

Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kota

Surakarta

Oleh :

Fina Nur Cahyani, Aloysius Rengga, Aufarul Marom

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Fax (024) 7465405

## **ABSTRACT**

*The aim of this study to analyze enforcement of disciplinary rules and implementation of civil service disciplinary sanction in Dinas Pendidikan Kota Surakarta based on Government Regulation No. 53 Tahun 2010 about discipline of civil servants.*

*The type of this research is qualitative descriptive. Technique of data collecting used direct observation to the main object, held interview with informant to get comprehensive information by asking some question about the main problem. Study of literature by reading books, magazine, newspaper, documents, legislation and other information that relevant with the object of research and supported by secondary data.*

*The result of research showed that enforcement of disciplinary rules in Dinas Pendidikan Kota Surakarta is still not optimal whereas the application of disciplinary sanctions in accordance with the rules of discipline of civil servants is Government Regulation No. 53 Tahun 2010.*

***Key word : Implementation Of Civil Servants Disciplinary Policy In Dinas Pendidikan Surakarta City***

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki,

ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan

penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan

lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional yang juga menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, bisa saja dikarenakan oleh hak-

hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sebagaimana kita ketahui bahwa kebutuhan manusia pada masa sekarang ini semakin kompleks, akan tetapi mungkin kebutuhan hidup yang semakin banyak tersebut bukan merupakan satu-satunya faktor penyebab terjadinya pelanggaran. Pemerintah telah menaikkan gaji serta tunjangan, namun tetap saja terjadi pelanggaran, kemungkinan faktor utama yang menjadi hambatan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu terletak pada diri pegawai itu sendiri. Tindakan yang menyimpang seperti: korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pemborosan keuangan negara, pungutan liar, dan berbagai bentuk pelanggaran tersebut akan selalu terjadi, bila dalam diri PNS belum terbentuk suatu kesadaran dan suatu

etika yang dituangkan dalam Nilai-nilai Perilaku Kedinasan.

## B. TUJUAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

## C. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kebijakan Publik

Dunn (2000:1) mendefinisikan analisis kebijakan sebagai aktifitas menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan. Dalam perumusan kebijakan menurut Dunn (1990), tahap yang harus dilakukan, yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi/legitimasi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan.

### 2. Implementasi Kebijakan

Wahab dalam Setyadi (2005) mengutip pendapat para pakar yang menyatakan bahwa proses implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri

kelompok sasaran, tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak negatif maupun positif, dengan demikian dalam mencapai keberhasilan implementasi, diperlukan kesamaan pandangan tujuan yang hendak dicapai dan komitmen semua pihak untuk memberikan dukungan.

### 3. Disiplin Kerja

Soegeng Prijodarminto (1994:25) dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses" memberikan pengertian disiplin adalah : *"suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,*

*kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”.*

#### 4. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu :

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 5. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

- a. Pegawai Negeri baik yang berpangkat rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur negara.
- b. Sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai Negeri bertugas

memberikan pelayanan kepada masyarakat

c. Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintah tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan Rakyat.

#### 6. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sastra Djatmika mengatakan, kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;

2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;

3. Kewajiban lain-lain

#### 7. Hak Pegawai Negeri Sipil

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

#### D. METODE PENELITIAN

##### 1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara

sistematis, faktual dan akurat mengenai data yang ada di lapangan tentang implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

##### 2. Jenis data

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif sebagai pendukungnya. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka, untuk membacanya harus dijabarkan secara rinci dan jelas agar bisa menarik kesimpulan bahwa telah terdapat masalah yang menjadi menurunnya disiplin pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta, seperti gambaran umum instansi, struktur organisasi, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

##### 3. Sumber data

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengamatan secara langsung serta mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berkompeten.

Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan studi dokumen yang dihimpun dari buku-buku, arsip, aturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

##### a) Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap penegakan aturan

disiplin dan penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

##### b) Wawancara

Mengadakan wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin, dengan menggunakan instrument berupa pedoman wawancara tidak terstruktur yang telah disiapkan terlebih dahulu, sehingga pertanyaan yang diajukan dapat mencapai sasaran yang dikehendaki.

#### 5. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Sekretaris Dinas Pendidikan Kota Surakarta

2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- 3) Kepala Sub Bagian Keuangan
- 4) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
- 5) 7 orang Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta
- 6) 2 orang masyarakat yang pernah mendapatkan pelayanan

#### 6. Analisis Data

Analisis data yang telah diuraikan di atas selanjutnya akan disajikan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang secara sistematis dilakukan dalam bentuk narasi, uraian dengan suatu argumentasi

#### 7. Kualitas Data

Menurut Lexy J. Moleong (2009:327), ada empat kriteria dalam teknik pemeriksaan data, yaitu kredibilitas (derajat kepercayaan), keteralihan, kebergantungan dan kepastian. Melalui keabsahan data kredibilitas (derajat kepercayaan)

penelitian kualitatif yang dilakukan oleh penulis dapat tercapai. Kriteria ini dipergunakan untuk membuktikan bahwa data atau informasi yang diperoleh benar benar mengandung nilai kebenaran.

### PEMBAHASAN

#### 1. Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta

a. Jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara garis besar mengatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus dihindari oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil serta tentunya pemberian sanksi atau hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar aturan tersebut. Olehnya itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 jelas tergambar bahwa sasaran dari kebijakan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil.

Adapun manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran yaitu dengan adanya peraturan tersebut dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif, meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja, serta mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral.

b. Se jauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan

Dengan adanya aturan baru mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat bahwa banyak perubahan yang diinginkan dari kebijakan tersebut, hal ini dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

tidak menyebutkan secara rinci jenis hukuman apa saja yang akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran, sedangkan di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada bagian ketiga mengenai pelanggaran dan jenis hukuman, dibagian tersebut dijelaskan secara rinci hukuman disiplin yang akan diterima bagi PNS yang indisipliner.

Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut maka diharapkan adanya perubahan yang lebih baik khususnya menyangkut kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Serta dengan adanya aturan disiplin tersebut juga diharapkan dapat memberi efek jera bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin atau indisipliner.

c. Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci

Dinas Pendidikan Kota Surakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan aturan tersebut. Olehnya itu yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi. Dan tentunya untuk pelaksanaan secara teknis dalam arti yang bersentuhan secara langsung dengan target group atau kelompok sasaran adalah atasan langsung dari masing-masing PNS.

2. Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

*pertama*, dengan melakukan pengawasan melekat sebagai upaya pengawasan preventif, untuk

mencegah hal-hal yang melanggar disiplin, prosedur pengawasannya yaitu dengan cara pengawasan secara langsung dari pimpinan yang berada di atasnya.

*Kedua*, pengawasan fungsional yaitu suatu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas secara fungsional yaitu suatu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas secara fungsional baik intern maupun ekstern, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas kepegawaian.

*Ketiga*, Inspeksi pimpinan yaitu inspeksi yang dilakukan oleh Kepala Dinas, pengawasan terhadap tugas dari pimpinan kejaksaan.

*keempat*, melakukan inspeksi khusus yaitu melakukan pemeriksaan apabila terjadi penyimpangan atau perbuatan-perbuatan tercela dari pegawai Dinas Pendidikan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

#### a) Penegakan aturan disiplin

Pegawai Negeri Sipil dilihat dari kewajiban pegawai dalam menaati kewajiban masih rendah, hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, serta pelayanan yang diberikan belum optimal.

#### b) Penegakan aturan disiplin

Pegawai Negeri Sipil dilihat dari larangan pegawai untuk menghindari larangan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang mana pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta tidak menerima pemberian apapun baik yang berhubungan dengan jabatan maupun pekerjaannya, tidak mempersulit

pihak yang dilayani, serta dalam mengusulkan pegawai untuk diangkat jabatannya tetap berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.

#### c) Penegakan aturan disiplin

Pegawai Negeri Sipil dilihat dari penerapan hukuman berdasarkan tingkat hukuman Pegawai Negeri Sipil sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indisipliner.

#### d) Penegakan aturan disiplin

Pegawai Negeri Sipil dilihat dari jenis hukuman disiplin sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis,

yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indiscipliner.

## 2. Saran

a) Sistem absen menggunakan *finger print* (sidik jari) harus segera diterapkan di Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sehingga dapat memaksimalkan jam kerja pegawai dan secara langsung dapat membuat karyawan datang dan pulang tepat waktu. Hendaknya sistem pelaksanaan absensi tersebut dilakukan di pagi hari, siang hari, dan sore hari, agar para pegawai tidak meninggalkan kantor saat jam kerja.

b) Dengan adanya sistem yang sudah berjalan dari pihak Dinas Pendidikan Kota Surakarta, maka perlu adanya himbauan atau

peringatan yang ditempel di tempat layanan Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Sehingga masyarakat yang menggunakan layanan Dinas Pendidikan Kota Surakarta juga merasa diingatkan untuk tidak memberi hadiah atau bingkisan. Dan perlunya adanya peningkatan pengawasan atasan, agar secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan tingkat kedisiplinan para staf pegawainya.

c) Dinas Pendidikan Kota Surakarta sudah memberlakukan sanksi sesuai dengan aturan disiplin PNS. Namun, ada baiknya dibentuk tim khusus untuk mendisiplinkan karyawan. Sebagai contoh, ketika ada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dan karyawan lain melihat, maka akan ada dua pilihan melaporkan atau tidak melaporkan. Ketika tidak dilaporkan

karena merasa karyawan tersebut adalah temannya sendiri, maka sebetulnya sudah terjadi pelanggaran kedisiplinan yang tidak adil atau yang lebih parah adalah ketika dilaporkan, maka akan terjadi hubungan yang tidak baik antar karyawan tersebut karena saling melaporkan. Selain itu perlu menyelenggarakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS kepada seluruh pegawai di lingkup Dinas Pendidikan Kota Surakarta agar lebih mengetahui tentang aturan kewajiban dan larangan PNS serta sanksi yang akan diterima jika melanggar aturan tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **buku**

Ali, Faried dan Andi Syamsu Alam. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung :

d) Saran untuk lebih meminimalkan adanya pelanggaran yaitu dengan sanksi tambahan yang berupa materi. Sebagai contoh, terlambat datang ke kantor dikenakan sanksi sesuai dengan aturan disiplin PNS dan sanksi materi berupa denda sebesar Rp 50.000,-. Denda dapat digunakan untuk kegiatan sosial karyawan Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

PT. Refika Aditama

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Juhir, Jusuf dan M. Situmorang. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan*

*Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah.* Jakarta: P.T Rineka Cipta.

Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas, Jakarta: Bumi Aksara.

Marsono. 1974. *Pembahasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.* Jakarta: PT. Ikhtiar Baru.

Nawawi, Hadari. 1993. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Negara.* Jakarta: Erlangga.

Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy.* Jakarta: PT. Elex Media

Komputindo.

Prijodarminto, Soengeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses.*

Bandung: Pradnya Paramita.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

## **JURNAL**

Alfinita. S, Rivani. 2012. *Analisis Job Description pada Subag Umum dan*

*Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.* Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Haydah. Titin, Nur. 2012. *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang).* Jurnal.

## **PERUNDANG-UNDANGAN**

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.

## **DOKUMEN**

Arsip Dinas Pendidikan Kota  
Surakarta.

Badan Pusat Statistik Kota Surakarta  
dalam Angka 2013.

Informasi Laporan Penyelenggaraan  
Pemerintahan Daerah (ILPPD) Kota  
Surakarta Tahun 2009.

Pedoman Penulisan proposal dan  
Skripsi Program Studi Ilmu  
Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik, Universitas  
Diponegoro.

