

Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar

Yudi Matra La Ode, Abu Talkah, Nur Hidyati

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri
Email: yudimatralaode@gmail.com

Abstrak

Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud pada penelitian ini berkenaan dengan kesanggupan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar dalam menaati kewajiban serta menghindari larangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban mencakup diantaranya masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan, memberikan pelayanan yang sebaikbaiknya kepada masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan. Berkenaan dengan larangan antara lain mencakup menerima pemberian atau hadiah baik apa saja dan dari siapapun juga berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan, melakukan tindakan yang mempersulit atau menghalangi pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Selanjutnya berkenaan hukuman disiplin mencakup tingkat hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang*

Abstract

The Work Discipline of Civil Servants (PNS) referred to in this research concerns the ability of employees of the Blitar Regency Public Works and Spatial Planning Service to comply with obligations and avoid prohibitions based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline. Obligations include, among other things, coming to work and complying with the provisions of working hours, achieving employee work targets that have been set, providing the best possible service to the community in accordance with Service Standards. Regarding prohibitions, these include, among other things, accepting gifts or gifts of any kind and from anyone related to work or position, carrying out actions that make things difficult or hinder the party being served, resulting in losses for those being served. Furthermore, regarding disciplinary punishment, it includes the level of disciplinary punishment and the type of disciplinary punishment.

Keywords: Employee Work Discipline, Public Works Department and Spatial Planning

Latar Belakang Teoritis

Reformasi birokrasi merupakan upaya melakukan pembaharuan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), aspek ketatalaksanaan dan aspek sumber daya manusia aparatur negara. Reformasi birokrasi diselenggarakan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur Negara supaya lebih berhasil guna dan berdaya guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Langkah pertama yang harus dilakukan dalam reformasi birokrasi diantaranya adalah meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin tersebut mencakup unsur kepatuhan dan unsur ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta mampu menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang. Jiwa kedisiplinan pada dasarnya mutlak harus ditanamkan, dipupuk dan dimiliki oleh tiap-tiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam penyelenggaraan berbagai rutinitas sehari-hari, hal tersebut mengingat eratnya hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja yang berimbas kepada pelayanan prima dan produktivitas. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat juga harus mampu menjunjung tinggi martabat sekaligus citra

kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Akan tetapi dalam instansi pemerintah pegawai-pegawainya masih sering melakukan pelanggaran disiplin seperti bermalas-malasan dalam bekerja, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, serta pelanggaran-pelanggaran lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai tersebut sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan sering menimbulkan ekecewaan pada masyarakat Pegawai di lingkungan Dinas Dinas, yang menjadi obyek dalam penelitian ini terlihat dalam pengamatan penulis masih terdapat beberapa di antara pegawai Dinas tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja seperti datang terlambat, tidak mengikuti upacara dan apel pagi, bahkan ada beberapa pegawai yang meninggalkan Dinas pada jam kerja. Permasalahan lain yang juga terlihat pada pegawai Dinas yang tidak melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah dengan baik, rendahnya disiplin kerja pegawai serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan fungsi dan keahliannya, sehingga mencerminkan kurang jelasnya deskripsi pekerjaan serta rendahnya performa yang dimiliki pegawai. Pegawai di lingkungan Dinas sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara memiliki peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan yang bersentuhan langsung kepada kepentingan masyarakat umum. Sosok pegawai yang sanggup memainkan peranan tersebut adalah

pegawai yang memiliki kompetensi dan sikap disiplin yang tinggi.

Oleh karena itu untuk mengoptimalkan berbagai tugas dan fungsi serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, di antaranya dengan melakukan suatu penelitian untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar?

Konsep kebijakan secara konseptual menurut Ali, dkk (2013) dipandang sebagai konsep filsafat yang diterminologikan dengan "*wisdom*" bermakna "cintakebenaran". Konsep "kebijaksanaan" diartikan sebagai suatu "pernyataan kehendak"; dalam bahasa politik disebut sebagai "*statemen of intens*" atau perumusan keinginan. Analisis kebijakan atau program merupakan tahap penting dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diAnaliskan supaya mempunyai tujuan dan dampak yang diinginkan. Abdul Wahab (2008) berpendapat bahwa proses Analisis kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan administrasi yang bertanggung jawab menyelenggarakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, namun menyangkut juga pada jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku pihak-pihak yang terlibat. akhirnya berpengaruh terhadap dampak positif maupun negative. Sehingga dalam mencapai keberhasilan implemetasi, diperlukan kesamaan pandangan serta komitmen semua pihak agar memberikan dukungan. menyebutkan keberhasilan Analisis suatu kebijakan diukur dengan melihat keserasian antara penerapan atau pelaksanaan kebijakan dengan tujuan, sasaran dan desain kebijakan itu sendiri serta menghasilkan dampak yang positif bagi pemecahan permasalahan yang tengah dihadapi.

Teori Analisis Kebijakan Keberhasilan Analisis diantaranya menurut teori Merilee S. Grindle (1980) dipengaruhi dua variabel besar, yaitu isi kebijakan serta lingkungan Analisis. Variabel isi kebijakan mencakup antara lain: (a) Sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan. (b) Jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran. (c) Sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan. (d) Apakah letak pengambilan keputusan sudah tepat, (e) Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci. (f) Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai.

Variabel lingkungan kebijakan di antaranya mencakup: (a) Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam Analisis kebijakan. (b) Karakteristik institusi dan rezim yang sedang berkuasa. (c) Tingkat

kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Disiplin berasal dari bahasa latin "Disciplina" berarti latihan atau pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat. Sehingga sifat disiplin menurut I.G. Wursanto (1989:108) adalah berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap suatu pekerjaan. Selanjutnya dalam buku "Disiplin Kiat Menuju Sukses", Prijodarminto (1994:25) mengartikan disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk dan tercipta melalui proses mulai dari serangkaian perilaku menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai kepatuhan, ketertiban dan ketaatan tersebut terbentuk melalui suatu proses. Proses ini bisa berupa pendidikan formal, binaan melalui keluarga dan pengenalan atau pengalaman dari keteladanan di lingkungannya. Sejalan dengan definisidefinisi di atas, Alex S. Nitisemito (1980:260) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan suatu perilaku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan bersangkutan baik secara tidak tertulis maupun tertulis. Disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang bila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman indisipliner. Berkenaan hal tersebut maka diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur tentang ketentuan-ketentuan baik mengenai larangan, kewajiban, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan ukuman disiplin. Dengan demikian, disiplin adalah praktek nyata bagi individu pegawai terhadap perangkat peraturan instansi atau lembaga. Disiplin bukan hanya dalam hal bentuk ketaatan saja namun berkenaan dengan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil yang diberikan oleh pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang undangan yang berlaku (Salam, 2004:175). Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan sehingga menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (A.W. Widjaja, 2006:113). Dilihat dari

defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada empat unsur menjadi perhatian utama di antaranya: (a) Memenuhi syarat tertentu, syarat untuk menjadi pegawai ditentukan dalam peraturan pemerintah berupa usia, indeks prestasi kumulatif dan lain-lain. (b) Diangkat oleh pejabat yang berwenang. Diangkat oleh kepala instansi yang bersangkutan dengan Surat Keputusan (SK) yang mencantumkan pangkat dan golongan. (c) Diserahi tugas. Untuk menjalankan tugas pemerintah dan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. (d) Digaji penggajian untuk Pegawai Negeri Sipil berlaku secara nasional.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menghasilkan data deskriptif karena bermaksud untuk mendalami dan menghayati suatu obyek. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik "*purposive sampling*" atau sampling bertujuan, yaitu dengan memilih sumber data atau informan yang dianggap mengetahui secara mendalam tentang konstelasi disiplin kerja pegawai di lokasi Penelitian. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, pengamatan dan dokumentasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penegakan Aturan Disiplin PNS Meningkatkan kinerja dan citra suatu instansi pemerintah menuju profesionalisme serta menunjang terwujudnya pemerintahan yang baik, maka perlu dilakukan pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah hal terpenting, mengingat pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan bergantung kepada kinerja para pegawai negeri sipil. Oleh sebab itu, disiplin dalam diri tiap pegawai harus selalu ditanamkan. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka diharapkan pula semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat capainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam memaksimalkan fungsi dan tugas-tugasnya serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Setiap pimpinan akan selalu berusaha supaya bawahan-bawahannya mempunyai sikap disiplin yang baik, adanya disiplin pegawai maka menjamin terciptanya, terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas. Tolak ukur penegakkan aturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil ialah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karenanya unsur pengetahuan pegawai akan aturan-aturan disiplin juga sangat penting sehingga memudahkan bagi pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun hasil penelitian

menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar sudah mengetahui tentang aturan disiplin tersebut, walaupun belum menjelaskan secara rinci isi dari aturan-aturan yang telah ditetapkan, tetapi secara umum sudah menunjukkan bahwa pegawai di Dinas ini sudah memahami aturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kewajiban PNS

Disiplin jam kerja

Disiplin terhadap jam kerja adalah bagian hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin kerja pegawai. Disiplin jam kerja mencakup mulai dari datang ke Dinas sampai dengan pulang telah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Di Dinas Dinas memiliki ketentuan jam kerja antara lain :

Senin : Pukul 07.00 – 16.00 WIB

(upacara bendera).

Selasa sampai Jumat : Pukul 08.00 – 16.00

WIB (apel pagi).

Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00 WIB. Pada waktu melakukan observasi melalui pengamatan secara langsung, terlihat masih ada beberapa pegawai di lingkungan Dinas Dinas yang datang tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan. Keterlambatan pegawai tersebut datang ke Dinas beragam, mulai pada pukul 08.30 WIB, 09.00 WIB, bahkan ada yang baru datang hingga pukul 10.30 WIB. Selain itu, terlihat pula pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja, yaitu pada pukul 14.30 WIB beberapa pegawai sudah meninggalkan Dinas satu per satu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa beberapa pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum menunjukkan tingkat kedisiplinan mematuhi jam kerja masih rendah. Penyebab keterlambatan pegawai datang ke Dinas seringkali dikarenakan faktor lama di jalan apalagi bagi pegawai yang jarak tempuhnya jauh selain itu ada pula disebabkan karena harus mengurus anak yang sakit, seperti diungkapkan oleh beberapa pegawai wanita yang sudah berkeluarga. Selanjutnya berkenaan dengan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, hasil wawancara menunjukkan bahwa penyebab pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan aturan dikarenakan pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya dan tidak ada lagi yang bisa dikerjakan atau dengan kata lain pegawai yang pulang mendahului dan pulang sebelum jam yang ditetapkan masih bergantung berdasarkan pekerjaan masing-masing pegawai, hal tersebut menggambarkan bahwa meskipun pegawai telah mengetahui tugas pokok dan fungsinya, namun belum ada uraian pekerjaan secara rinci yang dimiliki oleh tiap-tiap pegawai atau dengan kata lain pembagian tugas yang dilakukan secara kelompok. Selain itu, ada pula yang menyatakan pegawai yang pulang mendahului dikarenakan ada urusan lain yang

mendesak seperti urusan pribadi atau urusan keluarga di luar Dinas.

Mencapai sasaran kerja pegawai Sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target pegawai yang disusun serta disepakati bersama antara pegawai dengan pimpinan pegawai. Sasaran kerja disini mengenai rencana dan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran kerja berhubungan pelaksanaan tugas para pegawai, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Tujuan sasaran kerja pegawai agar dapat mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil serta menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan. Hasil penelitian berkenaan dengan ini menunjukkan para pegawai sudah mengetahui target kerja dan rencana kerja yang telah ditetapkan bersama atasan yang sesuai dengan masing-masing tugas dan fungsi. Berdasarkan wawancara secara umum diketahui penetapan rencana kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar dilakukan secara kelompok selanjutnya di dalam kelompok kerja tersebut belum menguraikan secara rinci tugas dari masing-masing anggota kelompok kerja. Meski demikian, berdasarkan penilaian para atasan dari tiap-tiap bagian, sebagian besar pegawainya sudah mencapai sasaran kerja yang ditentukan dan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu serta menunjukkan kinerja yang cukup baik.

Memberikan pelayanan

Pelayanan publik pada dasarnya selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau lembaga/instansi tertentu guna memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam mencapai tujuan tertentu. Terpenting dalam pelayanan public adalah bagaimana memberikan layanan kemudahan dan bantuan kepada masyarakat dalam memenuhi kepentingan dan kebutuhannya. Keberhasilan proses pelayanan publik ini sangat tergantung kepada pihak pelayan yaitu pemerintah serta pihak yang dilayani yaitu masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan keluhan masyarakat pengguna jasa yang masih tinggi dikarenakan pada umumnya lembaga pemerintah saat ini masih kurang dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat. Kondisi demikian, mengharuskan pemerintah saat ini lebih kepada meningkatkan kinerja guna membangun kepercayaan masyarakat. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar merupakan salah satu instansi yang menyelenggarakan pelayanan langsung kepada masyarakat harus menetapkan dan menyusun standar pelayanan sebagai tolak ukur yang bertujuan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelayanan. Standar tersebut berkaitan dengan mekanisme, syarat-syarat, dasar hukum, jangka waktu dan besaran biaya yang dikeluarkan.

Larangan Pegawai Negeri Sipil Menerima pemberian atau hadiah apa saja dari siapapun

Menerima pemberian atau hadiah oleh Pegawai Negeri Sipil dilarang karena diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan disebabkan telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya. Menerima hadiah berhubungan suatu jabatan merupakan salah satu larangan yang harus memperoleh perhatian serius dari setiap instansi pemerintah, karena hal tersebut bias merusak citra lembaga pemerintah itu sendiri. Penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar tidak menerima pemberian atau hadiah apa saja baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun jabatannya. Artinya pegawai tersebut tidak memanfaatkan jabatan untuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dan pegawai sudah menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Tindakan menerima hadiah apapun berhubungan dengan pekerjaan dan atau jabatan Pegawai Negeri Sipil disebut termasuk gratifikasi. Semua pegawai dilarang dalam menerima gratifikasi, supaya terhindar dari kebijakan atau keputusan yang berpihak. Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu professional, bekerja ertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, bersih dan bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme, serta mampu menerapkan nilai moralitas dan etika.

Dalam memberikan pelayanan, pemerintah diharuskan agar memberikan pelayanan yang mampu memenuhi dan memuaskan masyarakat. Pentingnya pelayanan yang dilaksanakan bagi instansi pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, maka harus menyiapkan tenaga pelaksana yang berdedikasi tinggi, profesional di bidangnya, dan mampu untuk melayani masyarakat dengan berbagai karakter berbeda. Hasil wawancara tersirat pegawai yang bertugas menangani pelayanan di Dinas Dinas, sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan, tidak melakukan tindakan menghalangi salah satu pihak yang dilayani, serta dalam memberikan pelayanan juga cukup ramah dan baik. Oleh sebab itu, kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur negara harus memberikan pelayanan yang adil, merata, dan terbaik kepada masyarakat dalam mengemban bertugas sebagai pelayan publik.

Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa tiap-tiap Pegawai Negeri Sipil dilarang menyanggupi atau memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dengan alasan apapun agar diangkat dalam jabatan. Berdasarkan hasil penelitian terlihat pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dalam pengangkatan jabatan telah sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam mengusulkan atau

mempromosikan pegawai agar diangkat jabatannya tetap berlandaskan pada kinerja, prestasi, dan senioritas, serta syarat-syarat lain yang ditentukan selanjutnya diproses di Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Begitu juga dengan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dilandaskan pada periode untuk jabatan struktural adalah empat tahunan, dan untuk jabatan fungsional adalah dua tahunan hal tersebut sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk syarat obyektif lainnya antara lain adalah pengalaman, kerjasama, kesetiaan, pengabdian, dapat dipercaya dan disiplin kerja.

Analisis Kebijakan Berdasarkan Teori Merilee S. Grindle

Keberhasilan Analisis dalam teori Merilee S. Grindle dilihat dari dua variable besar, yaitu isi kebijakan dan lingkungan Analisis. Variabel isi kebijakan yang dimaksud disini terfokus oleh 3 variabel yaitu :

a. *Jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran* Membangun aparatur negara untuk lebih berhasil guna dan berdaya guna dalam menjalankan pembangunan nasional dan tugas umum pemerintahan, langkah awal yang dilakukan ialah dengan meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah telah menerbitkan suatu regulasi aturan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS guna menumbuhkan sikap disiplin tersebut. Manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran adalah dengan adanya peraturan tersebut maka terjamin dan terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas serta diharapkan mendorong PNS agar lebih produktif, meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja, serta mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral. Namun semenjak diberlakukan peraturan tersebut PNS di Dinas Dinas belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Hal ini terbukti saat peneliti melakukan penelitian di Dinas tersebut nampak masih terlihat pegawai yang masih melakukan pelanggaran disiplin khususnya dalam hal jam kerja.

b. *Sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan*

Adanya perubahan-perubahan akan aturan baru mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, terlihat banyak perubahan yang diinginkan dari kebijakan tersebut. Peraturan Pemerintah sebelumnya Nomor 30 Tahun 1980 belum menjabarkan secara rinci jenis hukuman apa saja yang akan diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran, sedangkan di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam bagian ketiga berkenaan pelanggaran dan jenis hukuman, dijelaskan secara rinci hukuman disiplin yang akan diterima PNS yang indisipliner. Sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik khususnya menyangkut kedisiplinan PNS. Penelitian yang dilakukan di Dinas Dinas yang menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang belum

mematuhi jam kerja yang ditentukan seperti dating mulai dari 8.30 WIB, 09.00 WIB, bahkan 10.30 WIB. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat resposivitas dan kepatuhan kelompok sasaran yaitu pegawai di Dinas Selebar masih rendah yaitu atasan langsung dari masing-masing PNS

c. *Apakah sebuah kebijakan sudah menyebutkan implementasinya dengan rinci.* Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 adalah kebijakan pemerintah yang mengatur tentang disiplin PNS, baik PNS daerah maupun pusat. Peraturan tersebut juga menyebutkan implementasinya yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Penerapan Hukuman Disiplin PNS Hukuman disiplin berupa sanksi yang diberikan pada PNS disebabkan melanggar peraturan disiplin pegawai. PNS yang tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan akan dijatuhi hukuman disiplin. Hasil wawancara berkenaan dengan penelitian ini disimpulkan bahwa penerapan sanksi pada Dinas Dinas mengacu dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 dengan pemberian sanksi dilakukan berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian antara lain: Penegakan aturan disiplin PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dalam menaati kewajiban masih rendah khususnya terhadap jam kerja. Berkenaan pegawai yang menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun jabatannya, tidak mempersulit pihak yang dilayani, serta mengusulkan pegawai guna dinaikkan jabatannya berlandaskan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Penerapan sanksi di Dinas Pekerjaan Umum tetap mengacu pada aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, dimana pemberian sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai indisipliner.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Analisis Kebijakan Negara*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali. Ekowati. 2005. *Perencanaan Analisis & Evaluasi Kebijakan atau Program*. SOLO. Surakarta: Pustaka cakra. Nitisemito,

Alex S. 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sasmito Bross

Peraturan :

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang Perubahan Atas Undang-
Undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
Undang-undang Nomor 25 Tahun
2009 tentang Pelayanan Publik.
Peraturan Pemerintah No.53 Tahun
2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri
Sipil. Prijodarminto, Soegeng. 1994.
Disiplin Kiat Menuju Sukses.
Bandung: Pradnya Paramita. Salam,
Dharma Setyawan. 2004. *Manajemen
Pemerintah Indonesia*. Jakarta :
Djambatan. Wursanto, I.G. 1994.
Manajemen Kepegawaian.
Yogyakarta: Kanisiu