



Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Tengah

Jisman¹, Debi Purnawan²

E-Mail : jismanatjo76@gmail.com¹

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan – Palu^{1,2}

Abstract

Employee discipline at the Central Sulawesi Provincial Food Service has not been implemented optimally. The purpose of this research is to find out how the Discipline of the Work of the State Civil Apparatus at the Food Service is, which causes the less than optimal discipline of the Work of the State Civil Apparatus at the Food Service. The type of research used was qualitative and purposive informant selection technique with 5 selected informants. Data collection techniques were carried out through interviews, observation and documentation. Data analysis techniques through the stages of data editing, categorization, interpretation of the meaning of the data and drawing conclusions. The theory used is the George C Edwards III policy implementation model with the variables in the form of communication, resources, disposition and bureaucratic structure. The results show that the implementation of disciplinary policies at the Food Service has not been carried out properly due to the lack of optimal work discipline of the State Civil Apparatus at the Food Service, the lack of socialization, communication methods or techniques that are built so that they are less effective, lack of leadership commitment to consistently and consistently apply discipline, lack of exemplary leadership in implementing discipline, lack of strict application of rewards and punishments, lack of coordination and collaboration in implementing discipline among structural officials or direct supervisors of employees, and lack of understanding of SOPs for implementing Government Regulation No. 53 of 2010 by State Civil Apparatus at the Food Service.

Keywords: *Communication, Resources, Disposition and Bureaucratic Structure*

PENDAHULUAN

Setiap Aparatur dalam melaksanakan tugas yang diemban harus memahami dan menghayati segala peraturan norma-norma, hukum dan tata tertib termasuk peraturan disiplin Aparatur sipil negara yang berlaku. Disiplin sendiri mengandung suatu gagasan hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidak demikian (Wursanto, 2003). Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada Aparatur untuk berbuat dan melakukan segala

kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Untuk terlaksananya tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara optimal, maka Aparatur sipil negara dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap perkerjaannya. Untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan standard disiplin Aparatur sipil negara yang dimaksud, maka pemerintah telah mengeluarkan peraturan disiplin Aparatur sipil negara dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010. Peraturan dimaksud, Antara lain mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar.

Sesuai penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut disiplin harus ditaati oleh Aparatur sipil negara dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan sekaligus sebagai pedoman dalam melaksanakan tindakan korektif terhadap Aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Implikasi dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur sipil negara mempunyai tujuan sebagai pedoman bagi Aparatur negeri dalam melaksanakan peraturan disiplin Aparatur sipil negara agar dapat bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Apabila Aparatur sipil negara melanggar peraturan disiplin maka pejabat yang berwenang dapat melakukan tindakan hukuman disiplin, adapun tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

Untuk mewujudkan Aparatur sipil negara yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Aparatur sipil negara yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancara pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Aparatur sipil negara yang lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Berdasarkan bunyi pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dinyatakan bahwa disiplin Aparatur sipil negara adalah kesanggupan Aparatur sipil negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila

tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan menurut bunyi pasal 1 butir 3 dinyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Aparatur sipil negara yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Aparatur negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karena melanggar peraturan disiplin Aparatur negeri sipil.

Kebijakan publik sebagai sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda (Thomas R Dye dalam Nugroho, 2012). Sedangkan menurut Anderson (dalam Winarno, 2012), kebijakan publik merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan. Konsep kebijakan ini oleh Winarno dianggap tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan.

Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2012) menjelaskan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Sedangkan menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012), inti dari implementasi yaitu kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan.

Agar dapat mengimplementasikan suatu kebijakan dengan baik, implementor kebijakan perlu memperhatikan beberapa hal (Pressman dan Wildavsky dalam Riyanto, 2008), yaitu :

1. Kepemimpinan : Organisasi implementor harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai hasil yang telah diprediksi oleh perumus kebijakan. Kepemimpinan memiliki peran untuk menentukan hal-hal yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar mampu menterjemahkan apa yang menjadi tujuan dari kebijakan.
2. Komitmen : Upaya - upaya yang dilakukan oleh implementor harus didukung oleh komitmen yang kuat dari seluruh komponen organisasi mulai dari pimpinan sampai dengan staff, karena tanpa adanya komitmen, konsekuensi-konsekuensi yang telah diprediksi akan sulit untuk dapat dicapai.
3. Perencanaan : Setiap kebijakan atau program yang telah ditetapkan oleh para perumus kebijakan harus direncanakan dengan baik oleh implementor sebelum diimplementasikan. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang mampu menterjemahkan tujuan kebijakan atau program ke dalam aktivitas-aktivitas yang terarah sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga hasil yang diharapkan (desired outcomes) dapat dicapai.
4. Dukungan finansial : Setiap kebijakan akan memiliki konsekuensi finansial, oleh karena itu implementasi kebijakan membutuhkan dukungan finansial yang mampu menjaga keberlangsungan implementasi kebijakan tersebut.
5. Dukungan staff yang profesional : Pihak yang secara langsung menjadi implementor di lapangan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan adalah staff, oleh karena itu agar implementasi dapat berjalan dengan baik dibutuhkan adanya dukungan staff yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
6. Koordinasi : Implementor kebijakan bukanlah pihak yang berdiri sendiri tetapi merupakan pihak-pihak yang saling memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya, oleh karena itu agar implementasi kebijakan dapat dijalankan sesuai dengan tujuannya perlu adanya koordinasi antara pihak-pihak tersebut.
7. Sinkronisasi : Untuk menghindarkan persepsi yang berbeda diantara implementor, perlu adanya sinkronisasi mengenai teknis implementasi kebijakan tersebut.
8. Sistem dan Prosedur : Kejelasan dan keteraturan langkah penerapan kebijakan memerlukan adanya sistem dan prosedur yang baku yang dapat dijadikan pedoman oleh seluruh pihak yang mengimplementasikan kebijakan tersebut.
9. Ketepatan waktu : Proses implementasi merupakan tahapan yang sequential yang saling berkaitan sehingga jika salah satu tahapan implementasi tidak dilaksanakan tepat waktu maka tahapan-tahapan berikutnya juga akan terpengaruh oleh keterlambatan tersebut.
10. Bebas Pengaruh : Intervensi dalam proses implementasi akan berakibat pada ketidakkonsistenan implementor dalam mengimplementasikan kebijakan yang pada akhirnya tujuan utama dari kebijakan tidak dapat terpenuhi. Oleh karena itu implementor harus bebas pengaruh pada saat pelaksanaan implementasi kebijakan apabila kebijakan tersebut telah dapat ditetapkan dengan baik.

Nawawi (2009) menjelaskan bahwa model implementasi kebijakan George C Edwards III berprespektif *top down* yang menurut pandangan Edward III bahwa

implementasi kebijakan dipengaruhi empat aspek, yaitu : 1). Komunikasi; 2). Sumber daya; 3). Disposisi, serta; 4). Struktur birokrasi.

1. Komunikasi : Implementasi kebijakan publik agar dapat mencapai keberhasilan, mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan secara jelas. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus diinformasikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumber Daya : Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif dan efisien. Tanpa sumberdaya, kebijakan tinggal di kertas yang hanya menjadi dokumen yang tidak diwujudkan untuk memberikan pemecahan permasalahan yang ada di masyarakat dan upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Disposisi : Suatu disposisi dalam implementasi dan karakteristik, sikap yang dimiliki oleh implementor kebijakan, seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdas dan sifat demokratis. Implementor harus memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh pembuat kebijakan.
4. Struktur Birokrasi : Menurut Robbins (1996), suatu struktur birokrasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Dalam merancang suatu struktur organisasi perlu diperhatikan enam unsur utama yaitu : 1). Spesialisasi kerja; 2). Determientalisasi; 3). Rantai komando; 4). Rentang kendali; 5). Sentralisasi dan desentralisasi, serta; 6). Formalisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan dasar penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : 1). Data Primer, dan; 2). Data Sekunder.

Adapun informan yang akan diwawancarai untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu : 1). Sekretaris Dinas Pangan Sulawesi Tengah; 2). Kepala UPT PSMKP; 3). Analis Ketahanan Pangan; 4). Kepala Bidang Penganekaragaman Pangan, dan 5). Kepala Sub-Bagian Kepegawaian dan Umum.

Teknik pengumpulan data dalam tulisan ini dengan menggunakan tiga cara, yaitu melakukan observasi lapangan / lokasi penelitian, melakukan wawancara / proses tanya jawab dengan informan yang telah ditentukan, serta menggunakan data berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008), yaitu :

1. Pengumpulan Data : Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitudeskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami.
2. Reduksi Data : Data yang diperoleh dilokasi penelitian/data lapangan yang dituangkan dalam uraian atau laporan

- yang lengkap dan terinci.
3. Penyajian Data : Bertujuan untuk memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian.
 4. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi : Melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Penelitian berusaha untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan cara mencari pola, tema, hubungan persamaan hal-hal yang sering muncul dan lainnya sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentative, akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka akan diperoleh kesimpulan bersifat 'grounded', dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai disiplin kerja ASN pada Dinas Pangan Sulawesi Tengah dengan menggunakan indikator / aspek yang dikemukakan oleh Edward III (dalam Nawawi, 2009), yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi serta struktur birokrasi.

1. Komunikasi

Komunikasi pada dasarnya merupakan proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan agar pesan atau informasi yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima informasi dan selanjutnya diharapkan untuk memberikan tindak lanjut (*feed back*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila telah dikomunikasikan

secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan serta observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa aspek komunikasi terkait disiplin kerja ASN di Dinas Pangan Sulawesi Tengah belum berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari kurangnya sosialisasi serta komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan.

2. Sumber Daya

Sumber daya merupakan faktor penting dalam pengimplementasian suatu kebijakan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu ketersediaan sumber daya baik sumber daya manusia, finansial, metode kerja, serta sarana dan prasarana kerja yang diperlukan. Tanpa sumber daya yang memadai, kebijakan tinggal di kertas yang hanya menjadi dokumen yang tidak diwujudkan untuk memberikan pemecahan permasalahan yang ada di masyarakat dan upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa kurangnya komitmen pimpinan untuk menerapkan disiplin secara konsekuen dan konsisten, kurangnya keteladanan pimpinan dalam pelaksanaan disiplin serta kurangnya penerapan rewards and punishment secara tegas. Beberapa hal tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang kurang cakap di lingkungan Dinas Pangan Sulawesi Tengah.

3. Disposisi

Implementor harus memiliki disposisi atau sikap dan perilaku yang baik seperti komitmen, kejujuran, komunikatif, cerdik dan sifat demokratis, dalam pengimplementasian suatu kebijakan agar tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa aspek disposisi pada Dinas Pangan Sulawesi

Tengah belum berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari kurangnya koordinasi dan kolaborasi pelaksanaan disiplin diantara para pejabat struktural atau atasan langsung pegawai. Kurangnya koordinasi serta kolaborasi mengakibatkan aspek disposisi tidak dapat terlihat di Dinas Pangan Sulawesi Tengah.

4. Struktur Birokrasi

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidak efektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hal penting yang perlu diperhatikan terkait struktur birokrasi dalam implementasi suatu kebijakan adalah struktur organisasi, *Standar Operating Procedure* (SOP) dan Fragmentasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada informan, dapat disimpulkan bahwa di Dinas Pangan Sulawesi Tengah, para pegawai belum memahami SOP penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Hal ini memberikan gambaran bahwa, meskipun struktur birokrasi pada Dinas Pangan ada dan tersusun, namun hal tersebut kurang kondusif dalam mengimplementasikan suatu kebijakan yang akan diterapkan. Penerapan yang kurang kondusif akan menciptakan ketidakefektifan pelaksanaan kebijakan serta akan menghambat proses implementasi yang akan dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan disiplin Pada Dinas Pangan belum terlaksana secara baik dikarenakan kurang optimalnya Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pangan, sebabnya kurang sosialisasi, metode atau teknik komunikasi yang dibangun

sehingga kurang efektif, kurangnya komitmen pimpinan untuk menerapkan disiplin secara konsekuen dan konsisten, kurangnya keteladanan pimpinan dalam pelaksanaan disiplin, kurangnya penerapan rewards and punishment secara tegas, kurangnya koordinasi dan kolaborasi pelaksanaan disiplin diantara para pejabat struktural atau atasan langsung pegawai, dan kurang dipahaminya SOP penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 oleh para Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1]. Nawawi. I. (2009). *Public Policy. Analisis, Strategi, Advokasi Teori dan Praktek*. Putra Media Nusantara. Surabaya.
- [2]. Nugroho. R. (2012). *Public Policy*. Edisi keempat. PT. Elex Media Komputerindo-Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [3]. Purwanto. E. A dan Sulistiyasusti. D. R. (2012). *Implementasi kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*. Gava Media. Yogyakarta
- [4]. Riyanto. B. (2008). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- [5]. Robbins. S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jilid I. PT. Prehallindo. Jakarta.
- [6]. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- [7]. Winarno. B. (2012). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- [8]. Wursanto. (2003). *Manajemen Kepegawaian I*. Kanisius. Yogyakarta.

Dokumen

- [9]. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil