

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

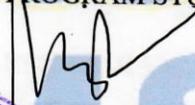
Nama : CINTHA TRI HAIDIJATI
NPM : 1503100140
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPII DI KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA
MEDAN

Medan, 14 Maret 2019

PEMBIMBING


SYAFRUDDIN, S.Sos, MH.

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI


NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd.

DEKAN


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : CINTHA TRI HAIDIJATI
NPM : 1503100140
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Kamis, 14 Maret 2019
Waktu : Pukul 08.00 s.d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)
PENGUJI II : RAFDINAL, S.Sos, M.AP. (.....)
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH. (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP.

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN

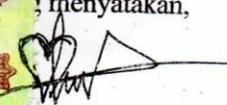
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Cintha Tri Haidijati NPM: 1503100140 menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya menjiplak dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian saya di batalkan .
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Maret 2019
menyatakan,

CINTHA TRI HAIDIJATI

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil Alamin, Puji dan syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT pemilik zat segala sesuatu yang ada di dunia ini dan Shalawat Serta Salam Semoga tetap terlimpahkan kehadiran Nabi Muhammad SAW. atas Izin, Rahmat, Karunia, dan kasih sayang Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Medan”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan mencapai gelar strata satu (S1) jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan kesulitan, semuanya itu disebabkan oleh keterbatasan yang ada pada penulis baik dari segi kemampuan maupun dari segi fasilitas dan sebagainya. Namun penulis banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa penghargaan dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr, Arifin Saleh, M.Sp selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ananda Mahardika, Sos, MSP, selaku sekretaris Prodi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

5. Bapak Syafruddin S,Sos.,M.H selaku Dosen Pembimbing
 6. Dosen-dosen dan seluruh Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu-ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
 7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya Nicken Hafizah Siregar, Desmilan Amelia lubis, Sindi Wiranda yang selalu membantu dan memotivasi penulis
 8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan khususnya kelas IAN B Pagi dan IAN C Sore kebijakan, konsentrasi Kebijakan Publik, dan kepada seluruh teman-teman Muhammadiyah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya stambuk 2015
- Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang diberikan kepada penulis. penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Maret 2019

Yang menyatakan,

CINTA TRI HAIDIJATI

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA MEDAN

CINTHA TRI HAIDIJATI
NPM: 1503100140

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu dengan menggambarkan keadaan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya berdasarkan data kualitatif yang diperoleh adalah: 1) Adanya tujuan yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010; 2) Adanya proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah N0.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil; 3) Adanya kesanggupan PNS dalam menaati aturan dan menghindari larangan; 4) Adanya tanggungjawab dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan telah dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas, karena dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan telah didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir.

Kemudian dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat ditentukan oleh implementasi kebijakannya karena kebijakan tersebut dapat merupakan proses untuk menaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun pelaksanaannya masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.

Kata kunci : Disiplin pegawai merupakan tanggung jawab pegawai.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | iii |
| ABSTRAK | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat | 5 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II URAIAN TEORITIS | 8 |
| 2.1 Implementasi Kebijakan Publik..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Kebijakan | 9 |
| 2.1.2 Pengertian Kebijakan Publik | 9 |
| 2.1.3 Pengertian Implementasi Kebijakan | 10 |
| 2.1.4 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik | 11 |
| 2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan..... | 14 |
| 2.2 Disiplin Pegawai Negeri Sipil | 15 |
| 2.2.1 Pengertian Disiplin | 15 |
| 2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja | 16 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 39 |
| 4.1.Keadaan Pegawai PNS di Kantor RRI Medan | 39 |
| 4.2 Deskripsi Data Narasumber | 41 |
| 4.3 Deskripsi Hasil Wawancara | 44 |
| BAB V PENUTUP | 64 |
| 5.1 Simpulan | 64 |
| 5.2 Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 68 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kantor RRI Medan | 39 |
| Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kepangkatan, Golongan Di Kantor RRI Medan | 40 |
| Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia atau Umur di Kantor RRI Medan | 40 |
| Tabel 4.4 Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin di Kantor RRI Medan | 41 |
| Tabel 4.5 Keadaan Narasumber Berdasarkan Eselon dan Kepangkatan/ Golongan di Kantor RRI Medan | 42 |
| Tabel 4.6 Keadaan Narasumber Berdasarkan Usia/Umur dan Jenis Kelamin di Kantor RRI Medan | 43 |
| Tabel 4.7 Keadaan Narasumber Berdasarkan Pendidikan Formal dan Nonformal (Diklat) di Kantor RRI Medan | 44 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi yang baik sebagai seorang pegawai negeri sipil adalah salah satu wujud nyata pengabdian kepala negara dan masyarakat. Pegawai yang baik merupakan cerminan dari kepribadian yang baik, karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi pemerintah yang memiliki kompetensi yang didasari rasa tanggung jawab yang tinggi, disiplin serta ketaatan pada peraturan yang ada.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu setiap instansi pemerintah sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, hal ini dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Untuk mengetahui bagaimana pengabdian pegawai, diperlukan pengawasan disiplin serta penilaian prestasi kerja pegawai.

Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin pegawai, ketaatan pada peraturan serta profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga dapat dilihat dari semangat kerja pegawai serta prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan kerjanya.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang berdayaguna dan berhasilguna (efektif dan efisien) yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Untuk menghasilkan kerja yang baik dan memadai, diperlukan tingkat kedisiplin yang tinggi dari seorang pegawai. Pegawai yang baik merupakan cerminan dari kerja yang baik, karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki kompetensi yang didasari rasa tanggung jawab yang tinggi, disiplin serta ketaatan pada peraturan yang ada.

Hasil kerja pegawai merupakan salah satu yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Maka diperlukan tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan kemampuan dan keahlian pegawai juga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien mencerminkan bahwa hasil kerja pegawai tersebut sudah sesuai dengan kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan tersebut merupakan penjabaran dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang berupaya untuk menjadikan Pegawai Negeri Sipil lebih tertib, teratur dan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintah harus memiliki kompetensi serta pemahaman agar pegawai mampu mengembangkan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, disiplin, bertanggung jawab dan profesional sebagai penyelenggaraan pemerintah

yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintah yang baik, Pegawai Negeri Sipil diuntut untuk setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Namun pada umumnya dalam praktek penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan, pegawai masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, sehingga masih banyak pegawai yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kurang disiplin dengan waktu, kurang tanggung jawab dengan pekerjaannya, sehingga membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Rendahnya kinerja dapat diartikan bahwa tidak berhasilnya suatu organisasi atau instansi pemerintah yang dijalankan sesuai tujuan yang akan dicapai.

Oleh karena itu pemerintah telah berupaya untuk menerapkan peraturan yang menyangkut dengan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya kebijakan pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil seharusnya pegawai di Kantor Radio Republik Indonesia Medan dapat melaksanakan peraturan tersebut, namun nyatanya masih ada saja pegawai yang kurang mematuhi peraturan disiplin, seperti disiplin waktu.

Hal ini dikarenakan kurang pengawasan dan tegasnya atasan terhadap bawahan, sehingga membuat pegawai menjadi lengah dan lalai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul: "Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sehingga penelitian dapat terarah dalam membahas masalah yang akan diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji (dibahas) dalam suatu penelitian.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dapat difokuskan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sumartono (2000:29) bahwa tujuan penelitian sangat penting dilakukan agar peneliti lebih terarah dalam melaksanakan penelitiannya, setiap peneliti yang dilakukan harus mempunyai tujuan.

Demikian pula halnya dalam penelitian ini, sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada latar belakang dan rumusan masalah dapatlah dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian skripsi ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui keadaan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan yang berkaitan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dilakukan adalah secara sistematis, dan konsisten. Agar dapat melihat dan mengkaji penelitian ini secara teratur dan sistematis, maka dibuat sistematika penulisan yang dianggap berkaitan suatu bab dengan bab yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Menguraikan teori tentang Pengertian Kebijakan, Pengertian Kebijakan Publik, Pengertian Implementasi, Pengertian Implementasi Kebijakan Publik, Faktor-faktor yang Berpengaruh Dalam Implementasi Kebijakan Publik, Tahap-tahap Pembuatan Kebijakan Publik, Pengertian Pemerintah, Pengertian Disiplin, Pentingnya Disiplin Kerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja, Fungsi Disiplin Kerja, Jenis Disiplin Kerja, Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Jenis Penelitian, Narasumber, Kerangka Konsep, Definsi Konsep, Kategorisasi, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Dan Waktu Penelitian, Tinjauan Umum Lokasi Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Penyajian Data Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang Simpulan dan saran-saran hasil analisis data

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Implementasi Kebijakan Publik

2.1.1 Pengertian Kebijakan

Menurut Lubis (2007:26) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mencapai sasaran yang diinginkan.

Kebijakan selain dibuat tersendiri oleh lembaga legislatif maupun eksekutif, ada juga kebijakan yang merupakan gabungan antara keduanya yaitu yang dibuat dalam bentuk kerjasama antara legislatif dan eksekutif, di Indonesia produk kebijakan publik yang dibuat oleh kerjasama kedua lembaga ini adalah undang-undang di tingkat nasional dan peraturan daerah di tingkat provinsi, kabupaten dan kota.

2.1.2 Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Abidin (2006:22) kebijakan publik adalah intervensi pemerintah yang bertujuan untuk mengubah kondisi yang ada atau yang mempengaruhi arah dan kecepatan dari perubahan yang sedang berlangsung dalam masyarakat.

Dunn (2003:21) kebijakan publik adalah rangkaian pilihan-pilihan yang saling berhubungan yang dibuat oleh lembaga atau pejabat pemerintah pada bidang-bidang yang menyangkut tugas pemerintahan, seperti pertahanan keamanan, energi, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan masyarakat, kriminalitas, perkotaan dan lain-lain.

Lase (2007:26) kebijakan publik adalah suatu tujuan tertentu atau serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemerintah pada periode tertentu dalam hubungan pada saat subjek atau suatu tantangan atau suatu krisis.

Sedangkan menurut Subarsono (2005:21) kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah.

Berdasarkan pendapat diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan pemerintah berdasarkan atas keputusan-keputusan yang berdasarkan dengan kemana arah dan kecepatan perubahan yang terjadi di masyarakat.

Dari beberapa defenisi kebijakan publik di atas, dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan: 1) Keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemilik wewenang (pemerintah); 2) Berorientasi pada kepentingan publik dengan dipertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan; 3) Untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu; 4) Aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana.

2.1.3 Pengertian Implementasi Kebijakan

Menurut Wahab (1991:45) implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Secara garis besar Wahab (1991:123) bahwa fungsi implementasi kebijakan adalah suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan agar di wujudkan sebagai “*out come*” (hasil akhir) kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah. Sebab itu fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan negara tersebut sistem penyampaian atau penerusan kebijakan negara yang biasanya terdiri dari cara-cara atau sarana tertentu yang dirancang atau di desain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki. Menurut Wahab (1991:116) implementasi kebijakan publik adalah cara pada individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya. Lebih lanjut Wahab (1991:45) mengatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, implementasi kebijakan tidak hanya sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran-penjabaran keputusan politik kedalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi melainkan lebih dari itu. Ini menyangkut masalah konflik, keputusan dari siapa dan memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Budiman (1991:446) implementasi adalah sebuah proses untuk mendapatkan sumber daya tambahan sehingga dapat diukur apa-apa yang telah dikerjakan. Proses implementasi baru dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran yang bersifat umum diperinci, program aksi telah dirancang dan sejumlah dana telah dialokasikan untuk mewujudkan kebijakan-kebijakan tersebut.

2.1.4 Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Majone dalam Wahab (1991:116) implementasi kebijakan publik adalah cara pandang individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Wahab (1991:13) implementasi kebijakan publik adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang di perintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem dan mengembangkan sebuah program control yang meminimalkan konflik dan deviasi dari tujuan yang telah ditetapkan.

Tangkilisan (2003:29) implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program adalah unsur pertama yang harus ada demi tercapainya kegiatan implementasi karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek antara lain: 1) Adanya tujuan yang ingin dicapai; 2) Adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus di pegang dan prosedur yang harus dilalui; 3) Adanya aturan-aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus di lalui; 4) Adanya perkiraan anggaran yang dibutuhkan; 5) Adanya strategi dalam pelaksanaan.

Kegagalan atau keberhasilan implementasi juga dapat dilihat dari kemampuan pembuat kebijakan dalam mengoperasionalkan program-program. Kebijakan yang telah direkomendasikan untuk dipilih bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam pelaksanaannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku birokrat pelaksanaan agar bersedia memberikan pelayanan dan mengatur perilaku kelompok sasaran.

Menurut Majone dalam Wahab (1991:116) implementasi kebijakan publik adalah cara pada individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya.

Secara garis besar Wahab (1991:123) fungsi implemetasi kebijakan adalah suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan agar diwujudkan sebagai “*out*

come” (hasil akhir) kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah. Sebab itu fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan negara tersebut “*policy delivery system*” (sistem penyampaian atau penerusan kebijakan negara) yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang atau didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.

Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu tertentu. Pengertian yang demikian ini merupakan pengertian yang sederhana, tetapi dengan kesederhanaan rumusan tidak berarti bahwa implementasi kebijaksanaan adalah merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah.

Tetapi pelaksanaannya menuntut adanya syarat antara lain, adanya orang atau pelaksana, uang dan kemampuan organisasional. Implementasi dalam hal ini merupakan proses mendapatkan sumber daya tambahan, sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan, dan memerlukan dua macam tindakan yang berurutan, *pertama*, merumuskan tindakan apa yang harus dilakukan. *Kedua*, melaksanakan tindakan apa yang dirumuskan tadi.

Persiapan proses implementasi yang perlu dilakukan menurut Darwin (1998:29) setidaknya terdapat empat hal penting dalam proses implementasi kebijakan, yaitu penyalahgunaan sumber, melibatkan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Menurut Abdullah (1998:43) ada tiga komponen penting dalam implementasi suatu kebijaksanaan yang harus selalu ada yaitu: 1) Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan; 2) Target Group, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan; 3) Unsur

pelaksanaan (implementors), baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Fungsi implementasi adalah untuk membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijaksanaan negara diwujudkan sebagai outcome atau hasil akhir. Implementasi mencakup apa yang dalam ilmu kebijaksanaan disebut dengan *policy delivery system*” atau sistem penyampaian kebijaksanaan.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan

George Edwards III dalam Tangkilisan (2003:11) ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu: 1) Komunikasi (*Communication*). Persyaratan pertama dalam pelaksanaan yang efektif adalah bahwa yang melaksanakan tugas tersebut mengetahui apa yang harus mereka lakukan, jadi ada suatu kejelasan tentang apa yang harus dilakukan, selanjutnya dalam komunikasi ini perlu adanya konsistensi dari apa yang harus dilakukan, artinya tidak ada pertentangan antara suatu peraturan lainnya, sukses tidaknya pelaksanaan dilihat dari aspek komunikasi adalah bagaimana tugas atau fungsi tertentu yang akan dilakukan; 2) Sumber Daya, Sumber daya disini maksudnya adalah berupa sumber daya manusia atau meliputi staf-staf dengan keahlian yang baik untuk informasi, wewenang dan fasilitas-fasilitas didalam menterjemahkan suatu pertemuan dalam pelaksanaannya, staf tersebut harus memadai jumlahnya dalam melaksanakan suatu program, namun tidak hanya jumlah tetapi juga harus didukung oleh keahlian yang baik dalam tugas tersebut, informasi menyangkut bagaimana melaksanakan sesuatu hal dan data ketaatan personil-personil lain terhadap peraturan pemerintah, wewenang adalah otoritas yang dimiliki oleh pelaksana dalam melakukan tugasnya termasuk dalam penerapan sanksi jika ada pelanggaran, apakah sudah cukup memadai, fasilitas-fasilitas di dalam

menterjemahkan suatu peraturan dalam pelaksanaannya mutlak diperlukan dalam melakukan tugas tertentu, seperti bangunan fisik, kendaraan dan lain-lain.

2.2 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2.2.1 Pengertian Disiplin

Nawawi (2014:183) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:184) disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena tanpa adanya dorongan disiplin maka pegawai akan sulit mewujudkan keberhasilan dalam organisasi maupun instansi pemerintah. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.2.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:184) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai pendukung agar disiplin kerja tersebut dapat diaplikasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai dengan baik.

Menurut Singodimedjo (2013:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, apabila pegawai mendapat kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena pemberian kompensasi merupakan hal pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam pelaksanaan pekerjaannya; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya. Karena peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan atau instansi pemerintah, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat dengan menegur pegawai tersebut. Dengan demikian maka pegawai tidak akan berbuat hal yang sama; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Dalam

setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja; 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai; Pegawai tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik; 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin; Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan positif seperti saling menghormati yang dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar fungsi dan manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi atau instansi pemerintah maupun bagi pegawainya. Bagi instansi pemerintah dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa fungsi disiplin, yaitu: 1) Menata Kehidupan Bersama; Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau masyarakat, dengan begitu hubungan yang berjaln antara individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik; 2) Membangun Kepribadian; Disiplin juga membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang; 3) Melatih Kepribadian; Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian dilakukan

melalui latihan; 4) Hukuman; Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta berkurangnya motivasi untuk mengikuti aturan yang telah ada.

2.2.5 Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki jenis dan fungsinya masing-masing ada beberapa jenis disiplin, yaitu: 1) Disiplin Diri; Sikap disiplin dikembangkan oleh diri sendiri. Melalui disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Selain itu disiplin diri juga dapat membuat pegawai lebih menghargai diri sendiri dan orang lain; 2) Disiplin Kelompok; Disiplin kelompok adalah tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku. Disiplin diri dan disiplin kelompok saling melengkapi, disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, begitu juga sebaliknya; 3) Disiplin Preventif; Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif ini mendorong disiplin diri para pegawai, sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tersebut tanpa paksa; 4) Disiplin korektif; Disiplin korektif adalah upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melakukan pelanggaran dan diberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku; 5) Disiplin progresif; Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum melakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.2.6 Sanksi Disiplin Kerja

Sanksi disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam pasal 5 yaitu bahwa pegawai yang tidak menaati ketentuan sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 3 dan 4 akan dijatuhi hukuman disiplin.

Siagian (2014:202) pemberian hukuman bertahap sebagai berikut: 1) Peringatan lisan; 2) Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung; 3) Penundaan kenaikan gaji berkala; 4) Penundaan kenaikan pangkat; 5) Pembebasan dari jabatan; 6) Pemberhentian sementara; 7) Pemberhentian atas permintaan sendiri; 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; 9) Pemberhentian dengan tidak hormat.

2.3 Pegawai Negeri Sipil

2.3.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan eksistensi bagi suatu negara. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat dan yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negara, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Sedangkan pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terbagi atas dua, yaitu: 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat; Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, lembaga pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/ Kabupaten/ Kota, Kepaniteraan Pengadilan dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya; 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah;

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah/Propinsi/Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah yang bekerja diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil 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.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan di tuntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki agar mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

2.3.2 Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pada dasarnya disiplin berarti taat kepada aturan atau ketentuan yang berlaku. Peraturan dan ketentuan-ketentuan ini mengatur hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang tertuang

dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri/Ketua Lembaga, Peraturan Daerah serta ketentuan-ketentuan lainnya. Pegawai Negeri Sipil yang disiplin adalah Pegawai Negeri Sipil yang menaati aturan dan menghindari larangan-larangannya.

Apabila setiap Pegawai Negeri Sipil selaku unsur aparatur pemerintah ataupun sebagai abdi masyarakat sudah disiplin, maka pelaksanaan tugas atau kewajiban akan berjalan dengan tertib, lancar dan terkendali. Jika dengan demikian, maka Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat berperan sebagai salah satu faktor yang sangat menunjang pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil berarti kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindarilarangan yang telah ditentukan.

(a) Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah menjelaskan apa-apa saja yang menjadi kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil, diantaranya yaitu:

1) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil; a) Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil; b) Mengucapkan sumpah/janji jabatan; c) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; d) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; e) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; f) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil; g) Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan; h) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan; i) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat

untuk kepentingan Negara; j) Melaporkan segera kepada atasannya apabila ada mengetahui hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan material; k) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; l) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; m) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya; n) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; o) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; p) Memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan karier; q) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Larangan Pegawai Negeri Sipil; a) Menyalahgunakan wewenang; b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain; c) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain atau lembaga atau organisasi internasional; d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing; e) Memiliki, menjual, membeli, menggandakan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah; f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung, atau tidak langsung merugikan Negara; g) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan; h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaannya; i) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya; j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; k)

Menghalangi berjalannya tugas kedinasan; l) Memberi dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara: (1) Ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye; (2) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil; (3) Sebagai peserta kampanye dengan menggerakkan Pegawai Negeri Sipil lain; (4) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara; m) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: (1) Membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; (2) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; n) Memberi dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanpa Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; o) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: (1) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; (2) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; (3) Membuat keputusan atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; (4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

2.3.3 Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsi-prinsip pemerintahan yang baik, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara di tuntut untuk serta kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang mengamanatkan ditetapkannya Peraturan Pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan unrtuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelaanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta

memberikan kepastian dalam menjatuhkan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menentukan metode penelitian, terlebih dahulu yang perlu diketahui adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian, serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan penelitian untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Nazir (1988:63) merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep berdasarkan judul penelitian ini yaitu sebagaimana tergambar dalam gambar pada halaman berikut ini:

KERANGKA KONSEP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN



Gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa ada proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah dalam upaya menciptakan kedisiplinan PNS sesuai dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Radio Republik Indonesia Medan, sehingga diharapkan dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

3.3 Defenisi Konsep

Berdasarkan uraian di atas digunakan definisi konsep pemikiran untuk mempersempit penelitian yang akan diteliti yaitu :

- 1) Kebijakan adalah suatu ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman atau pegangan sebagai petunjuk bagi setiap aparatur pemerintah, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Kebijakan Publik adalah merupakan tindak yang mempunyai tujuan yang tertentu, yang dilaksanakan oleh instansi-instansi pemerintah beserta jajarannya dan masyarakat untuk memecahkan suatu masalah tertentu.
- 3) Implementasi adalah pelaksanaan suatu peraturan yang telah direncanakan atau dibuat oleh pemerintah yang kemudian akan dijalanka dengan sepenuhnya oleh masyarakat.
- 4) Implementasi kebijakan publik adalah bentuk tahapan dari sebuah kebijakan.
- 5) Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
- 6) Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara, abdi negara serta abdi masyarakat yang berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintah.
- 7) Disiplin Pegwai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

3.4 Kategorisasi

Kategorisasi menunjukkan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui dengan jelas apa yang dapat menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis dari variabel tersebut. Adapun kategorisasi dari variabel penelitian ini, adalah:

1. Adanya Tujuan yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
2. Adanya Proses Pelaksanaan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Adanya Kesanggupan PNS dalam mentaati aturan dan menghindari larangan
4. Adanya Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi, Pegawai Negeri Sipil mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

3.5 Narasumber

Narasumber merupakan seseorang yang dapat memberikan beberapa informasi kepada penulis tentang Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan.

Sebagai narasumber dalam penelitian ini adalah :

- (1) Sekretaris atau Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Radio Republik Indonesia

Nama : Syamsul Bahri, SE

Umur : 57 Tahun

Jabatan : Kepala Bidang Tata Usaha

(2) Kepala Sub Bagian Keuangan

Nama : Suyetno S.Sos

Umur : 55 Tahun

Jabatan : Kepala Sub Bagian Keuangan

(3) Kasubbag Sumber Daya Manusia

Nama : Dra. Ermelinawati Rambe

Umur : 55 Tahun

Jabatan : Kepala Subbag Sumber Daya Manusia

(4) Kasubbag Umum

Nama : Rozanna Pane, SE

Umur : 58 Tahun

Jabatan : Kepala Subbag Umum

3.6 Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam meliputi data primer yaitu melalui atau menggunakan teknik wawancara.

b. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku referensi dan dokumentasi yang diperoleh.

3.7 Teknik Analisis Data

Moleong (2006:103) analisis data adalah proses mengatur urusan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis keseluruhan dilakukan dengan peringkasan data yaitu menseleksi data, disederhanakan, dan diambil makna utamanya.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui pengumpulan data lalu kemudian akan diinterpretasikan sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan uraian deskriptif.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian Skripsi ini di Kantor Radio Republik Indonesia, Jalan Jenderal Gatot Sobroto Medan, dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Maret 2019.

3.9 Deskripsi Lokasi Penelitian

3.9.1 Gambaran Umum Kantor Radio Republik Indonesia Medan

Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) adalah satu-satunya stasiun radio yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Radio ini memiliki slogan “sekali mengudara, tetap mengudara”, slogan dari radio ini dapat terwujud hingga saat ini, dimana sekarang RRI masih tetap mengudara. RRI merupakan radio yang mempunyai posisi yang strategis, sebab realitasnya RRI masih merupakan satu-satunya jaringan nasional dan mampu menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia. Eksistensi RRI berawal pada saat awal kemerdekaan, pada saat itu RRI berfungsi sebagai penghubung pemerintah dengan rakyat dalam menghadapi perjuangan bangsa, serta bekerja sebagai organisasi yang cenderung berfungsi untuk kepentingan pemerintah. Peran RRI sampai saat ini sangat jelas selain membantu menyampaikan program-program pemerintah kepada masyarakat, RRI tentunya sangat berperan membantu

menjaga stabilitas NKRI dengan memberikan informasi yang mendidik dan cerdas mengenai tema-tema kebangsaan, nasionalisme, pendidikan, dan kebudayaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2000, tentang pendirian Perusahaan Jawatan (Perjan) menjadikan status RRI sebagai Perjan. Perjan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang berkarakteristik ; tidak mencari keuntungan, memberikan pelayanan kepada publik, merupakan bagian dari suatu departemen pemerintah, dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri atau Direktur Jenderal departemen yang bersangkutan dan status karyawannya adalah pegawai negeri. Sedangkan maksud dan tujuan Perjan adalah menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa barang dan jasa yang bermutu dan menandai bagi pemenuhan hajat orang banyak. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, RRI saat ini berstatus Lembaga Penyiaran Publik (LPP). Pasal 14 Undang Undang Nomor 32/2002 menegaskan bahwa RRI adalah LPP yang bersifat independen, netral, tidak komersil dan berfungsi melayani kebutuhan masyarakat. Perubahan ini menyebabkan pergeseran peran RRI, dari yang semula government oriented menjadi public oriented. RRI sebagai LPP juga dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 Tahun 2005 penjabaran lebih lanjut dari Undang Undang Nomor 32/2002. Perubahan RRI menjadi LPP telah melampaui proses yang cukup panjang, dimulai dari semangat perubahan yang berawal dari internal RRI yang menganggap bahwa sudah tidak masanya lagi sebuah radio sebagai corong pemerintah, sosialisasi perubahan ke pihak eksternal, mengadakan kajian-kajian bersama dengan pakar hukum dan komunikasi, dan dengan pemantapan status RRI agar disahkan dalam Undang-undang, sampai akhirnya RRI saat ini menyanggah status sebagai LPP . LPP yang bersifat independen, netral, tidak komersil dan berfungsi melayani kebutuhan masyarakat memberi arti bahwa status LPP yang saat ini

disandang RRI diharapkan mampu melakukan perubahan pola berhubungan dengan masyarakat, menjadi lebih dekat dengan masyarakat dan melayani masyarakat melalui siaran-siaran yang diberikan untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

RRI resmi menjadi LPP sejak Tahun 2005, repositioning dari Institusi Pemerintah ini juga ditandai dengan adanya komitmen menyeluruh karyawan RRI diseluruh Indonesia, untuk turut aktif berpartisipasi dalam melakukan diskusi-diskusi internal maupun eksternal, termasuk mengikuti berbagai pelatihan tentang Public Service Broadcasting di dalam dan luar negeri. RRI merupakan LPP diantara 4 (empat) bentuk lembaga penyiaran lainnya yang ada di Indonesia, tiga diantaranya yaitu ; lembaga penyiaran swasta, lembaga penyiaran komunitas dan lembaga penyiaran berlangganan. Konsep public service pada LPP menjadi posisi baru bagi RRI, hal ini menuntut RRI agar membangun image atau citra korporat di benak publik melalui strategi program komunikasi produk menyeluruh dari kantor pusat hingga kantor cabang.

3.9.2 Visi dan Misi Radio Republik Indonesia Medan

Terwujudnya RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya Dan mendunia. Sedangkan misi : (1) Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap kebutuhan Informasi yang objektif dan independen sehingga memberikan kepastian dan rasa aman kepada warga Negara, serta menjadi referensi bagi pengambilan keputusan;(2) Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat serta berpihak kepada kelompok rentan (pengungsi, orang terlantar, pekerja migran, pribumi, anak, perempuan, minoritas dan suku terasing) serta disable; (3) Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa; (4) Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran Negara dalam pelayanan Informasi dirasakan oleh seluruh warga Negara; (5)Menghadirkan siaran di daerah perbatasan, terpencil, terluar dan pesisir sebagai

representasi Negara dalam konteks menjadikan daerah pinggiran sebagai pusat aktivitas kultural;

(6) Menyelenggarakan siaran luar negeri untuk mempromosikan budaya beserta Ideologi Indonesia dan menghadirkan kebudayaan dunia ke Indonesia; (7) Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tatakelola yang sesuai dengan prinsip good public governance; (8) Melibatkan partisipasi public dalam pengelolaan LPP RRI; (9) Mengembangkan SDM yang mendukung kebutuhan Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan termuka; (10) Mengembangkan strategi komunikasi dan promosi serta memperluas jejaring kemitraan dengan berbagai lembaga atau Instansi dalam dan luar negeri demi memperkuat keberadaan LPP RRI; (11) Mengoptimalkan potensi yang dimiliki RRI sebagai sumber pendapatan yang dijamin oleh aturan perundangan untuk memperkuat keberadaan LPP RRI.

3.9.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Radio Republik Indonesia

1. Tugas Pokok Kantor Radio Republik Indonesia

Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI. (PP.12/2005. Ps.

4).Tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja.

2. Fungsi Kantor Radio Republik Indonesia

Fungsi RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik adalah memberikan informasi yang actual, tepat dan terpercaya. Meski demikian, RRI juga wajib memberikan nilai-nilai edukatif seperti memberikan porsi pada siaran pendidikan, baik secara instruksional seperti siaran Page 4 of 60 SLTP, SMU dan Universitas terbuka. Selain itu juga memberikan pendidikan masyarakat seperti

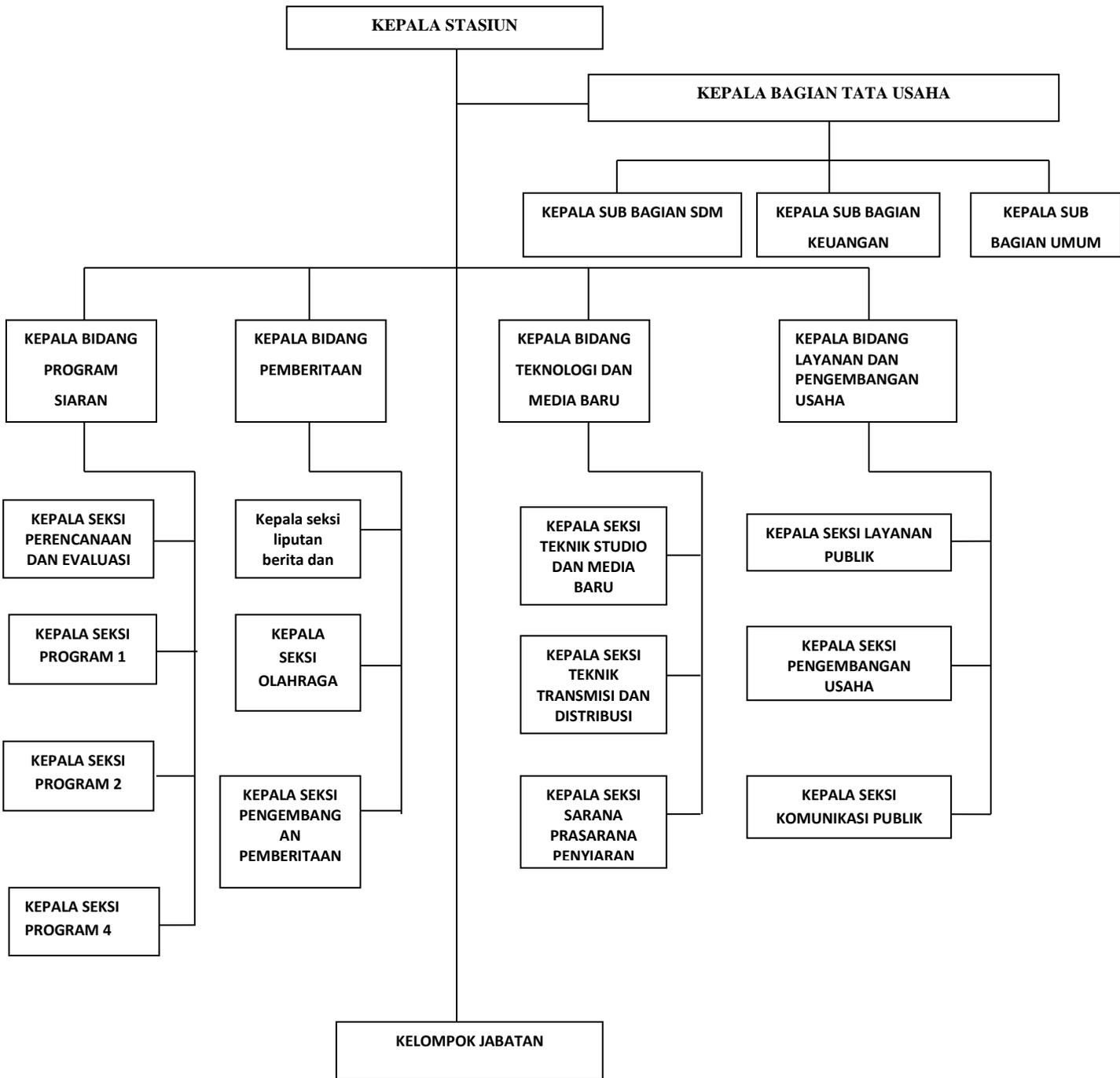
siaran pedesaan, siaran wanita dan siaran nelayan. RRI juga berfungsi menyediakan siaran yang menyajikan nilai seni dan budaya bangsa, hiburan music dari dalam dan luar Negara. Coverage siaran RRI tidak saja di dalam negeri namun juga menembus sampai mancanegara yang tersaji dalam Voice of Indonesia (Siaran Luar Negeri RRI).

3.9.4 Struktur Organisasi Kantor Radio Republik Indonesia

Struktur organisasi Kantor Radio Republik Indonesia secara hirarkhis terdiri atas :

- a. Kepala Kantor
- b. Bagian Tata Usaha
Yang terdiri dari
 - 1) Sub Bagian Umum
 - 2) Sub Bagian Sumber Daya Manusia
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pemberitaan dan Penyiaran
Yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Liputan Berita dan Dokumentasi
 - 2) Seksi Olahraga
 - 3) Seksi Pengembangan Berita
- d. Bidang Teknologi dan Media Baru
 - 1) Seksi Teknik Studio dan Media Baru
 - 2) Teknik Transmisi dan Distribusi
- e. Bidang Sarana dan Prasarana
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan Struktur Organisasi Kantor Radio Republik Indonesia tergambar dalam Bagan pada halaman berikut ini.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber di kantor Radio Republik Indonesia Medan yaitu yang meliputi :

4.1.1 Keadaan Pegawai Negeri Sipil di kantor Radio Republik Indonesia Medan

Keadaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Radio Republik Indonesia Medan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor tersebut yang berjumlah 53 orang yang kalau dirinci berdasarkan Jabatan eselon, Golongan/ruang kepangkatan, berdasarkan usia dan kegenderan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Eselonisasi di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| Eselon Jabatan Struktural | Jumlah | Presentase |
|-----------------------------------|--------|------------|
| II.b | 1 | 1,8% |
| III.b | 4 | 7,5% |
| IV.a | 16 | 30,1% |
| PNS Pelaksana (Non-Struktural) | | |
| | 53 | 100% |

Sumber : Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

Adapun keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kepangkatan, Golongan/ Ruang sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kepangkatan, Golongan/Ruang di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| Golongan/Ruang | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| IV/b | 1 | 2,1% |
| IV/a | 13 | 24,5% |
| III/d | 32 | 60,3% |
| III/c | 7 | 13,2% |
| | 53 | 100% |

Sumber : Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

Adapun keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| No | Usia / Umur | Jumlah | Persentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1 | 20-30 tahun | 10 | 18,8% |
| 2 | 31-40 tahun | 17 | 32,0% |
| 3 | 41-50 tahun | 16 | 30,1% |
| 4 | 51 tahun keatas | 10 | 18,8% |
| | | 53 | 100 % |

Sumber : Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

Adapun keadaan Pegawai Negeri berdasarkan Kegenderan (Jenis Kelamin) sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kegenderan (Jenis Kelamin) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki – laki | 27 | 50,9% |
| Perempuan | 26 | 49,0% |
| | 53 | 100% |

Sumber : Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

4.1.2 Deskripsi Data Narasumber

Narasumber sebagai Responden dalam penelitian di kantor Radio Republik Indonesia Medan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di kantor Radio Republik Indonesia yang berjumlah 4 (empat) orang pegawai negeri sipil, baik sebagai pejabat struktural maupun pejabat Non-Struktural, yang kalau dirinci berdasarkan Jabatan eselon, Golongan/ruang kepangkatan, berdasarkan pendidikan (pendidikan formal dan non-formal/Diklat), kemudian berdasarkan usia dan gender (Jenis Kelamin) adalah sebagai berikut:

Adapun keadaan Narasumber di Kantor Radio Republik Indonesia Medan berdasarkan Golongan adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini

Tabel 4.5

Keadaan Narasumber berdasarkan Eselon dan Kepangkatan/ Golongan/Ruang di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| No | Nama Narasumber | Eselon | Golongan/ Ruang | Jumlah | % |
|--------|-------------------------|--------|--------------------|--------|------|
| 1 | Syamsul Bahri, SE | III.b | IV/a | 1 | 25% |
| 2 | Suyetno, S.Sos | III.d | IV/a | 1 | 25% |
| 3 | Rozanna Pane, SE | III.d | IV/a | 1 | 25% |
| 4 | Dra. Ermelinawati Rambe | III.d | IV/a | 1 | 25% |
| Jumlah | | | | 4 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian di Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

Adapun keadaan Narasumber di Kantor Radio Republik Indonesia Medan berdasarkan usia/umur dan Jenis Kelamin adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Keadaan Narasumber berdasarkan Usia/Umur dan Jenis/ Kelamin di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| No | Nama Narasumber | Usia/Umur | Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|--------|----------------------------|-----------|---------------|--------|------|
| 1 | Syamsul Bahri, SE | 57 tahun | Laki-laki | 1 | 25% |
| 2 | Suyetno, S.Sos | 55 tahun | Laki-laki | 1 | 25% |
| 3 | Rozanna Pane, SE | 58 tahun | Perempuan | 1 | 25% |
| 4 | Dra. Ermelinawati Rambe | 54 tahun | Perempuan | 1 | 25% |
| Jumlah | | | | 4 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian di Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

Adapun keadaan di Kantor Radio Republik Indonesia Medan berdasarkan Pendidikan Formal dan Non-Formal, terutama Pendidikan dan Pelatihan Jabatan (Diklat Jabatan) adalah sebagaimana dirinci pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Keadaan Narasumber berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal dan Non-Formal (Diklat) di Kantor Radio Republik Indonesia Medan

| No | Nama Narasumber | Pendidikan Formal | Pendidikan Non Formal (Diklat) | Jumlah | % |
|--------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------|------|
| 1 | Syamsul Bahri, SE | S1 | Diklat Pim II | 1 | 25% |
| 2 | Suyetno, S.Sos | S1 | Diklat Pim III | 1 | 25% |
| 3 | Rozanna Pane, SE | S1 | Diklat Pim III | 1 | 25% |
| 4 | Dra.Ermelinawati Rambe | S1 | Diklat Pim III | 1 | 25% |
| Jumlah | | | | 4 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian di Kantor Radio Republik Indonesia Medan Tahun 2019

4.1.3 Deskripsi Hasil Wawancara

Data hasil wawancara dengan para narasumber di kantor Radio Republik Indonesia Medan yang penulis sajikan dalam hal ini adalah data sebagaimana yang akan dianalisis pada sub bab analisis data.

a. Adanya Tujuan dan Sasaran yang Hendak Dicapai dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada dasarnya adalah untuk terciptanya keteraturan dan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Syamsul Bahri, SE sebagai Kepala Bidang Tata Usaha di kantor Radio Republik Indonesia pada hari Senin tanggal 28 Januari 2019 mengenai pertanyaan tentang tujuan dan sasaran Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan Sasaran apa saja yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, beliau menjelaskan bahwa pada dasarnya pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan Sasaran yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena pimpinan di kantor Radio Republik Indonesia sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai. Kemudian selain itu pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah senantiasa mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Bapak Suyetno, S.Sos sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan di kantor Radio Republik Indonesia pada hari Senin tanggal 28 Januari 2019 yang menjelaskan bahwa mengenai pertanyaan tentang target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, beliau mengatakan bahwa target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah bahwa para pegawai dapat melaksanakan tugas secara tertib dan senantiasa patuh terhadap ketentuan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga diharapkan waktu jam kerja benar-benar dipatuhi.

Kemudian mengenai pertanyaan tentang apakah Pegawai Negeri Sipil sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan kebijakan tentang disiplin kerja PNS, Bapak Suyetno, S.Sos menjelaskan bahwa para Pegawai Negeri Sipil di kantor Radio Republik Indonesia sudah

mengetahui tentang tujuan dan sasaran dari pelaksanaan kebijakan tentang disiplin kerja pegawai, karena tentang tujuan dan sasaran dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah ada petunjuk pelaksanaannya.

Selanjutnya mengenai pertanyaan tentang bagaimana pendapat/tanggapan PNS terhadap tujuan dan sasaran ketentuan disiplin Kerja PNS, Bapak Suyetno, S.Sos menjelaskan bahwa para Pegawai Negeri Sipil di kantor Radio Republik Indonesia berpendapat bahwa tujuan dan sasaran dari ketentuan disiplin kerja pegawai sangat baik untuk dipahami dan dilaksanakan dalam usaha mencapai kinerja yang sebaik-baiknya, sehingga para pegawai sangat mematuhi ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dari 2 orang narasumber diperoleh informasi tentang adanya tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa untuk melaksanakan pencapaian tujuan pimpinan melaksanakan pengarahan kepada pegawai dan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tertib dan senantiasa patuh terhadap ketentuan kerja yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran dari disiplin kerja pegawai sangat baik untuk dipahami dalam usaha mencapai kinerja yang sebaik-baiknya.

b. Adanya Proses Pelaksanaan Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Proses dalam melaksanakan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini adalah suatu proses yang merupakan tahapan-tahapan dalam melaksanakan ketentuan atau aturan dalam melaksanakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Radio Republik Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Syamsul Bahri, SE sebagai Kepala Bidang Tata Usaha di kantor Radio Republik Indonesia pada hari Senin tanggal 28 Januari 2019, dalam

kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang pelaksanaan Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 apakah sudah memenuhi harapan pemerintah daerah, beliau mengatakan bahwa kami semua pimpinan dan para pelaksana tugas di kantor Radio Republik Indonesia sudah sangat memahami harus bagaimana dalam pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena kebijakan itu merupakan pedoman kerja kami di kantor Radio Republik Indonesia, sehingga kami yakin bahwa kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah dapat memenuhi harapan pemerintah daerah dan masyarakat dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama disiplin pegawai.

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, apakah sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin pegawai (PNS), beliau mengatakan bahwa memang sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin pegawai (PNS).

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang apakah sudah ada peraturan daerah atau pedoman teknis dalam pelaksanaannya, beliau mengatakan bahwa memang sudah ada pedoman teknis dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di kantor Radio Republik Indonesia Medan.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang, apakah ada kebijakan lain dalam mendukung proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, beliau mengatakan bahwa memang secara teknis ada kebijakan yang dikeluarkan melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah tentang acuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam hal disiplin waktu kerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan Pelaksanaan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin PNS dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana implementasi kebijakan tersebut secara konsepsi merupakan suatu keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemerintah daerah harus berorientasi pada kepentingan publik/masyarakat dengan mempertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan, dan aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana. ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya, sehingga dalam kaitannya dengan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai hal ini sangat diperlukan.

Dengan demikian dari 1 orang narasumber diperoleh informasi tentang adanya proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah ada pedoman teknis dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, implementasi kebijakan tersebut secara konsepsi merupakan suatu konsepsi merupakan suatu keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemerintah daerah harus berorientasi pada kepentingan publik dengan mempertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan.

c. Adanya Kepatuhan PNS dalam Mentaati Ketentuan Sesuai dengan Kebijakan yang Ada

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa 29 Januari 2019 dengan Ibu Rozanna Pane, SE sebagai Kepala Sub Bag Umum di kantor Radio Republik Indonesia Medan, dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas apakah diwajibkan untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir, beliau

mengatakan bahwa kami semua segenap pimpinan dan staf administrasi dan para pelaksana tugas di kantor Radio Republik Indonesia Medan sudah sangat memahami tentang proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas serta bagaimana mereka para pegawai harus mematuhi ketentuan disiplin waktu jam kerja sehingga mereka diwajibkan untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir sebagai wujud dari pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri.

Kemudian dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang apakah para pegawai dalam mematuhi aturan disiplin kerja merasa ada keterpaksaan, beliau mengatakan bahwa memang memang para pegawai sudah mematuhi aturan disiplin kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan para pegawai tidak merasa ada keterpaksaan dalam mematuhi aturan kerja, karena mereka (para pegawai) merasa bahwa pekerjaan atau tugas yang dilakukannya merupakan tanggung jawabnya.

Kemudian bapak Syamsul Bahri SE menjelaskan dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang pegawai yang mematuhi disiplin kerja dan pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik mendapat atau memperoleh penghargaan dari pemerintah, beliau mengatakan bahwa pegawai yang mematuhi disiplin kerja dan pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik, dan mereka (para pegawai) pernah memperoleh penghargaan dari pemerintah.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang apakah ada kebijakan lain dalam mendukung proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, beliau mengatakan bahwa memang secara teknis ada kebijakan yang dikeluarkan melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah tentang acuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam hal disiplin waktu kerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam hal kedisiplinan waktu dimana implementasi kebijakan tersebut secara konseptual merupakan suatu keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemerintah daerah harus berorientasi pada kepentingan publik/masyarakat dengan mempertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan, dan aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya, sehingga dalam kaitannya dengan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai hal ini sangat diperlukan.

Dengan demikian dari 2 orang narasumber diperoleh informasi tentang bahwa adanya kepatuhan PNS dalam menaati ketentuan sesuai dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), para pegawai sudah mematuhi aturan disiplin kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak merasa ada keterpaksaan dalam mematuhi aturan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.

d. Adanya Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa 29 Januari 2019 dengan Dra. Ermelinawati Rambe sebagai Kepala Sub Bagian SDM di kantor Radio Republik Indonesia Medan dalam kaitannya dengan pertanyaan wawancara tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan para pegawai

apakah mereka memiliki tanggung jawab sesuai dengan kewenangannya, beliau mengatakan bahwa pelaksanaan tugas para di kantor Radio Republik Indonesia telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya. Kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas inilah yang membuat para pegawai di kantor Radio Republik Indonesia Medan memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan bapak Suyetno S,Sos sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang apakah tanggung jawab yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, beliau mengatakan bahwa tanggung jawab yang dimiliki para pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan Uraian Jabatan (Job Discriptions) yang dimilikinya.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan bapak Syamsul Bahri, SE sebagai Kepala Bidang Tata Usaha dalam kaitannya dengan pertanyaan tentang pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu), beliau mengatakan bahwa pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya memang dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu), namun dalam beberapa hal seperti kalau dalam pelaksanaan pekerjaan menghadapi kendala dan perlu dikoordinasikan dengan unit kerja lain, terkadang pekerjaan tersebut tertunda dalam kurun waktu tertentu.

Dengan demikian dari 3 orang narasumber diperoleh informasi tentang bahwa adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dimana para pegawai yang telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya, dan kewenangan serta tanggung jawab tersebut yang membuat para pegawai di kantor Radio Republik Indonesia Medan memiliki kinerja dalam pelaksanaan tugas, maka dalam

proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 perlu adanya dukungan tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai benar-benar memiliki disiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apalagi dengan adanya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya sudah dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu).

4.2 Pembahasan

Pembahasan hasil wawancara yang penulis sajikan dalam hal ini adalah data sebagaimana yang akan dianalisis pada sub bab pembahasan berikut ini adalah data yang meliputi aspek-aspek dalam rumusan kategorisasi yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Adanya Tujuan dan Sasaran yang hendak dicapai dalam meng- implementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Sebagaimana telah disajikan pada uraian terdahulu pada subbab deskripsi hasil wawancara tentang tujuan dan sasaran dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dan Sasaran apa saja yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut, yang menjelaskan bahwa pada dasarnya pegawai sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Sasaran yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena pimpinan di Kantor Radio Republik Indonesia Medan sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai. Kemudian selain itu pemerintah daerah melalui Badan

Kepegawaian Daerah senantiasa mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Selanjutnya dari hasil wawancara dijelaskan tentang target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, beliau mengatakan bahwa target/sasaran yang hendak dicapai dalam kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah bahwa para pegawai dapat melaksanakan tugas secara tertib dan senantiasa patuh terhadap ketentuan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga diharapkan waktu jam kerja benar-benar dipatuhi. Kemudian tentang tanggapan Pegawai Negeri Sipil terhadap tujuan dan sasaran ketentuan disiplin kerja pegawai juga dijelaskan bahwa para pegawai sangat mematuhi ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dimana secara konsepsi implementasinya sangat didukung adanya beberapa fungsi implemetasi kebijakan yaitu suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah. sehingga fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik tersebut yang merupakan sistem penyampaian/penerusan kebijakan negara yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang/didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. sesuai dengan tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.

Dengan demikian dari 2 narasumber yang didapat bahwa dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sangat ditentukan oleh adanya proses implementasi kebijakan

yang didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi kebijakan yaitu suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah daerah. sehingga fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik tersebut yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. sesuai dengan tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.

Jadi pada dasarnya pimpinan di Kantor Radio Republik Indonesia Medan yang sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai, dan pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah yang mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan perwujudan dalam menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir dari suatu kegiatan.

4.2.2 Adanya Proses dan Prosedur dalam melaksanakan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil wawancara tentang proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 apakah sudah memenuhi harapan pemerintah daerah, narasumber mengatakan bahwa semua pimpinan dan staf administrasi dan para pelaksana tugas di Kantor Radio Republik Indonesia Medan sudah sangat memahami harus bagaimana dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena

kebijakan itu merupakan pedoman kerja kami di kantor dinas, dan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan sehingga para pegawai yakin bahwa kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah dapat memenuhi harapan pemerintah daerah dan masyarakat dalam menegakkan disiplin pegawai yang terutama disiplin dalam pemberian pelayanan kesehatan.

Kemudian mengenai proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, apakah sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin Pegawai (Pegawai Negeri Sipil); narasumber mengatakan bahwa memang sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya mengenai sudah adanya peraturan daerah atau pedoman teknis dalam pelaksanaannya, narasumber mengatakan bahwa sudah ada pedoman teknis dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Adapun mengenai adanya kebijakan lain dalam mendukung proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, narasumber mengatakan bahwa pada dasarnya secara teknis sudah ada kebijakan tentang acuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam hal disiplin waktu kerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menegakkan disiplin pegawai khususnya dalam hal penyelenggaraan pelayanan kesehatan, dimana implementasi kebijakan tersebut secara konsepsi merupakan suatu keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemerintah daerah harus berorientasi pada kepentingan publik/masyarakat dengan

mempertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan; dan aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana, sehingga implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan proses untuk menjamin terselenggaranya secara tertib pemberian pelayanan kesehatan, dan tentunya dalam proses dan prosedur implementasi kebijakan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya, sehingga dalam kaitannya dengan proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya menegakkan disiplin pegawai hal ini sangat diperlukan.

Dengan demikian dari 1 narasumber yang didapat bahwa dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menegakkan disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh implementasi kebijakan yang merupakan proses untuk mentaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.

4.2.3 Adanya kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada

Dari hasil wawancara mengenai kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada, terutama dalam hal proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas dimana diwajibkan kepada pegawai untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir, sebagaimana dijelaskan narasumber bahwa semua segenap pimpinan dan staf administrasi dan para pelaksana tugas di Kantor Radio Republik Indonesia Medan sudah sangat memahami tentang proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas serta bagaimana

mereka para pegawai harus mematuhi ketentuan disiplin waktu jam kerja sehingga mereka diwajibkan untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir sebagai wujud dari pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Kemudian tentang para pegawai dalam mematuhi aturan disiplin kerja merasa ada keterpaksaan, dijelaskan narasumber bahwa para pegawai sudah mematuhi aturan disiplin kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan mereka (para pegawai) tidak merasa ada keterpaksaan dalam mematuhi aturan kerja, karena mereka (para pegawai) merasa bahwa pekerjaan atau tugas yang dilakukannya merupakan tanggung jawabnya.

Kemudian dalam wawancara juga dijelaskan mengenai pegawai yang mematuhi disiplin kerja dan pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik yang mendapat atau memperoleh penghargaan dari pemerintah, narasumber mengatakan bahwa pegawai yang mematuhi disiplin kerja dan pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik, mereka (para pegawai) tidak pernah memperoleh penghargaan dari pemerintah.

Selanjutnya mengenai ada tidaknya kebijakan lain dalam mendukung proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijelaskan narasumber bahwa secara teknis ada tentang acuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam hal disiplin waktu kerja pegawai.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menegakkan disiplin pegawai dimana implementasi kebijakan tersebut secara konsepsi merupakan suatu keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemerintah daerah harus berorientasi pada kepentingan publik/masyarakat dengan

mempertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan; dan aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana, sehingga implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan proses untuk menjamin terselenggaranya secara tertib dan tentunya dalam proses implementasi kebijakan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya, sehingga dalam kaitannya dengan pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya menegakkan disiplin pegawai merupakan suatu hal yang sangat diperlukan.

Dengan demikian dari 2 narasumber yang didapat bahwa dalam hal kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada melibatkan proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) terutama dalam upaya untuk menegakkan disiplin pegawai dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena kebijakan tersebut mengatur tentang proses dan prosedur dalam mentaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.

4.2.4 Adanya Kewenangan dan Tanggung Jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja

Sebagaimana diuraikan pada subbab terdahulu bahwa dari hasil wawancara dengan para narasumber, khususnya mengenai kewenangan dan tanggung jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja yang meliputi aspek pelaksanaan tugas dan pekerjaan para pegawai yaitu tentang pegawai yang memiliki tanggung jawab sesuai dengan kewenangannya, dimana dijelaskan narasumber bahwa pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan

pelayanan administrasi kependudukan, para pegawai di Kantor Radio Republik Indonesia Medan telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya. Kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas inilah yang membuat para pegawai di Kantor Radio Republik Indonesia Medan memiliki tanggung jawab kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan narasumber juga dijelaskan tentang tanggung jawab yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai tersebut dengan sebaik-baiknya, dikatakannya bahwa tanggung jawab yang dimiliki para pegawai (Pegawai Negeri Sipil) telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan Uraian Jabatan (*Job Discriptions*) yang dimilikinya. Sehingga pelaksanaan tugas para pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kantor Radio Republik Indonesia Medan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat, sebagai wujud cerminan proses akuntabilitas publik, dan akuntabilitas kinerja organisasi dinas dan kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan publik.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan narasumber tentang pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu), dijelaskan bahwa pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya memang dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu), namun dalam beberapa hal seperti kalau dalam pelaksanaan pekerjaan menghadapi kendala dan perlu dikordinasikan dengan unit kerja lain, terkadang pekerjaan tersebut tertunda dalam kurun waktu tertentu.

Dari penjelasan tersebut di atas maka apabila dianalisis hasil wawancara tersebut dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan dimana para pegawai yang telah

memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya, dan kewenangan serta tanggung jawab tersebut yang membuat para pegawai di Kantor Radio Republik Indonesia Medan memiliki kinerja dalam pelaksanaan tugas, maka dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 perlu adanya dukungan tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai benar-benar memiliki disiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apalagi dengan adanya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya sudah dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu).

Dengan demikian dari 3 narasumber yang didapat bahwa dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dimana para pegawai yang telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya, dan kewenangan serta tanggung jawab tersebut menuntut adanya usaha dalam penegakkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, Dengan kata lain bahwa dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memang perlu adanya dukungan tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai benar-benar memiliki disiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apalagi dengan adanya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya sudah dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sangat ditentukan oleh adanya proses implementasi kebijakan yang didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi kebijakan yaitu suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir kegiatan-kegiatan yang dilakukan pemerintah. sehingga fungsi implementasi mencakup pula penciptaan yang dalam ilmu kebijakan publik tersebut yang merupakan sistem penyampaian/ penerusan kebijakan negara yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang/ didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir. sesuai dengan tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki.
2. Pimpinan di Kantor Radio Republik Indonesia Medan yang sering mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai, dan pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah yang mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan perwujudan dalam menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil akhir.
3. Dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam upaya untuk menegakkan

disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena kebijakan tersebut merupakan proses dan prosedur untuk mentaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya.

4. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan, dimana para pegawai yang telah memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya, dan kewenangan serta tanggung jawab tersebut menuntut adanya usaha dalam menegakkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas, Dengan kata lain bahwa dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memang perlu adanya dukungan tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai benar-benar memiliki disiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apalagi dengan adanya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya sudah dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu).

B. Saran-Saran

1. Dalam mengimplementasikan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya dalam menegakkan disiplin kerja pegawai di Kantor Radio Republik Indonesia Medan perlu menentukan tujuan dan sasaran dalam mengimplementasi kebijakan tersebut, mengingat kebijakan tersebut merupakan

proses untuk mentaati segala aturan kerja yang telah ditentukan dalam pelaksanaan tugas para pegawai.

2. Unsur Pimpinan Kantor Radio Republik Indonesia Medan perlu mengadakan pengarahan kepada bawahannya tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang disiplin kerja pegawai, dan pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah dalam mengadakan sosialisasi tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat merupakan perwujudan dalam menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai outcome atau hasil akhir.
3. Dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam upaya untuk menegakkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, karena itu kebijakan tersebut diharapkan dapat merupakan proses dan prosedur untuk mentaati segala aturan kerja yang telah ditentukan, yang walaupun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara lain komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahannya. Kemudian dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adanya upaya dalam menegakkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan.
4. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan, para pegawai perlu memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan

kewenangannya, dan kewenangan serta tanggung jawab tersebut menuntut adanya usaha dalam meningkatkan hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang didukung dengan disiplin yang baik. Dengan kata lain bahwa dalam proses pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memang perlu adanya dukungan tanggung jawab dan kewenangan dalam pelaksanaan tugas sehingga para pegawai benar-benar memiliki disiplin sesuai dengan yang telah ditetapkan. Apalagi dengan adanya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pada setiap harinya sudah dapat diselesaikan sesuai jam kerja yang tersedia (tepat waktu).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,1998: *Perkembangan dan Penetapan Studi Implementasi*, makalah yang disajikan pada temu kaji nasional PERSADI pusat,ujung pandang,fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- Abidin, Said Zainal, 2006 :*KebijakanPublik*. Jakarta, YayasanPancurSiwah.
- Dunn,William N, 2003 : *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014; *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar dan Masalah*. Jakarta, PT Gunung Agung.
- Lase,2007 : *Implementasi Pelayanan Publik*,Program Pasca Sarjana USU,Medan.
- Lubis, Solly,2007: *Kebijakan Publik*,Mandar Maju,Bandung.
- Nawawi, Handari, 1991: *Metode Penelitian Survei*, Liberty :Yogyakarta.
- . 2014. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodeologi Penelitian Kualitatif*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P, 1998 : *Perilaku Administrasi Dalam Organisasi Non-Pemerintah*, Gunung Agung Jakarta.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.(-2014)
- Soetrisno, Loekman. 2011. *Menuju Partisipasi Masyarakat*. Yogyakarta: Kanisius,
- Solichin, Abdul Wahab, 1991: *Implementasi Kebijakan Publik*, Bumi Rieneka Cipta Jakarta.
- Sudarto, Aman. 1999. *Analisis Kinerja*. Surabaya : Diklat Prop. Dati I Jatim.
- Surbasono, Anderson, 2005 : *Kebijakan dan Kebijakan Publik*, Bandung.
- Tangkilisan, Hessel, 2003: *Kebijakan Publik Yang Membumi*, Lukman Offset Dan YPAPI, Yogyakarta

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cintha Tri Haidijati
NPM : 1503100140
Tempat/Tgl.Lahir : Medan, 26 Januari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Suku Bangsa : Indonesia
Agama : Islam
Tempat Tinggal : Jln. Setialuhur gg. Camar No. 121 Medan
Nama Orang Tua
Ayah : Lazuwady S.Sos
Ibu : Latifah Hanum Harahap

PENDIDIKAN

1. Tamatan Sekolah Dasar Ar-Rahman Full Day School Medan Tahun 2009
2. Tamatan SMP Amir Hamzah Medan Tahun 2012
3. Tamatan SMA Kartika 1-2 Medan Tahun 2015
4. Mahasiswi Fisip UMSU Medan Tahun 2015 sampai sekarang

Demikianlah Riwayat hidup saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2019
Yang Menyatakan,

CINTHA TRI HAIDIJATI

