

# **Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kota Ternate.**

**Mira Sadik**

**Burhanuddin Kiyai**

**Joorie M. Ruru**

**Abstract:** Research in the area of Secretariat and staffing agency areas of ternate city in the framework of the preparation of Thesis in proposing to meet one of the conditions to get a college degree holders. The discipline policy of civil servants in government agencies at both the environment as well as the area has long been applied through the implementation of the Government Regulation number 53 in 2010 about disciplinary rules, civil servants, but so far it still found the behavior of CIVIL SERVANTS who Deviate even happening abusive authority thus implies a decrease in the performance of CIVIL SERVANTS so affected on the low effectiveness of government organizations themselves. This research aims to: know the impact of policy discipline of civil servants against effectiveness of running government in the city of ternate . The results of this study are expected to provide benefits, either theoretically or practically, theoretical research results is expected to enrich the development of social science, particularly the study of public administration. in practical research results is also expected to contribute to the thinking of policy makers, in particular for the Government of the city of ternate and other related parties to solve practical problems in particular problems related , either directly or indirectly with the construction of the civil servants in order to increase Work discipline expected positive impact for increasing the effectiveness of the Organization of the Government Fore, ternate city.

The conclusion of the Organization of the Government, particularly in the area of Secretariat and staffing agency Area ternate city has done enough effectiveness although not optimal, the results of the analysis of the data showed that between the discipline of employees working with the effectiveness of the Government on Secretariat staffing agencies of regional and city areas of ternate relationship connectedness and influence its nature kontributif as well as the very real or significant. Advice is necessary to provide some suggestion that the first to raise awareness of discipline , then required increase supervision , good functional monitoring to surveillance and , both in government can increase the effectiveness of the optimization work discipline employees other than through , the government also need to activate the city of ternate functional training to improve the quality of human resources employees

**Keywords:** civil servants disciplinary policy & effectiveness of the Organization of the Government

## **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat di era reformasi dewasa ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Tantangan tersebut tidak bisa dihindari atau bahkan diabaikan, melainkan perlu dihadapi dengan segera dan dicari jalan keluar sebaik-baiknya, agar supaya setiap masalah yang

muncul dapat diselesaikan dengan baik dan tuntas.

Untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan aparatur pemerintah, khususnya pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki kualitas memadai, baik dari sisi kompetensi maupun profesionalisme, dimana salah satu unsurnya adalah sikap dan perilaku disiplin.

Pembangunan aparatur negara, termasuk pegawai negeri sipil diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan

efektifitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik, khususnya dalam melayani dan menumbuhkan prakarsa, meningkatkan peran aktif masyarakat serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparat pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil, adalah meningkatkan disiplin pegawai. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh PNS tanpa ditunjang dengan disiplin yang tinggi, maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana ia bekerja.

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di lingkungan Pegawai Negeri, dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar (PP Nomor 53 Tahun 2010).

Dengan demikian, kebijakan disiplin pegawai negeri sipil dilingkungan instansi pemerintah, baik dipusat maupun di daerah

telah lama diterapkan melalui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun sejauh ini masih banyak ditemukan perilaku PNS yang menyimpang dari aturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan terjadi penyalahgunaan wewenang sehingga berimplikasi pada penurunan kinerja PNS sehingga berimbas pada rendahnya efektivitas organisasi pemerintah itu sendiri.

yang sering kita lihat di lingkungan pegawai negeri sipil sering kita dapati aparatur pemerintah (PNS) yang tidak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya, misalnya pada jam-jam bekerja sering kita dapati seorang pns itu keluyuran di pusat perbelanjaan, pelayanannya terlambat, pekerjaan yang tadinya bisa diselesaikan dengan segera ditunda-tunda sehingga menumpuk dan juga sering kita dapati gratifikasi disana, bahkan terkadang tidak sedikit masyarakat yang dilayani belakangan karna mendahulukan seorang yang masih memiliki kekerabatan keluarga atau lainnya. Fenomena ini sering terjadi dalam instansi pemerintah, baik dipusat maupun di daerah, termasuk dilingkungan instansi pemerintah Kota Ternate sebagai lokasi penelitian ini

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini tidak hanya terbatas pada pengumpulan dan penyajian data tetapi meliputi analisis dan interpretasi data yang telah dikumpulkan dan segala sesuatu dalam penelitian ini ditentukan dari hasil pengumpulan data yang mencerminkan keadaan empirik yang ada di lokasi penelitian.

## Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas (*independent variable*) atau variabel berpengaruh dan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel terpengaruh. Variabel independen atau variabel bebas adalah Disiplin kerja pegawai, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Efektivitas penyelenggaraan Pemerintahan.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel berikut indikatornya, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sebagai variabel Bebas atau *Independent variable* (X), Disiplin kerja pegawai didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku pegawai yang berorientasi pada penggunaan waktu kerja secara efisien. Variabel ini diamati melalui beberapa indikator, seperti :
  - a. Masuk dan pulang kerja tepat waktu;
  - b. Tingkat absensi rata-rata dalam tiga bulan terakhir;
  - c. Tingkat loyalitas pegawai/bawahan kepada pimpinan/atasan;
  - d. Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan tugas;
1. Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan didefinisikan sebagai kemampuan pemerintah kota Ternate dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama berkaitan dengan fungsi-fungsi pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## Desain Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

- a. Populasi : Populasi dalam penelitian ini dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut Evaluasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Kota Ternate. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (2002) bahwa, Totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran; kuantitatif maupun kualitatif; daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifat-sifatnya, dinamakan populasi.

Dengan demikian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintah Kota Ternate.

- b. Sampel : Sampel menurut Arikunto (1996) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti.

Mengingat besar populasi belum diketahui, maka penelitian ini mengambil besar sampel secara purposive sebanyak 80 orang pegawai untuk dijadikan anggota sampel.

### 2. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, maka akan digunakan beberapa alat/instrumen dan cara/teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuesioner (Daftar Pertanyaan) : digunakan untuk menjaring data primer yang didistribusikan langsung kepada 80 responden pegawai negeri sipil.
- b. Wawancara : dengan menggunakan interview guide

(pedoman wawancara): digunakan untuk melengkapi data primer.

- c. Survei lapangan : digunakan untuk menjaring data sekunder yaitu, data statistik yang diperoleh melalui instansi terpilih yang dijadikan sebagai lokasi sampel.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Untuk mengidentifikasi variabel-variabel penelitian digunakan analisis tabel (tabel frekuensi) dan dilanjutkan dengan analisis rata-rata hitung (*mean test*).
- b. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas (Dampak kebijakan disiplin pegawai) terhadap variabel tak bebas (Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan), di gunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menyelesaikan persamaan :

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots(\text{Sudjana, 1996}).$$

Di mana :

$\hat{Y}$  = Variabel Y duga atau Y prediksi  
 a = Harga konstan, apabila X = 0. Koefisien a diperoleh melalui rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = harga koefisien arah regresi, diperoleh melalui rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- c. Untuk menaksir besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, digunakan harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari hasil analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment*) dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

- 1. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus *r-Pearson* yang dimodifikasi oleh Sudjana (1996), sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- 2. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu ( $r^2$ ).
- d. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan dk = n.

**Pembahasan**

Dari hasil analisis korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana, dapat teruji hipotesis yang menyatakan bahwa “Kebijakan disiplin pegawai negeri sipil berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Kota ternate”, pada taraf signifikansi 1 %, Hal ini mengindikasikan bahwa secara nyata, disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Besarnya pengaruh tersebut dapat diamati dari hasil analisis determinasi, di mana koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,836 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh faktor disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, sebesar 83,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi perubahan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan rata-rata sebesar 22,8 atau 76,1 % ditentukan oleh variasi perubahan faktor disiplin kerja pegawai sebesar ± 83,6 %, sedangkan sisanya sebesar 16.4 % dipengaruhi faktor lain.

Dari gambaran hasil penelitian tersebut di atas dan bila dicermati lebih jauh tentang hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat terpenuhinya asumsi untuk melakukan prediksi kedepan mengenai tingkat efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang hendak dicapai apabila kondisi penerapan disiplin kerja pegawai mengalami perubahan. Dengan mensubstitusikan nilai skor tertinggi variabel disiplin kerja pegawai, yakni sebesar 30 skor, maka diperoleh capaian prediksi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sebesar  $\hat{Y} = 4.965 + 0.831(30) = 4.965 + 24.93 = 29.895$  atau 99.65 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa walaupun disiplin kerja pegawai ditingkatkan sampai skor tertinggi berdasarkan jawaban responden, namun efektivitas penyelenggaraan pemerintahan belum mampu dipacu sampai skor idealnya (30 skor) atau 100%. Dalam kasus ini hanya dapat dicapai sebesar 29.90 atau  $\pm 99.65$  %. Artinya, bahwa masih ada faktor lain yang turut berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan selain faktor disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, baik secara empiris maupun teoritis dapat diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, antara lain dikemukakan oleh Hasibuan (2005 : 89) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan kesadaran yang tinggi dari pegawai dalam menaati semua peraturan yang berlaku, maka pada gilirannya akan melaksanakan

tugas dan fungsinya dengan hingga dapat mencapai efektivitas penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri. Dengan adanya kesadaran dan kesediaan, maka seorang pegawai akan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga penyelenggaraan pemerintahan Kota Ternate dapat dilaksanakan secara efektif, khususnya di Sekretariat Daerah dan Badan Kepegawaian daerah (BKD).

### **Kesimpulan**

Bedasarkan hasil-hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pemerintahan, khususnya di Sekretariat Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate telah terlaksana cukup efektivitas walaupun belum optimal, dengan capaian rata-rata sebesar 76,1%; demikian halnya dengan disiplin kerja pegawai yang rata-rata capaian sebesar 71,7 %.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa antara disiplin kerja pegawai dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan pada Sekretariat Daerah dan Badan Kepegawaian daerah Kota Ternate mempunyai hubungan keterkaitan dan pengaruh yang sifatnya kontributif serta sangat nyata atau signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dapat teruji keberlakunnya secara empiris.

### **Saran**

Mengacu pada hasil-hasil temuan dalam penelitian, maka dipandang perlu untuk memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka diperlukan peningkatan pengawasan, baik pengawasan melekat maupun pengawasan fungsional.
2. Sementara itu, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dapat ditingkatkan, selain melalui optimalisasi disiplin kerja pegawai, juga pemerintah kota Ternate perlu menggiatkan pelatihan fungsional guna meningkatkan kualitas SDM pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, Solichin, 1990, *Analisis Kebijakan Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.
- , 1997, *Analisis Kebijaksanaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Anonimous, 2011, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*, Fokusmedia, Bandung,
- Arikunto, S. 1996, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahayani, Ati., 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok, Gramedia, Jakarta.-
- Davis, Keith dan Jhon. W. Newstrom, 1985, *Human Behavior at Work : Organization Behaviour*, Mc. Graw-Hill, Inc.
- .....,1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dunn, William, 1988, *Analisis Kebijakan Publik*, terjemahan, Hanindita Graha Widya, Yogyakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich M. J, Donnelly, Jr, 1989, *Organisasi dan Manajemen* (terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2005, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Mas Agung, Jakarta.
- Henry, Nicholas. 1988, *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Kenegaraan*, Diterjemahkan Luciana D. Lontoh, CV Rajawali, Jakarta.
- Islamy Irfan, 1986, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Bina Aksara, Jakarta.
- Islamy Irfan, 1993, *Kebijakan Publik*, Modul UT, Karunia UT, Jakarta.
- Kasim, A, 1993, *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P, 1991, *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*, Ikopin, Bandung.
- Moneir, S., 1983, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.-
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, A.S, 1992, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S., 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Saydam, GouzaJi, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Djambatan.

Steers, R. M, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Stoner, L. J, dan C. Wankel., 1989, *Manajemen*, terjemahan Bakowatun Wilhemus, Intermedia, Jakarta.

Sudjana, 1996, *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*, Tarsito, Bandung.

-----, 2002, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung