

# **Implementasi Program Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon**

Oleh

Nurlia Septiani, Margaretha Suryaningsih, Aufarul Marom

**Jurusan Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269 Telepon

(024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## ***ABSTRACT***

*This research aims to analyze the implementation socialization program of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servants in Disciplinary of Cirebon Regency and the factors that influence of socialization program. Locus of this research is Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Cirebon Regency in Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai as implementers of socialization program. This research used qualitative research methods explorative. Subjects in this research consisted from implementers and receives of socialization program.*

*Results of research show that the implementation socialization program of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servants in Disciplinary of Cirebon Regency has reached with good results. Implementation of socialization program has some problem, that is the absence of Standard Operating Procedures for socialization program, uncoordinate placement and selection of employees make some problems in work time employees. Suggest for problems that influence implementation of socialization program that is make an analyze of Standard Operating Procedures as a reference implementation of socialization program and make fixed schedule for employees who give a socialization services.*

*Key Words : Policy Implementation, Socialization, Civil Servants in Disciplinary*

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam mewujudkan cita-cita dan harapan bangsa serta negara dibutuhkan aparatur negara yang senantiasa konsisten dan konsekuensi, bersih, bertanggungjawab, berorientasi masa depan, penuh pengabdian serta memiliki kemampuan professional dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil atau PNS sebagai bagian dari aparatur negara memiliki kewajiban dan tanggungjawab dalam mematuhi segala tugas negara yang telah dibebani. Oleh karena itu aturan disiplin PNS harus dapat dipahami oleh seluruh PNS agar tugas dan kewajiban PNS dapat terpenuhi dan terselesaikan. Aturan mengenai disiplin PNS tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam berita online [www.beritadewata.com](http://www.beritadewata.com), pada 16 September 2013, Staf Ahli Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyebutkan bahwa birokrasi di Indonesia saat ini masih sangat rendah. Hal tersebut dicirikan dengan kurangnya profesionalitas PNS di berbagai daerah di Indonesia.

Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cirebon sebagai locus penelitian menunjukkan banyak PNS yang melakukan pelanggaran

disiplin. Tercatat sebanyak 23 orang melakukan pelanggaran mangkir kerja dan 4 orang diberhentikan permanen. Permasalahan tersebut kemudian menimbulkan suatu pertanyaan mendasar mengenai pemahaman PNS di Kabupaten Cirebon mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya adalah beralih kepada sejauh mana pelaksanaan program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon yang dilakukan oleh Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon.

### **B. TUJUAN**

Pada hakekatnya, penelitian mempunyai fungsi atau tujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sedangkan penelitian ini dimaksudkan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor pendorong dan penghambat dalam implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon.

## C. TEORI

### Administrasi Publik

Pendefinisian administrasi publik mendapatkan tanggapan yang berbeda-beda dari banyak ahli, diantaranya yaitu menurut John M. Pfiffner dan Robert V. Preshtus (Inu Kencana, 2006 : 23) mendefinisikan administrasi publik sebagai berikut :

- 1) Administrasi Publik meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
- 2) Administrasi Publik dapat didefinisikan koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintah. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
- 3) Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

### Kebijakan Publik

Salah satu definisi kebijakan publik yaitu diberikan oleh Robert Eyestone. Ia mengatakan bahwa “secara luas” kebijakan

publik dapat didefinisikan sebagai “Hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya” (Budi Winarno, 2012 : 20). Sedangkan Kebijakan publik menurut Thomas Dye adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*). Definisi kebijakan publik dari Thomas Dye mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah. Kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status *quo*, misalnya tidak menunaikan pajak adalah sebuah kebijakan publik (Subarsono, 2011 : 2).

### Implementasi Kebijakan

Dalam konsepnya, implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang di mana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program (Lester dan Stewart, dalam Budi Winarno, 2012 : 147).

Terdapat satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam implementasi kebijakan

publik yaitu mengenai prinsip-prinsip dasar bagi implementasi kebijakan yang efektif yang dikemukakan oleh Riant Nugroho (2012 : 650). Prinsip-prinsip dasar tersebut terbagi kedalam lima ketepatan, yaitu :

1. Ketepatan Kebijakan
2. Ketepatan Pelaksanaan
3. Ketepatan Target
4. Ketepatan Lingkungan
5. Ketepatan Proses

### **Model Implementasi Kebijakan – Edwards**

#### **III**

George C. Edwards III mengemukakan studi implementasi kebijakan adalah krusial bagi *public administration* dan *public policy*. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya (Budi Winarno, 2012 : 177). Dalam mengkaji implementasi kebijakan publik, Edwards III mengemukakan empat faktor atau variabel krusial dalam implementasi kebijakan publik. Diantaranya yaitu :

1. Komunikasi
2. Sumber-Sumber
3. Kecenderungan-Kecenderungan  
(Disposition)
4. Struktur Birokrasi

### **Komunikasi Organisasi**

Dalam konteks komunikasi, peran dan tanggung jawab organisasi diteliti, terutama dengan bentuk-bentuk formal dari perilaku organisasi, yang meliputi spesifikasi dan determinasi peran-peran, rekrutmen (seleksi dan promosi) orang-orang yang mendukung peran (*desired behaviour*), dan perkembangan organisasi. Tidak ada yang meragukan bahwa proses komunikasi organisasi tergantung pada jaringan komunikasi (*communication network*) yang dibuatnya. Jaringan komunikasi merupakan struktur hubungan antar individu, bagian-bagian (*devisions, units*), dan kelompok (*clique*) dalam satu organisasi yang menunjukkan struktur kekuasaan, kekuatan, pengaruh, kewenangan, dan otoritas dalam organisasi (Nurani Soyomukti, 2010 : 180).

Menurut Guetzkow (1964), aliran informasi (penyebaran pesan) dalam organisasi dapat terjadi dalam tiga cara, diantaranya yaitu serentak, berurutan dan serentak-berurutan. Sedangkan berdasarkan arah aliran informasinya, komunikasi dalam organisasi dibagi menjadi lima, yaitu komunikasi ke bawah (downward), komunikasi ke atas (upward), komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan komunikasi informal, pribadi atau selentingan (Nurani Soyomukti, 2010 : 185-189).

### **D. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif eksploratif.

Yaitu penelitian yang bersifat alamiah, hasil penyajian data berupa data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar, kutipan data-data dan bukan angka-angka. Locus penelitian ini adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai. Subjek penelitian yang digunakan sebagai informan adalah sebanyak 6 orang Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari pelaksana dan penerima program sosialisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi kepustakaan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. HASIL PENELITIAN**

#### **Implementasi Program Sosialisasi**

Berdasarkan teori Riant Nugroho mengenai lima prinsip dasar efektivitas implementasi kebijakan, maka hasil penelitian yang diperoleh mengenai implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu :

#### **1. Ketepatan Kebijakan**

Program sosialisasi mampu memberikan pemahaman mengenai aturan disiplin pegawai dan memberikan kesadaran terhadap pimpinan untuk melaporkan bawahannya yang melakukan pelanggaran.

#### **2. Ketepatan Pelaksanaan**

Implementor yang melaksanakan sosialisasi sudah tepat dan telah melaksanakan program sosialisasi sesuai dengan tupoksinya dan Keterlibatan OPD lainnya untuk ikut membantu meneruskan informasi peraturan pemerintah kepada pegawai di lingkungan kerjanya.

#### **3. Ketepatan Target**

Pelaksanaan program sosialisasi merupakan program kerja tahunan bidang PKP BKPPD, sedangkan peraturan yang disosialisasikan merupakan peraturan baru, tidak terdapat tumpang tindih maupun pertentangan dengan program atau kebijakan lain, kondisi sasaran program sosialisasi tidak berada dalam konflik sehingga tidak terjadi penolakan pelaksanaan program sosialisasi dan Target atau sasaran program sosialisasi sudah tepat, yaitu sesuai dengan tujuan program sosialisasi PP 53 Tahun 2010.

#### **4. Ketepatan Lingkungan**

Lingkungan kebijakan memiliki rentang kendali yang baik, program sosialisasi dibuat dan dilaksanakan langsung oleh Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon dan Lingkungan eksternal tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan program sosialisasi PP 53 Tahun 2010.

#### **5. Ketepatan Proses**

*Policy Acceptance*, ditunjukan dengan pemahaman pegawai terhadap pentingnya

program sosialisasi PP 53 Tahun 2010, disisi lain Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon paham akan tugasnya untuk melaksanakan program sosialisasi.

*Policy Adoption*, ditunjukan dengan keikutsertaan dan antusiasme pegawai yang baik untuk menjadi peseta sosialisasi. Sedangkan Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon menerima tugas untuk melaksanakan sosialisasi PP 53 Tahun 2010.

*Strategic Readiness*, pegawai sudah banyak memahami dan sadar akan tugas dan kewajibannya untuk mematuhi aturan disiplin pegawai. Sedangkan Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon sudah melaksanakan program sosialisasi ke hampir seluruh OPD di Kabupaten Cirebon.

### **Faktor Pendorong dan Penghambat**

Implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses implementasi kebijakan tersebut.

#### **1. Komunikasi**

Terdapat koordinasi yang baik antara pelaksana program terhadap unit kerja sasaran program. Informasi kebijakan disampaikan oleh pelaksana yang berkompeten dengan menggunakan metode yang menarik sehingga penyampaian informasi dengan jelas dipahami

oleh peseta sosialisasi. Pelaksanaan sosialisasi langsung kepada OPD yang menjadi sasaran dan diadakan Diklat besar setiap tahunnya.

#### **2. Sumber-Sumber**

Terdapat pembagian buku Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tetap disosialisasikan pada program sosialisasi peraturan yang berbeda, sehingga terjadi keberlanjutan yang terus menerus. Peserta sosialisasi menyampaikan kembali informasi yang telah didapatkan kepada pegawai lain di lingkungan kerjanya.

#### **3. Disposisi**

Pengawasan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dilakukan oleh atasan di setiap OPD sesuai dengan tingkat jabatannya. Bidang PKP BKPD Kabupaten Cirebon fokus terhadap pelaksanaan program sosialisasi karena wewenang tidak dibagi pada OPD lainnya. Terdapat kerjasama antara pelaksana program dengan sasaran program untuk melengkapai fasilitas dalam pelaksanaan program sosialisasi. Terdapat dukungan insentif dari beberapa OPD terhadap pembicara dan pelaksana program sosialisasi. Kurangnya pengaturan koordinasi penempatan pegawai pendamping sosialisasi, sehingga terjadi kekosongan pelayanan.

#### **4. Struktur Birokrasi**

Pelaksana atau implementor telah memahami tupoksinya sebagai pelaksana program sosialisasi. Belum terdapat SOP yang baku dalam mengatur keberlangsungan sebuah program sosialisasi.

#### **B. ANALISIS**

Penelitian yang dilakukan terhadap implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon menunjukan bahwa program sosialisasi telah memenuhi lima prinsip dasar efektivitas implementasi kebijakan dengan pencapaian yang cukup baik. Yaitu ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksanaan, ketepatan target, ketepatan lingkungan dan ketepatan proses.

Terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam proses implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon. Faktor pendukung yaitu *Pertama*, komunikasi. Yaitu kondisi transmisi, kejelasan dan konsistensi yang berlangsung dalam implementasi program sosialisasi sudah tercapai dengan baik. *Kedua*, sumber-sumber. Komponen sumber-sumber yang terdapat dalam implementasi program sosialisasi

tercapai dan terpenuhi dengan cukup baik. Komponen tersebut yaitu staf, informasi, kewenangan dan fasilitas. *Ketiga*, disposisi. Salah satu bagian dalam faktor disposisi yaitu keberadaan insentif yang mendukung keberlangsungan implementasi program sosialisasi. *Keempat*, struktur birokrasi. Fragmentasi atau komitmen aktor implementasi program sosialisasi sebagai salah satu bagian dalam faktor skturtur birokrasi sudah tercapai dengan baik.

Faktor penghambat yaitu *Pertama*, faktor disposisi pada bagian staffing birkorasi. Yaitu kurangnya pengaturan koordinasi terhadap penempatan dan pemilihan pegawai pendamping sosialisasi oleh Ketua Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon. Dampak yang terjadi yaitu kekosongan pelayanan pada Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon. *Kedua*, faktor struktur birokrasi pada bagian *Standard Operating Procedures (SOP)*. Pelaksanaan program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon belum memiliki aturan baku atau SOP yang tetap mengenai pelaksanaan program sosialisasi secara umum.

#### **PENUTUP**

##### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian tentang implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon dilihat dari proses implementasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, implementasi program sosialisasi sudah tercapai secara optimal.

1. Penilaian implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon berdasarkan lima prinsip dasar efektivitas implementasi kebijakan sudah terlaksana dan terpenuhi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan serta tidak terdapat kendala yang mempengaruhi implementasi program sosialisasi.
2. Dalam proses penelitian ditemukan juga beberapa faktor-faktor pendorong dan penghambat implementasi program sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon. Faktor komunikasi dan sumber-sumber merupakan faktor pendorong yang sangat mendukung berjalannya program sosialisasi. namun untuk faktor disposisi dan struktur birokrasi dapat dikatakan sebagai faktor penghambat yang masih belum optimal pelaksanaannya.

## B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan implementasi program

sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pembagian jadwal untuk menentukan pegawai yang bertugas sebagai pendamping program sosialisasi. Harus terdapat koordinasi diantara pegawai Bidang PKP lainnya untuk memberikan pelimpahan wewenang pekerjaan sementara sebelum meninggalkan jam kerja. Hal tersebut dilaksanakan agar tidak terjadi kekosongan pekerjaan di Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon.
2. Diperlukan analisis lebih dalam terhadap aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan pelaksanaan program sosialisasi perundang-undangan yang terdapat pada program kerja Bidang PKP BKPPD Kabupaten Cirebon sebagai *Standard Operating Procedures (SOP)* pelaksanaan program sosialisasi, baik Peraturan Pemerintah Nomor 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maupun peraturan perundang-undangan lainnya

## DAFTAR PUSTAKA

### I. Buku

Kencana, Inu. (2006). *Ilmu Administrasi Publik(Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Nugroho , Riant. (2012). *Public Policy*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo

Soyomukti, Nurani. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

Subarsono, AG. (2011). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

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

## **II. Media**

Kualitas Birokrasi Indonesia Dinilai Masih Rendah. Dalam [http://beritadewata.com/Seremonial/Berita\\_Seremonial/Kualitas\\_Birokrasi\\_Indonesia\\_Dinilai\\_masih\\_Rendah.html](http://beritadewata.com/Seremonial/Berita_Seremonial/Kualitas_Birokrasi_Indonesia_Dinilai_masih_Rendah.html). Diunduh pada tanggal 14 Maret 2014 pukul 16.35 WIB





## **II. Media**

Kualitas Birokrasi Indonesia Dinalai Masih Rendah. Dalam

[http://beritadewata.com/Seremonial/Berita\\_Seremonial/Kualitas\\_Birokrasi\\_Indonesia\\_Dinalai\\_masih\\_Rendah.html](http://beritadewata.com/Seremonial/Berita_Seremonial/Kualitas_Birokrasi_Indonesia_Dinalai_masih_Rendah.html). Diunduh pada tanggal

14 Maret 2014 pukul 16.35 WIB





