangat mendukung karena peraturan shalat ini hanya membutuhkan tempat shalat berjamaah yang sudah memang ada sebelum peraturan ini diresmikan pada tahun 2011 yang lalu yaitu mesjid Agung Pasir pengarayan, hal ini dapat dilihat dari masing-masing tabel menunjukkan kategori sangat setuju.

Indikator : Komunikasi

Berdasarkan hasil kuisisioner dari indikator komunikasi dapat diketahui bahwa Bupati mensosialisasikan peraturan ini dengan maksimal sehingga pegawai sebagai yang menjalankan peraturan ini memahami maksud dan tujuan kebijakan sehingga peraturan tersebut masih berjalan sangat baik hingga saat ini. Hal ini dapat dibuktikan pada masing-masing responden pegawai BAPPEDA dan SEKDA menunjukkan kategori sangat baik.

Indikator : Kerakteristik agen pelaksana

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui dari indikator agen pelaksana yakni pegawai yang menjalani peraturan ini pada pegawai BAPPEDA pada kategori cukup ikhlas begitu juga dengan pegawai SEKDA pada kategori cukup ikhlas. Karena, sebagian dari mereka beranggapan masalah ketuhanan merupakan masalah pribadi yang tidak bisa di paksakan.

Indikator : kondisi sosial dan politik

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui pada indikator kondisi sosial dan politik, pegawai BAPPEDA dan SEKDA sangat memahami dari kondisi sosial dan politik Kabupaten Rokan Hulu karena peraturan ini buat dipengaruhi oleh adanya julukan Kabupaten Rokan Hulu sebagai Kabupaten Negeri Seribu Suluk sejak dahulu. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing kategori sangat setuju.

Indikator: disposisi implementor

Berdasarkan hasil kuisisioner pada indikator disposisi implementor pegawai BAPPEDA dan Pegawai SEKDA menunjukkan bahwa Implementor sangat tegas dalam kebijakannya. Ini dapat di buktikan adanya sanksi yang benar-benar dijalankan sesuai yang tercantum pada Peraturan tersebut bagi pelanggarnya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menunjukkan sangat setuju dengan pernyataan yang disajikan oleh penulis.

B. Hasil penelitian tentang disiplin kerja

Indikator Disiplin waktu

Pada indikator disiplin waktu terdapat 4 sub indikator masing-masing sub indikator terdiri:

a. Jam masuk kerja

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui bahwa pada indikator disiplin waktu sub indikator jam masuk kerja pegawai dalam kategori cukup setuju sejak diberlakukannya Perbup No 18

Tahun 2011 ini mereka masuk kantor tepat waktu, artinya mereka menjawab dengan keraguan bahwa mereka masuk kantor tepat waktu. Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah di tetapkan bahwa jam masuk kerja pegawai yaitu jam 07.30 mulai hari senin sampai jumat. Berdasarkan observasi peneliti saat pengumpulan data dan penebaran kuisisioner dipagi hari baik di BAPPEDA maupun SEKDA masih adanya ruang kerja pegawai yang kosong dan artinya pegawai masih belum datang. Masih adanya pegawai yang datang jam 0800 dan bahkan jam 09.00.

b. Jam pulang kerja

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui bahwa pada indikator disiplin waktu sub indikator jam pulang kerja tanggapan responden pegawai BAPPEDA dan SEKDA terletak pada kategori cukup setujusejak diberlakukannya Perbup No 18 Tahun 2011 ini mereka pulang kantor tepat waktu, artinya mereka menjawab dengan keraguan bahwa mereka pulang kantor tepat waktu. Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah di tetapkan bahwa pegawai setiap hari kerja selesai pada jam 16.00 untuk hari senin sampai kamis dan jam 16.30 untuk hari jumat. Karena masih banyaknya pegawai yang pulang sebelum jam yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada. Terlebih lagi sejak diberlakukannya Perbu No 18 Tahun 2011 adanya pegawai yang setelah melaksanakan shalat asar berjamaah di Mesjid Agung Pasir pengarayan banyak yang langsung pulang dan saat apel sore baru kembali ke Mesjid Agung Pasir pengarayan dengan alasan takut sidak.

c. Apel pagi

Berdasarkan hasil kuisisioner pada indikator disiplin waktu sub indikator apel pagi dapat diketahui bahwa sejak diberlakukannya Perbup No 18 tahun

2011 tanggapan pada pegawai BAPPEDA dan SEKDA terletak pada kategori setuju. Karena apel pagi yang dilaksanakan di kantor masing-masing diharuskan bagi setiap pegawai. Baik pun pegawai Bappeda dan pegawai Sekda setuju mereka mengikuti apel pagi karena merupakan kewajiban setiap pegawai dan sanksi bagi yang tidak mengikuti apel adalah pemotongan gaji dan tunjangan.

d. Apel sore

Berdasarkan hasil kuisisioner pada indikator disiplin waktu sub indikator apel sore dapat diketahui bahwa sejak diberlakukannya Perbup No 18 tahun 2011 tanggapan responden pada pegawai BAPPEDA dan SEKDA terletak pada kategori setuju kalau mereka mengikuti apel sore yang dilaksanakan di mesjid Agung Pasir pengayan baik itu responden pegawai Bappeda maupun responden pegawai Sekda. Apel sore dilaksanakan di Mesjid Agung Pasir pengarayan untuk setiap instansi yang berada dikomplek Pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hulu, berbeda dengan apel pagi yang dilaksanakan di kantor masing-masing.

Indikator Disiplin tugas

Pada indikator Disiplin tugas terdapat 3 sub indikator yang terdiri dari:

a. Ketaatan

Berdasarkan hasil kuisisioner pada indikator disiplin tugas sub indikator ketaatan dapat diketahui bahwa pegawai BAPPEDA dan SEKDA ragu sejak diberlakukannya Perbup No 18 Tahun 2011 pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan ini dapat dilihat dari kategori Cukup setuju. Mengingat jam kerja yang telah ditentukan oleh negara tidak sesuai lagi sejak di buatnya Perbup No 18 Tahun 2011 ini. Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah menetapkan Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) adalah 37,5 jam, yang artinya dalam

sehari terdapat 7,5 jam perhari. Sejak diberlakukannya Perbup jam istirahat dan untuk shalat zuhur mulai dari jam 12.00 sampai 13.30, sedangkan untuk shalat asar mulai dari 15.00 (azan) sampai dengan jam 15.30. sehingga jumlah keseluruhan jam kerja perhari menjadi 6,5 jam dan untuk jam kerja dalam lima hari 32,5 jam. Dan hal ini mengurangi jam kerja sehingga akan berpengaruh terhadap target dalam menyelesaikan tugas.

b. Kesesuaian

Berdasarkan hasil kuisioner pada indikator disiplin tugas sub indikator ketaatan dapat diketahui bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada hal ini dapat dilihat dari pada pegawai BAPPEDA dan SEKDA pada kategori sangat setuju baik pada pegawai Bappeda dan pegawai Sekda.

c. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil kuisioner pada indikator disiplin tugas sub indikator tanggung jawab dapat diketahui bahwa tanggapan responden pegawai BAPPEDA sejak diberlakukannya Perbup No 18 tahun 2011 mereka melaksanakan tugas kantor yang menjadi tanggung jawab termaksud pada kategori setuju. Sedangkan tanggapan responden pegawai SEKDA sejak diberlakukannya Perbup No 18 Tahun 2011 dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai skor lebih tinggi sehingga berada pada kategori sangat setuju. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai SEKDA lebih tinggi kesadarannya mengenai tugas yang mereka emban yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai atas tugasnya masing-masing dari.

Indikator Disiplin tingkah laku

Pada indikator disiplin tingkah laku terdapat 3 sub indikator yang terdiri dari:

a. Keramahan

Berdasarkan hasil kuisioner pada indikator disiplin tingkah laku sub indikator keramahan dapat diketahui bahwa pegawai BAPPEDA dan Sekda sejak diberlakukannya Perbup No 18

Tahun 2011 mereka menyadari bahwa keramahan merupakan syarat dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan pegawai BAPPEDA dan SEKDA termaksud pada kategori setuju. Sejak dibuatnya Perbup No 18 tahun 2011 pegawai memiliki waktu untuk mengenal pegawai lainnya baik yang berada pada kantor yang sama maupun dengan pegawai kantor yang lain, karena mereka akan bertemu dan memiliki waktu diluar jam kantor dan suasana kantor untuk saling mengenal sehingga terjalinlah kedekatan sesama pegawai dan terciptalah lingkungan yang ramah dan bersahaja. Dan yang paling penting adalah shalat membuat seseorang terhindar dari perbuatan tercela dan hati akan menjadi tenang hal ini akan berpengaruh pada sikap seseorang termaksud para pegawai yang mengikuti Perbup No 18 tahun 2011 ini.

b. Kesopanan

Berdasarkan hasil kuisioner pada indikator disiplin tingkah laku sub indikator kesopanan dapat diketahui bahwa pegawai setuju tentang kesopanan merupakan syarat dalam melayani pegawai lainnya hal ini dapat dilihat dari tanggapan pegawai BAPPEDA dan SEKDA yang berada pada kategori setuju. Jika kedekatan terjalin maka akan adanya kondisi kantor menjadi lebih tenang dan saling menghargai termaksud sopan sesama pegawai lainnya. Karena shalat akan menghindari seseorang terhadap perbuatan tercela.

c. Kerapian

Berdasarkan hasil kuisioner pada indikator disiplin tingkah laku sub indikator kerapian dapat diketahui bahwa tanggapan respon setuju terhadap kerapian saat bekerja baik pegawai bappeda maupun pegawai Sekda hal ini dapat dilihat dari tanggapan pegawai BAPPEDA dan SEKDA termaksud pada kategori setuju.

2011 efektif maka terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai.

**Analisis Regresi Linier Sederhana
BAPPEDA**

**Tabel I
Hasil Analisis Linear
Sederhana**

| Variabel | Koefisien Regresi | t-hitung |
|--------------------|-------------------|----------|
| Konstanta | 39.443 | 6.437 |
| Implementasi | 0.23 | 10.100 |
| R = 0,014 | | |
| R square = 0,000 | | |
| Adjusted R = 0,019 | | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil regresi sebagai berikut : dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstan (a) sebesar 39.443 dan kofisiensi variabel (b) implementasi Perbup sebesar 0.23 dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya ialah :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 39.443 + 0.23 X$$

Disiplin pegawai = 39.443 + 0.23 implementasi Perbup

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana diatas antara implementasi Perbup No 18 tahunh 2011 dan Disiplin kerja Pegawai Negri sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dan Sekretariat daerah kabupaten Rokan Hulu. Maka diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=39.443 + 0.23 X$. Persamaan ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel indenpenden (X), yaitu Implementasi Perbup No 18 tahun 2011 akan berpengaruh positif pada variabel dependen (Y) yaitu disiplin pegawai. Apabila implementasi Perbu No 18 tahun

1. SEKDA

**Tabel II
Hasil Analisis Linear
Sederhana**

| Variabel | Koefisien Regresi | t-hitung |
|--------------------|-------------------|----------|
| Konstanta | 7.465 | 1.352 |
| Perbub | 0,29 | 6.060 |
| R = 0,489 | | |
| R square = 0,239 | | |
| Adjusted R = 0,232 | | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil regresi sebagai berikut : dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstan (a) sebesar 7.465 dan kofisiensi variabel (b) implementasi Perbup sebesar 1.269 dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya ialah :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 7.465 + 0,29 X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana diatas antara implementasi Perbup No 18 tahunh 2011 dan Disiplin kerja Pegawai Negri sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dan Sekretariat daerah kabupaten Rokan Hulu. Maka diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=7.465 + 0,29 X$. Persamaan ini membawa arti bahwa setiap perubahan variabel indenpenden (X), yaitu Implementasi Perbup No 18 tahun 2011 akan berpengaruh positif pada variabel dependen (Y) yaitu disiplin pegawai. Apabila implementasi Perbu No 18 tahun 2011 efektif maka terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai.

Analisis Determinasi

Untuk BAPPEDA sebesar 23% variabel disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh implementasi Perbup No 18 tahun 2011, sedangkan sebesar 77 % berikutnya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan untuk SEKDA sebesar 0,29 atau 29%, artinya untuk SEKDA sebesar 29% variabel disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh implementasi Perbup 18 tahun 2011, sedangkan sebesar 71% berikutnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan penyebaran kuisioner dengan variabel x Implementasi kebijakan, yakni Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator : standar dan sasaran kebijakan atau tujuan dan kemampuan , sumber daya, komunikasi , karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial dan politik dan disposisi implementor.

- a. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator Standar dan tujuan kebijakan atau standar kebijakan termaksud kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 254 , tanggapan responden pada indikator sumber daya memiliki kategori ”sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 246, tanggapan responden pada indikator komunikasi termaksud kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 268, tanggapan responden pada indikator karakteristik agen pelaksana yang dibagi

memiliki kategori “cukup setuju” dengan persentase 21,8 persen dan “sangat setuju.” dengan jumlah total sebesar 183, tanggapan responden pada indikator kondisi sosial dan politik dengan kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 251 dan pada indikator disposisi implementor dengan kategori “sangat setuju” dengan jumlah total 265.

- b. Sekretariat daerah (SEKDA)

Implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator Standar dan tujuan kebijakan atau standar kebijakan termaksud kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 538, tanggapan responden pada indikator sumber daya yang memiliki kategori ”sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 564, tanggapan responden pada indikator komunikasi termaksud kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 538, tanggapan responden pada indikator karakteristik agen pelaksana yang masing-masing memiliki termaksud kategori “cukup” setuju dengan jumlah total sebesar 397, tanggapan responden pada indikator kondisi sosial dan politik dengan kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 533, dan pada indikator disposisi implementor dengan kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 561.

2. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisioner dengan variabel y Disiplin kerja

setelah berlakunya Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator : 1. Disiplin waktu yang terdiri dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam apel pagi dan jam apel sore, 2. Disiplin tugas yang terdiri dari ketaatan, kesesuaian dan tanggung jawab, 3. Disiplin tingkah laku yang terdiri dari keramahan, kesopanan dan kerapian.

a. BAPPEDA

Disiplin kerja dengan indikator disiplin waktu yang terbagi atas jam masuk kerja termaksud dalam kategori “cukup setuju” dengan total sebesar 184, jam pulang kerja termaksud pada kategori “cukup setuju” dengan jumlah total sebesar 188, jam apel pagi termaksud kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 214, jam apel sore termaksud kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 221

tingkah laku yang terdiri dari keramahan termaksud dalam kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 231, kesopanan termaksud kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 230 dan kerapian dengan kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 222.

b. SEKDA

Disiplin kerja dengan indikator disiplin waktu yang terbagi atas jam masuk kerja termaksud dalam kategori “cukup setuju” dengan total sebesar 399, jam pulang kerja termaksud pada kategori “cukup setuju” dengan jumlah total sebesar 401, jam apel pagi termaksud kategori “setuju” dengan

jumlah total sebesar 483, jam apel sore termaksud kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 493 , pada indikator disiplin tugas yang terdiri dari ketaatan yang termaksud kategori “ setuju” dengan jumlah total sebesar 479, kesesuaian termaksud kategori “sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 584, tanggung jawab termaksud kategori”sangat setuju” dengan jumlah total sebesar 572, untuk indikator disiplin tingkah laku yang terdiri dari keramahan termaksud dalam kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 483, kesopanan termaksud kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 486 dan kerapian dengan kategori “setuju” dengan jumlah total sebesar 486.

3. Pengaruh Implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 terhadap disiplin kerja pegawai

Berdasarkan uji statistik menyimpulkan bahwa pengaruh implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai Bappeda sebesar 23 %, dan sisanya 77% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak termaksudkan dalam penelitian ini. Sedangkan pada pegawai Sekda memberi pengaruh sebesar 29%, dan sisanya 71% dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yang tidak termaksudkan dalam penelitian ini.

4.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang “

Pengaruh Implementasi Peraturan Bupati No 18 tahun 2011 Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bappeda dan Sekda “ maka, saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

Dengan demikian dari pernyataan yang terdapat dalam rumusan masalah dapat penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan penyebaran kuisioner dengan variabel x Implementasi kebijakan, yakni Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator karakteristik agen pelaksana. Pada BAPPEDA dan SEKDA pegawai melaksanakan Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan raga kurang ikhlas maka, agar peraturan ini dapat direvisi lebih baik lagi agar pegawai tidak merasa terpaksa menjalankan peraturan ini
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisioner dengan variabel y Disiplin kerja setelah berlakunya Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 dengan indikator Disiplin waktu yang terdiri dari jam masuk kerja dan jam pulang kerja di BAPPEDA dan SEKDA sudah menyalahi jam kerja

yang di tetapkan oleh keputusan Presiden maka harus ditinjau ulang agar tidak berdampak pada kinerja pegawai yang tidak termaksud pada kajian penelitian

3. Pengaruh Implementasi Peraturan Bupati No 18 Tahun 2011 terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di BAPPEDA dan SEKDA Kabupaten Rokan Hulu agar direvisi lagi ataupun ditinjau ulang agar mengurangi pengaruh yang berdampak negatif terminimalisir dan memperbanyak pengaruh positif dari Peraturan Bupati ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hasibuan, Melayu sp.2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara :Jakarta
- Moenir. 2014. *Manajemen pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nazir, Mohammad. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Nitisemito, Alex.1996. *Managemen Personalia*. Graha Indonesia: Jakarta

Nugroho, Riant.2014. *Publik Policy.Elex Media Komputindo*: Jakarta

Prabu, Anwar.2013. *Managemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*,PT. Remaja Rosda Karya Off Set: Bandung

Rivai, Veithzal.2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Saydam, Gouzali.2005. *Managemen Sumber Daya Manusi*,. PT. Gunung Agung: Jakarta

Subarsono.2005. *Analisis Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Sujianto.2008. *Implementasi Kebijakan Publik*, Alaf Riau: Pekanbaru

Sugiono.2003. *Metode Penelitian Administrasi*, AlfaBeta: Bandung

Sugiono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, AlvaBeta: Bandung

Tachjan.2008. *Implementasi Kebijakan*. AIPI: Bandung

Winarno, Budi.2014. *Kebijakan publik*,PT Buku Seru: Yogyakarta

Booklet:

Rokan Hulu Regensi, Riau Negri Seribu Suluk. Booklet edisi Khusus

Skripsi :

Bestaria, Delima. 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utama*, Pekanbaru: Administrasi Negara

Apridilla, Riski. 2015, *efektifitas Peraturan Bupati Nomor 18 tahun 2011 Tentang Ketentuan Wajib Shalat Berjamah Zuhur dan Asar di Masjid Agung Pasir Pengarayan Bagi Pegawai Muslim di Libngkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu*, Pekanbaru: Administrasi Negara

Dokumen:

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995 Tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Kewajiban Bagi Pegawai Muslim Untuk Sholat Zuhur dan Sholat Ashar di Masjid Agung Pasir Pangaraian