

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PNS PADA PEMERINTAH KECAMATAN KAO UTARA KABUPATEN HALMAHERA UTARA

RUMONDANG YOS ELISABETH KOLOLI
MASJE. SILIJA PANGKEY
VERY Y. LONDA

The purpose of this study is to find out how the implementation of civil servant discipline policy at the Government District Northern Kao North Halmahera District.

This research uses quantitative approach method. Informant research is as much as 5 people PNS office of North Kao Subdistrict that is Camat, Secretary of District, Section Head of PMD and two staff employee. Data was collected using interview guidelines, while the analytical technique used was interactive model analysis from Miles and Huberman.

Based on the results of data analysis, the conclusions are drawn: (1) Communication or socialization for the implementation of the policy of civil servants discipline done fairly well since the enactment of the civil servant discipline policy (PP.53 / 2010). (2) Resources for the implementation of civil servant discipline policy has not been maximized but good enough seen from the ability of employees in understanding and implementing civil servant discipline policy. (3) The disposition or characteristics possessed by the employees has not been maximized but already good enough in terms of willingness / commitment and consistency to comply with obligations and restrictions stipulated in the rules of civil servants discipline. (4) The bureaucracy structure for the implementation of civil servant discipline policy is quite good seen from SOP and division of work / responsibility.

Based on the conclusions of the results of the study, it should be mentioned some suggestions as follows: (1) The discipline policy of civil servants should continue to be communicated or socialized to employees in order to raise awareness to implement it as well as possible. (2) The ability of human resources of employees to understand and implement the policy of civil servant discipline should be continuously improved through training and discipline development. (3) The willingness / commitment and consistency of employees to implement the policy discipline of civil servants properly and correctly also need to be improved through continuous guidance coaching. (4) Bureaucratic structure (SOP and division of work / responsibility) must be adhered to properly by the employee, so that the application of sanctions for each violation must be done firmly.

Keywords: Policy implementation, civil servant discipline.

PENDAHULUAN

Untuk menjamin terwujudnya tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tersebut, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, bermoral dan berdisiplin tinggi. Khusus untuk PNS, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (pasal 55) menyebutkan bahwa disiplin merupakan bagian dari manajemen PNS. Kemudian pada pasal 86 disebutkan : (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS; (2) Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin; (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin; (4) Ketentuan mengenai disiplin PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kebijakan disiplin PNS yang sekarang ini masih berlaku adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS. PP.No.53 Tahun 2010 antara lain memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua PNS, serta hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Terwujudnya tujuan kebijakan disiplin PNS tersebut tentu akan sangat tergantung pada implementasinya.

Kenyataan masih banyak menunjukkan bahwa kebijakan disiplin PNS tersebut belum diimplementasikan secara optimal oleh PNS di dalam menjalankan tugas pekerjaan atau melakukan tindakan jabatan. Dari pengamatan yang dilakukan di Kabupaten Halmahera Utara, khususnya pada Pemerintah Kecamatan Kao

Utara, nampaknya perilaku kurang/tidak disiplin masih terlihat di kalangan PNS. Contoh, PNS masih sering tidak taat terhadap disiplin waktu seperti datang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, dan tidak maksimal memanfaatkan waktu untuk penyelesaian kerja. Para PNS juga masih sering melaksanakan tugas/pekerjaan tidak tepat pada waktunya atau menunda pelaksanaan kerja, sehingga pekerjaan sering tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang sudah ditentukan. Contoh lain adalah tindakan pegawai yang masih sering tidak patuh kepada prosedur dan mekanisme kerja yang sudah ditentukan, serta sering mengabaikan perintah dan petunjuk pimpinan/atasan dalam pelaksanaan kerja. Perilaku kurang disiplin juga terlihat dari kurang bersemangat dalam bekerja seperti terlihat dari tindakan suka bersantai-santai pada saat jam kerja, dan tidak suka mengambil inisiatif dalam pelaksanaan dan penyelesaian kerja.

Beberapa kenyataan perilaku kurang disiplin tersebut dapat mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan disiplin PNS belum maksimal dilakukan di kalangan PNS. Namun sejauh mana kebenaran indikasi permasalahan tersebut tentu perlu diuji atau dibuktikan melalui penelitian ilmiah. Untuk itu dengan mengambil lokasi penelitian salah satu instansi pemerintah daerah atau SKPD Kabupaten Halmahera Utara, penulis terdorong melakukan penelitian tentang “Implementasi Kebijakan Disiplin PNS pada Pemerintah Kecamatan Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Implementasi Kebijakan

Istilah implementasi diambil dari istilah dalam Bahasa Inggris yaitu “*implement*”. Menurut Pressman dan Wildavsky dalam Sedarmayanti (2003), bahwa kata *implement* berasal dari kata *implementum* yang berarti *action of filling up*, sedangkan *implementum* berasal dari kata *implere* (*to fill up*) dan *mentum* (*mentumore at full*). Dengan kata lain *implement* berarti *to carry out* (melakukan). Kata *to implement* mengandung dua makna, yaitu : (1) *produce* (menghasilkan), *execute*

(melaksanakan), *achieve* (mencapai), *accomplish* (menyelesaikan). (2) *complete* (menyempurnakan, melengkapi, melaksanakan) : *effecute* (bersusah payah mengerjakan), *realize* (merealisasikan), *bring about* (menghasilkan / mengadakan).

Kamus Websters dalam Abdulwahab (2008) merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Kalau pandangan ini kita ikuti, maka implementasi kebijakan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan.

Pengertian Kebijakan

Dalam kepustakaan administrasi publik atau kebijakan publik dapat ditemukan beberapa pengertian kebijakan (*policy*). Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam Abdulwahab (2008), kebijakan diartikan sebagai “pedoman untuk bertindak”. Pedoman itu boleh jadi amat sederhana atau kompleks, bersifat umum atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, bersifat kuantitatif atau kualitatif, publik atau privat.

Dikatakan oleh Jenkins dalam Abdulwahab (2008), kebijakan publik adalah serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor atau sekelompok aktor berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi dimana keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut. Chief Udoji dalam Abdulwahab (2008) merumuskan kebijakan publik sebagai suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada suatu tujuan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah atau sekelompok masalah tertentu yang saling berkaitan yang mempengaruhi sebagian besar warga masyarakat.

Proses Kebijakan

Kebijakan merupakan suatu proses yang terdiri dari beberapa langkah yang saling

berkaitan. Dalam hubungan ini Bridgman dan Davis dalam Badjuri dan Yuwono (2002) mengatakan, kebijakan merupakan suatu proses atau siklus yang dimulai dari identifikasi isu-isu, terus penyusunan agenda kebijakan, terus berproses melalui analisis kebijakan untuk pengambilan keputusan kebijakan, dan implementasi kebijakan, terus kemudian evaluasi/penilaian dari hasil dan dampak kebijakan, dan kemudian dilanjutkan dengan umpan balik kebijakan, dan seterusnya umpan balik ini kembali menjadi bagian dari identifikasi isu-isu tersebut. Laster dan Steward dalam Kusumanegara (2010) menyebutkan enam tahap proses kebijakan yaitu : *agenda setting*; formulasi kebijakan; implementasi, kebijakan; evaluasi kebijakan; perubahan kebijakan; dan terminasi kebijakan.

Dari beberapa pendapat di atas jelas bahwa salah satu tahap dari proses kebijakan itu adalah implementasi kebijakan. Udoji (*dalam* Abdulwahab, 2008) dengan tegas menyatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan tahap yang penting dan bahkan mungkin jauh lebih penting daripada tahap-tahap kebijakan lainnya.

Model-Model Implementasi Kebijakan

Untuk menjelaskan tentang implementasi kebijakan publik para ahli di bidang kebijakan publik seperti Hogwood dan Gunn, Edward III, Van Meter dan Van Horn, Mazmanian dan Sebatier, Griendle, Gogin, dan beberapa ahli lainnya telah mengembangkan model-model implementasi kebijakan publik. Disini hanya akan diuraikan model implementasi kebijakan dari Edward III, yang dianggap cocok digunakan sebagai dasar teori di dalam penelitian ini.

Model implementasi kebijakan publik dari Gorge R. Edward III menunjuk empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi yaitu : komunikasi (*communication*), sumberdaya (*resources*), disposisi (*disposition*), dan struktur birokrasi seperti berikut:

1. Komunikasi; yaitu berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan atau disosialisasikan pada organisasi. Setiap kebijakan dapat diimplementasikan dengan

baik jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana program kebijakan dengan para kelompok sasaran atau *target group*.

2. Sumberdaya; yaitu berkenaan dengan ketersediaan sumberdaya pendukung. Setiap kebijakan harus didukung oleh sumberdaya yang memadai, baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya finansial.
3. Disposisi; yaitu menunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan. Karakter yang penting disini adalah kesediaan, kejujuran dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan.
4. Struktur Birokrasi; yaitu menunjuk bahwa struktur birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting yaitu : mekanisme dan struktur organisasi pelaksana. Mekanisme implementasi kebijakan biasanya ditetapkan melalui *standard operating procedur (SOP)*, yang mencantumkan kerangka kerja yang jelas dan sistematis. Sedangkan aspek struktur adalah menyangkut struktur organisasi pelaksana kebijakan.

Konsep Disiplin

Kata disiplin dalam istilah bahasa Inggris adalah *discipline*. *Discipline* berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2002). Dengan demikian menurut Handoko (2002), sekurang-kurangnya ada tiga makna yang terkandung dalam pengertian disiplin, yaitu :

1. Penghormatan, penghargaan, ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, standar norma atau nilai-nilai yang berlaku;
2. Kesanggupan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai aturan, norma, standar atau nilai-nilai yang berlaku;
3. Kesediaan dan kesanggupan untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi atas pelanggaran disiplin.

Handoko (2002) mengemukakan bahwa ada dua tipe kegiatan pendisiplinan pegawai/karyawan yaitu :

1. Pendisiplinan preventif; adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong

para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran.

2. Pendisiplinan korektif; adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Selain dua jenis disiplin pegawai tersebut, menurut Gomes (2001) dan Handoko (2002), ada juga jenis disiplin progresif. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Kebijakan Disiplin PNS

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (pasal 55) menyebutkan bahwa disiplin merupakan bagian integral dari Manajemen PNS. Manajemen PNS meliputi : penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Dalam hubungan dengan disiplin PNS tersebut, UU.No.5 Tahun 2014 menyebutkan : (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS; (2) Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakkan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin; (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin; (4) Ketentuan mengenai disiplin PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut PP. 53 Tahun 2010, ada 17 jenis kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS adalah sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;

Selain kewajiban tersebut kebijakan tentang Disiplin PNS (PP 53/2010) juga menetapkan jenis-jenis larangan bagi PNS, antara lain adalah:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat

menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Moleong (2009). 1 orang Camat Kao Utara, 1 orang Sekcam, 1 orang Kepala Seksi, 2 orang Staf/Pelaksana. Teknik Pengumpulan Data yang dipakai yaitu Teknik Wawancara, Teknik Pengamatan/Obsevasi, dan Teknik Dokumentasi. Serta Teknik Analisis yang dipakai yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, serta Penarik Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan para informan tentang implementasi kebijakan disiplin PNS di Kantor Camat Kao Utara Kabupaten Halmaahera Utara sebagaimana dideskripsikan di atas, dapat dibuat rangkuman sebagai berikut :

Rangkuman Hasil Wawancara

Dimensi Implementasi Kebijakan	Rangkuman Hasil Wawancara
Komunikasi	Kebijakan tentang disiplin PNS (PP.53 Tahun 2010) sejak berlakunya sudah dikomunikasikan atau disosialisasikan oleh pimpinan pemerintah daerah melalui BKD Kabupaten Halmahera Utara kepada semua pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dan kemudian pimpinan SKPD mengkomunikasikan/mensosialisasikan kepada semua pegawai di instansi atau unit kerja masing-masing. Khusus di kantor Camat Kao Utara, komunikasi/sosialisasi kebijakan disiplin kepada semua pegawai dilakukan pada setiap apel pegawai,

dimana Camat selalu mengingatkan pegawai untuk memahami dengan benar peraturan disiplin PNS dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh dalam setiap pelaksanaan tugas dan didalam berperilaku sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Sumberdaya	Kemampuan sumberdaya manusia (pegawai) kantor Camat Kao Utara dalam melaksanakan kebijakan disiplin PNS belum maksimal namun umumnya sudah cukup baik karena para pegawai punya pendidikan yang cukup memadai sehingga mampu memahami kebijakan disiplin PNS. Dalam implementasi kebijakan disiplin PNS di kantor Camat Kao Utara tidak disediakan/dialokasikan anggaran khusus untuk kegiatan itu, karena implementasi kebijakan disiplin tidak perlu harus ada anggaran.
------------	--

Disposisi	Kesediaan, komitmen dan konsistensi para pegawai kantor Camat Kao Utara dalam melaksanakan kebijakan disiplin PNS (PP.53/2010) belum maksimal namun sudah cukup baik. Para pegawai cukup taat terhadap kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS sehingga belum pernah ada kasus pelanggaran disiplin sedang/berat yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas atau jabatan.
-----------	---

Struktur Birokrasi	SOP untuk pelaksanaan tugas di kantor Camat Kao Utara terinci dengan jelas, sederhana dan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pegawai. Para pegawai kantor Camat Kao Utara selalu bekerja mengikuti SOP yang ada. Pembagian kerja antara unit organisasi (seksi dan sub bagian) ditetapkan secara jelas pada uraian Tupoksi. Tugas/pekerjaan para pegawai juga sudah dibagi/ditetapkan dengan jelas.
--------------------	---

Pembahasan

Deskripsi hasil wawancara dan rangkumannya di atas telah menggambarkan bagaimana implementasi kebijakan disiplin PNS di Kantor Camat Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara dilihat dari empat dimensi implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edward III yaitu :

1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam Nugroho (2009) bahwa komunikasi merupakan aspek pertamanya harus ada agar pelaksanaan kebijakan efektif. Komunikasi disini adalah berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada kelompok sasaran dari kebijakan itu. Kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana kebijakan/program dengan para kelompok sasaran (target group). Dalam penelitian ini sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa komunikasi dalam rangka implementasi kebijakan disiplin PNS dilihat dari dua aspek yaitu : pertama adalah metode dan sarana komunikasi/sosialisasi yang digunakan, dan kedua adalah intensitas komunikasi dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian faktor komunikasi dalam rangka sosialisasi kebijakan disiplin PNS kepada pegawai sudah dilakukan dengan baik oleh Camat Kao Utara.

2. Sumberdaya

Pentingnya sumberdaya dalam implementasi kebijakan mendapat perhatian dari Edward III yang menyatakan “kurangnya sumberdaya akan berakibat ketidakefektifan pelaksanaan/penerapan kebijakan. Sumberdaya yang dimaksud mencakup terutama adalah sumberdaya manusia dan sumberdaya finansial.

Dalam penelitian ini kemampuan sumberdaya manusia dilihat dari kemampuan pegawai untuk implementasi kebijakan disiplin dalam pelaksanaan tugas dan jabatan. Sedangkan kemampuan sumberdaya finansial dilihat dari anggaran yang disediakan untuk implementasi kebijakan disiplin PNS itu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan sumberdaya manusia pegawai Kantor Camat Kao Utara untuk memahami dan melaksanakan peraturan disiplin PNS belum maksimal namun umumnya sudah cukup baik. Sehubungan dengan sumberdaya finansial untuk implementasi kebijakan disiplin PNS berdasarkan pengakuan dari Camat Kao Utara tidak ada anggaran/dana yang dialokasikan untuk hal tersebut, sebab implementasi kebijakan disiplin PNS tidak memerlukan biaya. Hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan sumberdaya manusia PNS kantor Camat Kao Utara dalam memahami dan melaksanakan kebijakan disiplin PNS belum maksimal namun sudah cukup baik.

3. Disposisi

Dalam penelitian ini aspek disposisi dilihat dari kesanggupan (kesediaan/komitmen dan konsisten) para pegawai dalam mematuhi dan mentaati kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin PNS (PP.53/2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesediaan, komitmen dan konsistensi para pegawai kantor Camat Kao Utara dalam melaksanakan kebijakan disiplin PNS (PP.53/2010) belum maksimal namun sudah cukup baik. Para pegawai cukup taat terhadap kewajiban dan larangan yang berlaku bagi PNS sehingga belum pernah ada kasus pelanggaran disiplin sedang/berat yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas atau jabatan.

Penggaran disiplin yang masih dilakukan pegawai yaitu pelanggaran disiplin ringan seperti pelanggaran disiplin waktu. Pimpinan (Camat) juga cukup konsisten dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yaitu dengan memperhitungkannya pada pembayaran tunjangan kinerja. Pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja akan dipotong tunjangan kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi ini mencakup dua aspek penting yaitu mekanisme atau standar prosedur pelaksanaan (*standar operating procedur* atau SOP), dan struktur organisasi atau pembagian kerja. *Standar Operating Procedur* (SOP) yang baik mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerjanya implementor/pelaksana kebijakan. Dalam penelitian ini terungkap bahwa SOP dalam pelaksanaan kerja oleh unit-unit organisasi (seksi dan sub bagian) yang ada dalam struktur birokrasi kantor Camat Kao Utara terinci dengan jelas, sederhana dan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pegawai. Para pegawai selalu melaksanakan pekerjaan mereka sesuai SOP yang ada. Ini semua dapat menunjukkan bahwa aspek struktur birokrasi dalam rangka implementasi kebijakan disiplin PNS di kantor Camat Kao sudah cukup baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian tentang implementasi kebijakan disiplin PNS di Kantor Camat Kao Utara dilihat dari empat dimensi implementasi kebijakan model Edward III, ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi atau sosialisasi untuk implementasi kebijakan disiplin PNS dilakukan dengan cukup baik sejak berlakunya kebijakan disiplin PNS (PP.53/2010), dan terus dilakukan pada setiap apel kerja dimana Camat selalu mengingatkan para pegawai untuk berusaha memahami dengan benar dan melaksanakan

dengan sungguh-sungguh kebijakan disiplin PNS itu.

2. Sumberdaya untuk implementasi kebijakan disiplin PNS belum maksimal namun sudah cukup baik dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan kebijakan disiplin PNS (PP.53/2010).
3. Disposisi atau karakteristik yang dimiliki para pegawai belum maksimal namun sudah cukup baik dilihat dari segi kesediaan/komitmen dan konsistensi untuk mentaati kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin PNS (PP.53/2010) dalam pelaksanaan tugas dan dalam berperilaku sehari-hari di lingkungan kerja.
4. Struktur birokrasi untuk implementasi kebijakan disiplin PNS sudah cukup baik dilihat dari SOP dan pembagian kerja/tanggung jawab. SOP yang ada jelas, sederhana dan mudah dilaksanakan oleh pegawai. Ketaatan pegawai terhadap SOP belum maksimal namun sudah cukup baik. Pembagian kerja untuk setiap unit kerja (seksi, subbagian) dirumuskan dengan jelas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut maka perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kebijakan disiplin PNS perlu terus dikomunikasikan atau disosialisasikan kepada pegawai guna meningkatkan kesadaran untuk mengimplementasikan dengan sebaik-baiknya.
2. Kemampuan sumberdaya manusia pegawai untuk memahami dan melaksanakan kebijakan disiplin PNS hendaklah terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan disiplin.
3. Kesediaan/komitmen dan konsistensi pegawai untuk melaksanakan kebijakan disiplin PNS dengan baik dan benar juga perlu ditingkatkan melalui pembinaan disiplin secara terus menerus.
4. Struktur birokrasi (SOP dan pembagian kerja/tanggung jawab) harus ditaati dengan benar oleh pegawai, sehingga penerapan

sanksi bagi setiap pelanggaran harus dilakukan dengan tegas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Badjuri, A.K. dan Yuwono, T. 2002. *Kebijakan Publik*, Jakarta : Karunika-UT.
- Bungin, B. 2010, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Gomes Faustino,C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Handoko,H.T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Kusumanegara, S. 2010. *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gava Media.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni.
- Moleong, L, J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2012. *Public Policy*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Bandung, Mandar Maju.

Sumber-sumber lainnya :

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil