

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGRI SIPIL (Suatu studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kepulauan Talaud)

Setya Essing¹
Novie Pioh²
Johny Lengkong³

Abstrak

Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1. Secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai di dinas ini sudah memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, komunikasi yang dilakukan oleh implementor pelaksana dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud ini dilaksanakan dengan komunikasi yang cukup baik, mulai dari transmisi, kejelasan dan konsistensi hal ini dikarenakan proses komunikasi dilakukan dengan teori proses komunikasi yang baik. Dalam hal ini di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud komunikasi dilakukan dalam rapat-rapat/pertemuan-pertemuan yang diadakan

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Disiplin, Pegawai Negara Sipil.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Kedisiplinan aparatur sipil negara merupakan modal awal bagi pembentukan birokrasi yang efektif dan efisien demi terbentuknya suatu pemerintahan yang berwibawa bersih dari praktek-praktek kolusi, korupsi dan nepotisme. Pegawai negeri sipil dapat dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan salah satunya dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kenyataan ialah dimana seorang pegawai negeri sipil sering terlambat masuk kerja dan sering meninggalkan tugas kedinasan dengan tujuan yang bukan karena kepentingan kedinasan, dalam hal ini lah yang sering menjadi sorotan publik, dimana dikatakan bahwa pegawai negeri sipil tidak memiliki kedisiplinan.

Tidak dipungkiri bahwa tingkat kehadiran yang masih tergolong rendah menjadi perhatian yang khusus dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, meskipun telah dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 3 angka 11 telah disebutkan mengenai kewajiban seorang pegawai negeri sipil ialah masuk dan mentaati ketentuan jam kerja. Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut merupakan pengganti dari pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur secara tegas. Sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie yang di kutip oleh Moneir (1983:42) adalah sebagai berikut: "Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan

pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu".

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut diatas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Pembinaan pegawai negeri sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 sebagai berikut:

"Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada di tingkat Daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat Daerah, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang".

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik Struktur, prosedur kerja,

kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdaya guna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. pasal 3 angka 5 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010.

Sehingga dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tidak jarang ketika beberapa institusi sudah mencoba melakukan hal yang benar dan sesuai peraturan, perilaku buruk justru muncul dari oknum PNS. Contoh kecil adalah setiap hari pada jam kerja, pasti ada PNS yang terlambat datang kantor, bahkan ada yang pulang sebelum waktunya. Ini sangat berdampak pada efisiensi kinerja dari instansi pemerintah. Selain itu peraturan mengenai penggunaan atribut, seragam sesuai dengan hari masih belum ditaati sepenuhnya oleh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Talaud.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta

memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perubahan-perubahan lingkungan yang strategis yang terjadi saat ini yaitu dengan adanya Reformasi Birokrasi, Indonesia membutuhkan pegawai yang memiliki tingkat kondisi mental yang kuat, dan kemampuan intelektual serta tingkat kesejahteraan yang memadai. Potensi individu tersebut akan merupakan suatu dukungan atas kelancaran tugas pokok setiap instansi pemerintah. Seiring dengan perkembangan keberadaan dan penggunaan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu instansi pemerintah sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan sebuah organisasi, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh organisasi maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut diatas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban? Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud sebagai lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawah. Bertitik tolak dari uraian tersebut diatas, maka untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan salah faktor yang sangat menentukan.

Dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud sendiri telah mengimplementasikan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk Aparatur sipil neraga yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau pegawai negeri sipil itu sendiri, dalam hal ini ada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mangkir dari tugas sebagai abdi Negara, datang terlambat, pulang sebelumjam pulang.

Komunikasi yang baik yang diterikam oleh sasaran peraturan tentang disiplin seharusnya dimiliki oleh setiap organisasi termasuk Badan Kepegawaian Kabupaten Talaud, namun pada pengamatan sementara

pengetahun akan aturan serta publikasinya tidak terlihat hal ini mengakibatkan sikap aparatur pemerintah terlihat tidak menaati aturan sepenuhnya karena pengetahuan yang kurang akan informasi tersebut. Dalam struktur organisasi badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia Kabupaten Talaud dipimpin oleh seorang kepala badan yang dari pengamatan tidak terlihat perannya dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Tinjauan Pustaka

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi adalah Pelaksanaan, Penerapan. Mengimplementasikan adalah melaksanakan atau menerapkanlah. Kebijakan yang baik tidak memiliki arti apa-apa jika tidak dapat di Implementasikan. Apabila suatu kebijakan telah ditetapkan, maka proses perumusan kebijakan menginjak tahapan Implementasi. Tahap ini melibatkan serangkaian kegiatan yang meliputi pemberitahuan kepada publik mengenai pilihan kebijakan yang diambil, instrumen kebijakan yang digunakan, staf yang akan melaksanakan program, pelayanan-pelayanan yang akan diberikan, anggaran yang telah disiapkan, dan laporan-laporan yang akan dievaluasi (Edi Suharto, 2007:36).

Implementasi kebijakan akan berhasil apabila para pelaksananya mematuhi petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh birokrasi-atas yang menetapkan kebijakan tersebut. Asumsi yang mendasari pemahaman seperti ini adalah pembuat kebijakan merupakan pihak yang kaya informasi dan oleh karenanya kebijakan maupun cara-cara merealisasikan tujuan kebijakan yang

dibuatnya itu telah dengan sendirinya sempurna. Jadi, jika A adalah pembuat kebijakan dan B adalah Birokrat atau kekuatan non Birokrasi (swasta) yang melaksanakan kebijakan itu, dan apabila B tidak mau mematuhi semua intruksi A, maka implementasi kebijakan tersebut relatif akan berhasil. Konsekuensi lebih lanjut adalah apabila B tidak mau mematuhi intruksi-intruksi A, atau jika intruksi A tidak dipahami secara jelas oleh B sehingga terjadi distorsi informasi atau salah paham (miss-understanding), maka implementasi relatif akan gagal. (Wibawa, 1994:94)

Mempelajari implementasi kebijakan publik sangat krusial dan komplek dalam prespektif administrasi publik dan kebijakan publik, hal ini berkaitan dengan aspek kebijakan itu sendiri yang tidak terlepas hubungannya dengan berbagai kelembagaan dalam suatu sistem pemerintahan dan aspek masyarakat sebagai objek kebijakan, sebagaimana dikemukakan oleh Edwards III Dalam Agustino Leo (2012:1), bahwa *The study of public policy implementation is crucial for the study of public administration and public policy. Policy implementation, as we have seen, is the stage of policy making between the establishment of a policy - such as the passage of a legislative act, the issuing of an executive order, the handing down of judicial decision, or the promulgation of a regulatory rule - and the consequences of the policy of the people whom it affects.*

Pendapat Edwards III ini juga menegaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang berbeda diantara tahapan penyusunan/formulasi kebijakan dan tahap evaluasi ataupun pengaruh kebijakan. Implementasi kebijakan

merupakan kegiatan yang kompleks dengan begitu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Dalam mengkaji implementasi kebijakan publik, Edward III mulai dengan mengajukan dua pertanyaan, yakni *What is the precondition for successful policy implementation ? and what are the primary obstacles to successful policy implementation ?*

Pertanyaan mendasar diletakkan pada apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan dan apakah yang menjadi aspek penghambat utama bagi keberhasilan implementasi kebijakan. Untuk dapat mengkaji dengan baik suatu implementasi kebijakan publik perlu diketahui aspek-aspek penentunya. Untuk menggambarkan secara jelas aspek-aspek yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan publik serta guna penyederhanaan pemahaman, Edwards III berpendapat dalam model implementasi kebijakannya bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Bureaucratic structure (struktur birokrasi)
2. Resources (sumber daya)
3. Disposition (sikap pelaksana)
4. Communication (komunikasi)

Kebijakan (Policy) adalah sebuah instrument pemerintah, bukan saja dalam arti government, dalam arti hanya menyangkut aparatur Negara, melainkan pula governance yang menyentuh berbagai bentuk kelembagaan, baik swasta, dunia usaha maupun masyarakat madani (civil society). Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya

alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga Negara. Kebijakan merupakan hasil dari adanya sinergi, kompromi atau bahkan kompetisi antara berbagai gagasan, teori, ideologi, dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu Negara.

Kata disiplin berasal dari kata Latin "discere", yang artinya mengajar atau membentuk. Adapun juga pakar manajemen yang mengatakan disiplin berasal dari kata latin "Disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. (Wursanto, 1989:108)

Menurut Alex S. Nitisemito (1980:143), bahwa disiplin lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian pendisiplinan suatu pegawai adalah suatu bentuk pelatihan berupa pembinaan khusus untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam suatu organisasi sederhana apapun bentuknya, terdapat dua jenis disiplin yaitu disiplin yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif merupakan pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai

ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih ditujukan kepada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya.

Widodo (2007:102) dengan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi maka diusahakan pencegahan pelanggaran, dan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif ini, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Disiplin pribadi ini agar semakin kekal, sedikitnya diperlukan tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Hal itu berarti, perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan hanya sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua, para bawahan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati, dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para bawahan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Cahyani (2005:89) mengatakan, disiplin dikembangkan melalui human relations, motivations, remuneration (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk

hukuman atau sanksi apabila bawahan menyimpang dari aturan.

Hasibuan (2005:89) berpendapat 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. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa. kedisiplinan diartikan jika karyawan/pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan/pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan/pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dan organisasi akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan/pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Disebut sebagai metode kualitatif karena data

yang terkumpul dan analisisnya bersifat deskriptif. Sugiono, (2015:1)

Hadari Nawawi (2007:33), mengungkapkan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Selain itu, penelitian deskriptif juga terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan fokus penelitian yaitu Implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, khususnya dalam menaati kewajiban dan larangan PNS yang ditinjau dari aspek keberhasilan implementasi kebijakan menurut Edward III yakni: Komunikasi, Sikap Aparat, Struktur Birokrasi dan Sumberdaya.

Informan adalah orang yang merupakan sumber informasi penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah (J.A), Sekretaris badan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (S.O), dan staf pegawai (N.S) yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud.

Hasil Penelitian

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya

pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Tolak ukur dalam penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah dengan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat 17 butir kewajiban yang harus ditaati dan 15 butir larangan yang harus dihindari oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil. Adapun kewajiban dan larangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban

- a. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- b. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- c. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat

2. Larangan

- a. Menerima hadiah atau pemberian apa saja dari siapapun juga yang

berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.

- b. Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- c. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.

Dalam penelitian ini penulis mengkaji proses pelaksanaan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS ini dengan menggunakan pendekatan teori dari model kebijakan Edward III, yang mengungkap 4 aspek antara lain komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Adapun aspek yang berkenaan dengan komunikasi adalah:

- a) Implementor dari kebijakan PP 53 Tahun 2010 adalah Kepala Badan, yang membawahi kasubag, kabid membawahi kepala seksi beserta seluruh pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud. Sedangkan untuk kelompok sasaran dari kebijakan tentang kedisiplinan PNS ini adalah kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di seluruh pemerintahan Kabupaten Talaud
- b) Sosialisasi Kebijakan tentang kedisiplinan PNS, dilakukan melalui rapat dinas, rapat harian, maupun rapat bulanan. Kemudian juga sosialisasi dilakukan dengan menempelkan mengenai kewajiban dan larangan pns di papan pengumuman di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten

Talaud. Sedangkan tingkat intensitas komunikasi yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud dapat terjaga dengan baik, dikarenakan kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud, rutin mengadakan rapat/pertemuan setiap bulan/minggunya guna untuk mengevaluasi kinerja pegawainya serta tingkat kedisiplinannya yang disesuaikan dengan peraturan dari instruksi surat edaran Bupati tersebut.

Menurut Agustino Leo (2012:157) "komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik". Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino Leo (2012:157-158) mengemukakan tiga variabel tersebut yaitu:

1. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan.

2. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (street-level-bureaucrats) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.

3. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. (<http://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/01/26/tinjauan-teoritis-Implementasi-kebijakan-model-c-g-edward-iii/>)

Menurut Husemen, Loque, dan Fresley dalam Effendy (2008:130), sebuah komunikasi agar dapat dikatakan baik atau diterima pegawai/karyawan, komunikasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) Pesan dapat dimengerti.
- 2) Pada saat keputusan diambil, pegawai/karyawan percaya bahwa komunikasi yang dilancarkan cocok dengan tujuan organisasi.
- 3) Komunikasi cocok dengan kepentingan pribadi pegawai/karyawan.
- 4) Secara mental dan fisik, pegawai/karyawan mampu melaksanakannya.

Dari hasil riset wawancara yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh implementor pelaksana dari PP 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud ini dilaksanakan dengan komunikasi yang cukup baik, mulai dari transmisi, kejelasan dan konsistensi hal ini dikarenakan proses komunikasi dilakukan dengan teori

proses komunikasi yang baik. Dalam hal ini di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud komunikasi dilakukan dalam rapat-rapat/pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud sebagai evaluasi kerja sekaligus memberikan info-info terbaru mengenai adanya peraturan/ketentuan terbaru yang akan diberlakukan dan dilaksanakan. Sehingga seluruh jajaran pegawai baik yang berstatus PNS maupun TKS/Honorer di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud, dapat mengetahui dan memahaminya dengan seksama. Surat edaran Bupati yang dikeluarkan oleh Kabupaten Talaud merupakan suatu turunan dari PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang diberitahukan kepada seluruh pegawai dalam rapat-rapat/pertemuan yang intern serta ditempelkan di papan pengumuman di depan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud, maka peraturan tersebut sudah dapat dikatakan jelas dan konsisten karena peraturan tersebut sudah baku dan tidak berubah-ubah karena memiliki acuan/standar dari PP No.53 Tahun 2010.

Menurut Henry Fayol dalam Mondy (2008: 362 dan 376), mengatakan bahwa pembagian kerja/tugas harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan dengan baik. Oleh karena itu penempatan pegawai harus menggunakan prinsip "The Right Man In The Right Place", Pembagian kerja harus rasional/objektif.

Berdasarkan Dokumen Daftar Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud, dari segi sumber daya manusia semua pegawai yang mempunyai jabatan mulai dari Kepala Badan, sekretaris, kepala sub bagian, kepala bidang, sub bidang, rata-rata sudah memiliki jenjang pendidikan sarjana dan pasca sarjana/magister, Namun dalam hal pembagian kerja (tugas dan fungsi) belum disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja tidak berjalan dengan baik.

Disposisi menurut model kebijakan Edward dalam Dwiyanto (2009:62) mempunyai karakter pelaksana yang baik dan konsisten, dan benar-benar melaksanakannya sesuai tuntutan. Dalam hal ini dapat dilihat dengan ketepatan penggunaan seragam dan kelengkapan atribut dinas seperti yang sudah ditetapkan serta pengisian daftar hadir pagi dan sore, daftar peserta upacara mingguan dan apel pagi dan sore secara teratur dan tertib.

Disposisi berkaitan dengan bagaimana sikap implementor dalam mendukung suatu implementasi kebijakan. Seringkali para implementor bersedia untuk mengambil inisiatif dalam rangka mencapai kebijakan, tergantung dengan sejauh mana wewenang yang dimilikinya. Disposisi, adalah watak dan karakteristik atau sikap yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses

implementasi kebijakan juga tidak akan baik.

Disposisi dalam model kebijakan Edward III merupakan penunjuk karakteristik yang menempel erat kepada implementor kebijakan/program. Karakter yang penting dimiliki oleh implementor yang memiliki kejujuran, komitmen dan demokratis. Implementor yang memiliki komitmen tinggi dan jujur akan senantiasa bertahan diantara hambatan yang ditemui dalam program/kebijakan. Kejujuran mengarahkan implementor untuk tetap berada dalam arah program yang telah digariskan dalam guideline program. Komitmen dan kejujurannya membawanya semakin antusias dalam melaksanakan tahap-tahap program secara konsisten. Sikap yang demokratis akan meningkatkan kesan baik implementor dan kebijakan dihadapan para pegawai negeri sipil yang menjadi sasaran kebijakan. Sikap ini pun akan menurunkan resistensi dari anggota dan menumbuhkan rasa percaya dan kepedulian kelompok sasaran terhadap implementor dan program/kebijakan.

Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures) atau SOP. SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas Struktur organisasi yaitu bahwa struktur organisasi dari PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud, terlihat bahwa sturuktur organisasi pelaksanaanya tidak menciptakan rantai komando yang panjang dan berbelit-belit. Setiap kepala sub bagian, kepala bidang, kepala sub bidang diberi masing-masing tugas dan wewenang dalam menjalankan aturan ini terutama dalam mengatur anggotanya, sehingga Kepala Badan sebagai implementor tertinggi tidak perlu langsung turun ke lapangan untuk mengawasi dan melihat berjalan atau tidaknya PP 53 dan edaran Bupati ini, sehingga struktur organisasinya sudah masuk dalam kategori baik.

Suatu kebijakan juga seringkali melibatkan beberapa lembaga atau organisasi dalam proses implementasinya, sehingga diperlukan koordinasi yang baik antar lembaga-lembaga dalam mendukung keberhasilan implementasi.

Kesimpulan

1. Secara garis besar sudah menunjukkan bahwa pegawai di dinas ini sudah memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. komunikasi yang dilakukan oleh implementor pelaksana dari PP 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud ini dilaksanakan dengan komunikasi yang cukup baik, mulai dari transmisi, kejelasan dan konsistensi hal ini dikarenakan proses komunikasi dilakukan dengan teori proses komunikasi yang baik. Dalam hal ini di Badan Kepegawaian dan

- Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud komunikasi dilakukan dalam rapat-rapat/pertemuan-pertemuan yang diadakan
3. Sarana dan prasarana yang ada dan digunakan oleh instansi tersebut dapat dikatakan sudah mencapai kategori cukup baik, karena dilihat dari jumlah dan kondisi yang masih berfungsi dapat membantu para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Talaud dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lapangan maupun didalam ruangan, sehingga hal ini sesuai dengan kategori baik sesuai dengan Perspektif Model Kebijakan Edward III.
 4. Disposisi masih belum bisa dikategorikan baik, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak menjalankan sesuai aturan yang berlaku.
 5. sturuktur organisasi pelaksanaanya tidak menciptakan rantai komando yang panjang dan berbelit-belit. Setiap kepala sub bagian, kepala bidang, kepala sub bidang diberi masing-masing tugas dan wewenang dalam menjalankan aturan ini terutama dalam mengatur anggotanya

Saran

1. Perlu adanya perhatian dari pemerintah daerah untuk lebih mengintensifkan sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 serta surat edaran bupati mengenai disiplin pegawai negeri sipil di semua instansi pada umumnya.
2. Pentingnya pemberian reward and punishment kepada semua pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan

- Pengembangan Sumberdaya Manusia hal ini untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya menaati peraturan yang diberlakukan.
3. Pentingnya pelengkapan dan pemeliharaan prasarana pendukung seperti alat finger print yang baik, computer dan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, Dasar-Dasar Kebijakan Publik, CV.Alfabeta, Bandung, 2012.
- Agus, Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Ati Cahayani, Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2005.
- A.W. Widjaja, Manajemen Kepegawaian, Kanisius, Yogyakarta, 1998.
- Effendy, Onong Uchjana. Humas Suatu Studi Komunikologis PT. Remaja Rosda, Bandung, 2008.
- Hadari, Nawawi. Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2007
- Indiahono, Dwiyanto, Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis. Gava Media: Yogyakarta, 2008.
- I.G. Wursanto, manajemen Kepegawaian, kanisius, Yogyakarta, 1989.
- Livin I.S, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, terjemahan oleh Imam soedjono, cemerlang, Jakarta, 1980.

- Luthfi J. Kurniawan dan Mustafa Lutfi, Hukum dan Kebijakan Publik, Setara Press, Malang 2017.
- Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, 2002.
- Mondy R Wayne. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Moneir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- Nitisemito, Alex, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sasmito Bross, Jakarta, 1980.
- Siagian, Disiplin kiat menuju Sukses, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1992.
- Suharto, Edi, Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung 2010
- Wibawa, Samodra, kebijakan publik, intermedia, Jakarta, 1994.
- Widodo, Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Bayumedia, Malang, 2007.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil, Fokusmedia, Bandung, 2011.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.