

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM MENEGAKKAN
DISIPLIN KERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh:

MERI YANGKI
NPM: 1403100169

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : **MERI YANGKI**
NPM : **1403100169**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL(PNS)
DALAM MENEGAKAN DISIPLIN KERJA
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LANGKAT**

Medan, 19 Oktober 2018

PEMBIMBING


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DIKETAHUI OLEH :
KETUA JURUSAN


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara oleh :

Nama Mahasiswa : MERI YANGKI

NPM : 1403100169

Program Studi : Ilmu Administrasi Negera

Pada hari, tanggal : Jum'at, 19 Oktober 2018

Waktu : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP

PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Dr. ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Merry Yangki NPM: 1403100169 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 plagiator, 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.

Medan, Agustus 2018



Yang menyatakan,

MERRY YANGKI



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MERI YANIGKI
NPM : 1403100169
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Langkat

| No. | Tanggal | Kegiatan Advis/Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|-----|------------|--|------------------|
| 1. | 03-05-2018 | Proposal Skripsi | |
| 2. | 10-05-2018 | Acc Bab. I, II, III | |
| 3. | 15 Agustus | Revisi daftar wawancara. | |
| 4. | 25-8-2018 | Bab IV, V | |
| 5. | 28-8-2018 | Revisi wawancara dan observasi | |
| 6. | 2-10-2018 | Revisi Bab V (kesimpulan dan sasaran). | |
| 7. | 12-10-2018 | Revisi Abstrak. | |
| 8. | 15-10-2018 | Acc Skripsi. | |

Medan, 16/10 2018.

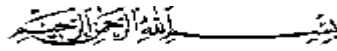
Dean,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : I...

(Dr. ARIFU SALEH) S.Sos Msp (NALIL KHAIRIAH) S.IP.MPd (NALIL KHAIRIAH) S.IP.MPd

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahan yang dilaksanakan. Dalam menyusun skripsi ini, penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat, dan begitu juga kepada Abang, serta terima kasih disampaikan kepada Kakak yang selalu membantu dan memotivasi dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, 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/Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan sebagai Pembimbing dalam penulisan Skripsi ini.
4. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos, MSP, selaku Sekretaris Prodi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan segenap Staff/Pegawai Biro Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU yang tidak bisa penulis uraikan satu persatu. Terima kasih banyak karena telah menyumbangkan pemikiran serta ilmu yang bermanfaat, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi Strata-1. Permohonan maaf tentunya penulis khaturkan kepada segenap Visitas Akademika FISIP UMSU atas kekurangan yang ada pada diri penulis.
6. Begitu pula kepada segenap rekan-rekan seperjuangan kelas IAN Malam yang telah mendukung dan memotivasi serta mendoakan agar skripsi ini segera terwujud, Jika penulis banyak melakukan kesalahan, dengan ketulusan hati yang paling dalam penulis minta maaf yang sebesar-besarnya dan mengucapkan ribuan terima kasih atas semua kebaikan yang telah diberikan, dan terima kasih juga untuk kakak Arin yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari apa yang terkandung dan tertuang di dalam skripsi ini, tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis, redaksi maupun materinya.

Seiring dengan hal itu, saran dan nasehat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Medan, Agustus 2018

Penulis

MERRY YANGKI

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN KERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT

MERRY YANGKI
NPM: 1403100169

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu dengan menggambarkan keadaan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya berdasarkan data kualitatif yang diperoleh dari hasil penelitian.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan dalam menegakkan disiplin kerja, karena dalam usaha pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan telah didukung dengan adanya beberapa fungsi implementasi kebijakan yang diarahkan menuju tercapainya fungsi implementasi dalam membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan dapat diwujudkan sebagai hasil akhir.

Kemudian dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam upaya untuk menegakkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pelayanan administrasi kependudukan juga 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Kata kunci dalam penelitian ini adalah bahwa Penegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi pemerintahan adalah suatu hal mutlak harus dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab pimpinan.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | iii |
| ABSTRAK | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| D. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II URAIAN TEORITIS | 8 |
| A. Implementasi Kebijakan Publik..... | 8 |
| 1. Pengertian Implementasi | 9 |
| 2. Pengertian Kebijakan | 9 |
| 3. Pengertian Kebijakan Publik | 10 |
| 3. Pengertian Implementasi Kebijakan | 10 |
| 4. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik | 12 |
| 5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan..... | 15 |
| B. Penegakkan Disiplin Kerja..... | 16 |
| 1. Pengertian Menegakkan Disiplin Kerja | 16 |
| 2. Pengertian Disiplin Kerja | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 3 Pentingnya Disiplin Kerja | 18 |
| 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 18 |
| 5. Fungsi Disiplin Kerja | 20 |
| 6. Jenis Disiplin Kerja | 21 |
| 7. Sanksi Disiplin Kerja | 23 |
| C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil | 24 |
| 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil | 24 |
| 2. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil | 25 |
| 3. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 29 |
| A... Jenis Penelitian | 29 |
| B. Kerangka Konsep | 29 |
| C. Definisi Konsep | 31 |
| D. Kategorisasi | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| F. Teknik Analisis Data | 33 |
| G. Narasumber | 34 |
| H. Lokasi dan Waktu Penelitian | 34 |
| I. .Deskripsi Lokasi Penelitian | 34 |
| 1. Gambaran umum Dinas Dukcapil Langkat | 34 |
| 2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas | 35 |
| 3. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Dukcapil | 36 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| A. Hasil Penelitian | 39 |
| 1. Deskripsi Data Narasumber | 39 |
| 2. Deskripsi Data Hasil Wawancara | 40 |
| B. Deskripsi Hasil Wawancara | 44 |
| C. Pembahasan | 51 |
| BAB V PENUTUP | 62 |
| A. Kesimpulan | 62 |
| B. Saran..... | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 4.1 Distribusi Narasumber berdasarkan Eselon, Kepangkatan/Golongan, Pendidikan (pendidikan formal dan non-formal/Diklat), Usia dan Jenis Kelamin pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat..... | 40 |
| Tabel 4.2 Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Eselonisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat | 41 |
| Tabel 4.3 Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kepangkatan, Golongan/ Ruang pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat..... | 42 |
| Tabel 4.4 Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat | 43 |
| Tabel 4.5 Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat . | 43 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan fungsi yang baik sebagai seorang pegawai adalah salah satu wujud nyata dari pelaksanaan disiplin pegawai tersebut dalam mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien. Untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, diperlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari seorang pegawai. Pegawai yang disiplin merupakan cerminan dari hasil kerja 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.

Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pentingnya disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas adalah untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sehingga

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin kerja dalam setiap organisasi pemerintahan.

Penegakkan disiplin kerja dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan aspek yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dengan adanya penegakkan disiplin kerja terhadap pegawai maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien yang didukung dengan disiplin kerja sesuai aturan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu setiap organisasi pemerintah sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, dan hasil kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan disiplin kerjanya, yaitu ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu juga dapat dilihat dari semangat kerja pegawai serta prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan kerjanya.

Suatu pelaksanaan tugas dapat berdayaguna dan berhasil guna (efektif dan efisien) yang dilaksanakan oleh seorang pegawai diperlukan tingkat kedisiplin yang tinggi dari seorang pegawai. Pegawai yang disiplin merupakan cerminan dari kepatuhan pegawai tersebut dalam menegenban tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu hal yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan

pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Maka diperlukana tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Penegakkan disiplin kerja terhadap pegawai yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam setiap pelaksanaan tugas akan mencerminkan bahwa pegawai tersebut sudah mentaati 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.

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 tingkat produktivitas menjadi menurun.

Rendahnya produktivitas pegawai karena rendahnya disiplin kerja pegawai dapat diartikan bahwa tidak berhasilnya suatu organisasi pemerintah yang dijalankan sesuai tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu organisasi pemerintah harus mampu menegakkan disiplin kerja terutama dalam menerapkan peraturan atau kebijakan yang menyangkut dengan kedisiplinan pegawai. Demikian juga halnya dalam menegakkan disiplin kerja pada organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

Dengan adanya kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menuntut Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat dapat melaksanakan kebijakan peraturan pemerintah tersebut yaitu menegakkan disiplin kerja terhadap pegawainya, namun kenyataannya masih ada saja pegawai yang kurang mematuhi peraturan disiplin kerja, seperti disiplin waktu terutama dalam kehadiran, disiplin penggunaan sarana dan fasilitas kerja yang mengakibatkan in-efisiensi (pemborosan), dan disiplin dalam berperilaku sehingga mengakibatkan kurang terjalannya harmonisasi dalam pelaksanaan tugas.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

B. 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 Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sumartono (2000:29) berpendapat 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, untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

- a. 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.
- b. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk lebih memperdalam pengetahuan yang berkaitan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dalam Menegakkan Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

D. 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, Pengertian Disiplin Kerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja, Fungsi Disiplin Kerja, Jenis Disiplin Kerja, Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pengertian Menegakkan Disiplin Kerja

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, narasumber, kerangka konsep, definsi konsep, kategorisasi, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, serta tinjauan umum lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mengurai tentang penyajian data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan tentang Simpulan dan saran-saran hasil analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Implementasi Kebijakan Publik

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. Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Abidin (2006:22), bahwa 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), mengatakan bahwa 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), memberikan batasan bahwa 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 Anderson dan Subarsono (2005:21), kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Berdasarkan pendapat di atas 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 definisi kebijakan publik di atas, dapat dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan :

- a. Keputusan atau aksi bersama yang dibuat oleh pemilik wewenang (pemerintah);
- b. Berorientasi pada kepentingan publik dengan dipertimbangkan secara matang terlebih dahulu baik buruknya dampak yang ditimbulkan;

- c. Untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu;
- d. Aksi pemerintah dalam mengatasi masalah dengan memperhatikan untuk siapa, untuk apa, kapan, dan bagaimana?

3. Pengertian Implementasi Kebijakan

Menurut Wahab (2001:15) 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.

Secara garis besar dapat dikatakan Wahab (2001:125) 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 /penerusan kebijakan negara yang biasanya terdiri dari cara-cara atau sarana tertentu yang dirancang/didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasarannya yang dikehendaki. Menurut Majone dalam Wahab (2001:116) implementasi kebijakan publik adalah cara pada individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Wahab (2001:75) 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. Kemudian dalam hubungan ini Grindle dan Quade dalam Anggara (2014:261) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja implementasi suatu kebijakan publik harus memperhatikan variabel kebijakan, organisasi dan lingkungan

Menurut Pressman dan Wildavski dalam Wahab (1991:13) implementasi kebijakan publik adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang diperintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem dan pengembangan sebuah program control yang meminimalkan konflik dan deviasi dari tujuan yang telah ditetapkan (pengantar analisa kebijakan negara). Jhones dalam Budiman (2002:446). mengemukakan bahwa 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 telah bersifat umum telah diperinci, program aksi telah dirancang dan sejumlah dana telah dialokasikan untuk mewujudkan kebijakan-kebijakan tersebut.

4. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Majone dalam Wahab (2002:116) mengatakan bahwa Implementasi kebijakan publik adalah cara pandang individu dan organisasi memandang realitas dan bagaimana organisasi berinteraksi dengan organisasi lain guna mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Pressman dan Wildavski dalam Wahab (2002:13) 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 (pengantar analisis kebijakan negara).

Patton dan Sawichi dalam Tangkilisan (2003:29) menyatakan bahwa 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 :

- a. Adanya tujuan yang ingin dicapai.
- b. Adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus di pegang dan prosedur yang harus di lalui.
- c. Adanya aturan-aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus di

lalui.

- d. Adanya perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
- e. 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 (2003:116) 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 (2003:123) menyatakan bahwa fungsi implementasi 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/penerusan kebijakan negara) yang biasanya terdiri dari cara-cara sarana tertentu yang dirancang/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/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 (2005:29), 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 (2005:43), ada tiga komponen penting dalam implementasi suatu kebijaksanaan yang harus selalu ada yaitu :

- a. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan.
- b. Target Group, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut, perubahan atau peningkatan.

c. 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.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kebijakan

George Edwards III dalam Tangkilisan (2003:11) ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan antara lain adalah:

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.

B. Menegakkan Disiplin Kerja

1. Pengertian Menegakkan Disiplin Kerja

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarminta (1982;1031) bahwa menegakkan adalah mengusahakan agar tetap berdiri, memelihara, mempertahankan, memperwujudkan atau melaksanakan; Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinaskan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa menegakkan disiplin kerja artinya mengusahakan agar tetap terpelihara dan terlaksananya kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinaskan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Secara konsepsi keilmuan disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan kepada peraturan. Nawawi (2014:183) menyatakan bahwa 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 kerja 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.

3. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai, agar terciptanya pegawai yang disiplin yang tertib dan dapat bertanggung jawab. 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.

4. 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 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 dengan tepat dan sesuai dengan yang telah 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, memberikan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya yang dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

Sondang P. Siagian (2014:202) berpendapat bahwa pemberian hukuman bertahap sebagai berikut :

- a. Peringatan lisan
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat

C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu orang penting bagi eksistensi 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 disertai tugas dalam suatu jabatan Negara, atau disertai 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 diuntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki agar mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

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.

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 tuntutan untuk setia kepada Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang mengamanatkan ditetapkan 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 untuk 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 juga secara tegas menyebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran 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

A. 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.

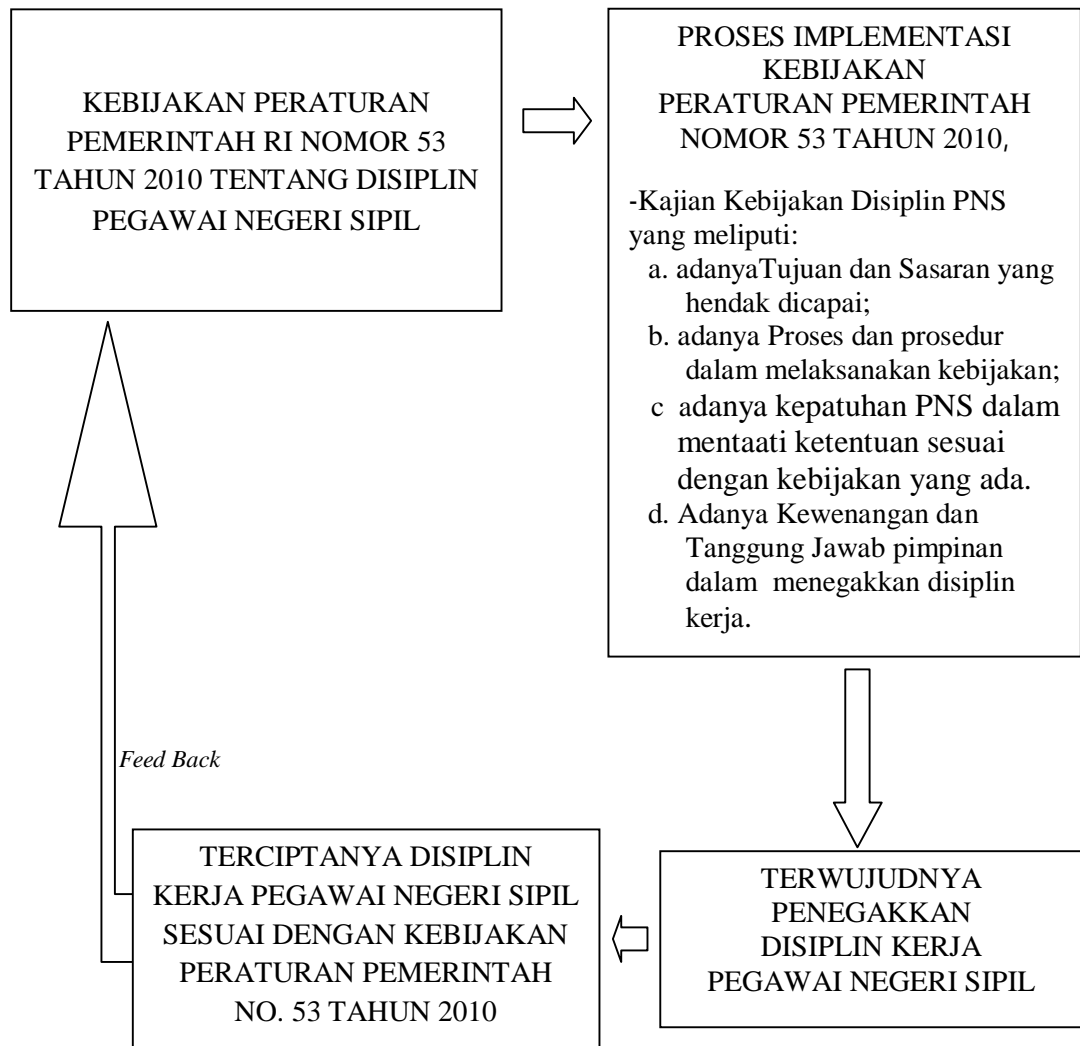
Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya dengan melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada narasumber/key informan.

B. Kerangka Konsep

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

Gambar 3.1

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 Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Langkat, sehingga diharapkan dapat menegakkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Langkat.

C. 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 penelitian ini adalah:

1. Adanya Tujuan dan Sasaran yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
2. Adanya Proses dan Prosedur dalam melaksanakan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil;
3. Adanya kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada;
4. Adanya Kewenangan dan Tanggung Jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja.

D. Defenisi Konsep

Berdasarkan uraian diatas 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 dijalankan 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 pegawai 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 Pegawai 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.
8. Menegakkan Disiplin Kerja adalah mengusahakan agar tetap terpelihara dan terlaksananya kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinaskan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Studi Lapangan (*Field Research*) :

Studi lapangan dapat dilakukan dengan menggunakan teknik:

a. Wawancara.

Wawancara dapat dilakukan secara :

- 1) Terbuka (*open-ended*), peneliti bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa dan opini mereka mengenai peristiwa yang ada.
- 2) Terfokus (responden diwawancarai dalam waktu yang pendek), dan
- 3) Terstruktur (menggunakan pertanyaan yang terstruktur).

b. Pengamatan (*observasi*) yang dilakukan terhadap situasi dan kondisi pelaksanaan tugas di lokasi penelitian..

2. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang relevan dengan permasalahan yang ada yang diteliti dan diperoleh dari buku.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2006:103) menjelaskan bahwa 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.

G. 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 Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat

Adapun sebagai narasumber dalam penelitian ini adalah :

1. Bapak Amansyah, SPd, sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Langkat..
2. Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP sebagai Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
3. Ibu Hj. Surya Ningsih, S.Sos sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan, dan Pemanfaatan Data
4. Bapak Sakti Irwansyah, SE, sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Langkat;
5. Ibu Rismayanti yaitu Pegawai Staff pada Sekretariat Dinas.

H. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian adalah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat. Waktu Penelitian adalah bulan Mei 2018 sampai dengan

bulan Agustus 2018.

I. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Langkat

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat adalah salah satu perangkat daerah dilingkungan pemerintah daerah kabupaten Langkat.

Kabupaten Langkat adalah pemerintah daerah yang memiliki hak otonomi daerah berdasarkan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang kemudian undang-undang tersebut diganti dengan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2024 Tentang Pemerintahan Daerah.. Dengan demikian lahirnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Langkat adalah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 3 Tahun 2003 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah dilingkungan Kabupaten Langkat.

2. Kedudukan dan Tugas Pokok serta Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat mempunyai

tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- b. pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, peralatan/perlengkapan dan organisasi dinas;
- d. pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas (UPTD).

3. Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat.

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat secara hirarkhis terdiri atas :

- a. Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, terdiri dari :
 - 1) Kepala Dinas;
 - 2) Sekretariat;
 - 3) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk;
 - 4) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - 5) Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan dan Pemanfaatan data;
 - 6) Kelompok Jabatan Fungsional.

- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Subbagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri dari :
 - 1) Seksi Identitas Penduduk;
 - 2) Seksi Perpindahan dan Datang Penduduk.
 - 3) Seksi Pendataan Penduduk.
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri dari :
 - 1) Seksi Kelahiran;
 - 2) Seksi Perkawinan, dan Perceraian
 - 3) Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian;
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, terdiri dari:
 - 1) Seksi Sistem Informasi dan Administrasi Kependudukan
 - 2) Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan.
 - 3) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat sebagaimana tergambar dalam halaman berikut ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yaitu yang meliputi :

1. Deskripsi Data Narasumber

Narasumber sebagai Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dilingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang berjumlah 5 (lima) 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 Jenis Kelamin adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1

Distribusi Narasumber berdasarkan Eselon, Kepangkatan/Golongan, Pendidikan (pendidikan formal dan non-formal/Diklat), Usia dan Jenis Kelamin pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

| No | Nama Narasumber | Eselon & Pangkat | Pendidikan & Diklat | Usia | Jenis Kelamin | % |
|--------|-----------------------------------|------------------|---------------------|-------------|---------------|----------|
| 1 | Amansyah, SPd | III.a IV/c | S1 Pim III | 36 tahun | Laki-laki | 20 % |
| 2 | AhmadDian Fakhrozy, S.SPT, MAP | III.b IV/b | S2 Pim III | 38 tahun | Laki-laki | 20 % |
| 3 | Hj. Surya Ningsih, S.Sos | III.b IV/a | S1 Pim IV | 43 tahun | Perempuan | 20 % |
| 4 | Sakti Irwansyah, SE | IV.a IV/a | S1 | 33 tahun | Laki-laki | 20 % |
| 5 | Rismayanti | - III/a | SLTA | 26 tahun | Perempuan | 20 % |
| Jumlah | | | | | 5 | 100 % |

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2018

2. Deskripsi Data Hasil Wawancara

Data Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

**Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Eselonisasi pada
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat**

| Eselonisasi | Jumlah | Presentase |
|-----------------------------------|--------|------------|
| II.b | 1 | 2,0% |
| III.a | 5 | 10,5% |
| IV.a | 11 | 22,9% |
| PNS Pelaksana (Non-Struktural) | 23 | 64,6% |
| | 40 | 100% |

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat Tahun 2018

Tabel 4.3

**Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Kepangkatan, Golongan/Ruang
pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat**

| Golongan/Ruang | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| IV/c | 1 | 2,5 % |
| IV/b | 1 | 2,5 % |
| IV/a | 7 | 17,5 % |
| III/d | 3 | 7,5 % |
| III/c | 4 | 10 % |
| III/b | 10 | 25 % |
| III/a | 6 | 15% |
| II/d | 2 | 5 % |
| II/c | 2 | 5 % |
| II/b | 2 | 5 % |
| II/a | 2 | 5 % |
| | 40 | 100% |

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2018

Tabel 4.4
Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Usia atau Umur pada
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

| No | Usia / Umur | Jumlah | Persentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1 | 20-30 tahun | 6 | 15 % |
| 2 | 31-40 tahun | 8 | 20 % |
| 3 | 41-50 tahun | 10 | 25 % |
| 4 | 51 tahun keatas | 16 | 40 % |
| | | 40 | 100 % |

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2018

Tabel 4.5
Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenis Kelamin pada
Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase | |
|---------------|--------|------------|------|
| Laki – laki | 34 | 85 % | |
| Perempuan | 6 | 15 % | |
| | | 40 | 100% |

Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat tahun 2018

B. Deskripsi Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan para narasumber di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat yang penulis sajikan dalam hal ini adalah sebagai berikut :

1. 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 Amansyah, SPd sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat pada hari Kamis tanggal 5 Juli 2018 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 pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat 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 Ibu Hj. Surya Ningsih, S.Sos sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan, dan Pemanfaatan Data pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat pada hari Kamis tanggal 5 Juli 2018 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, Ibu Hj. Surya Ningsih, S.Sos menjelaskan bahwa para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat 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 yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

Selanjutnya mengenai pertanyaan tentang bagaimana pendapat/tanggapan PNS terhadap tujuan dan sasaran ketentuan disiplin Kerja PNS; Ibu Hj. Surya Ningsih, S.Sos menjelaskan bahwa para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil 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.

2. Adanya Proses dan Prosedur dalam melaksanakan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Proses dan Prosedur dalam melaksanakan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini adalah suatu proses dan prosedur yang merupakan tahapan-tahapan dalam melaksanakan ketentuan atau aturan dalam melaksanakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Amansyah, SPd sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat pada hari Kamis tanggal 5 Juli 2018 pukul 09.15 wib, mengenai pertanyaan wawancara tentang proses pelaksanaan kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, apakah sudah memenuhi harapan masyarakat, beliau mengatakan bahwa kami semua pimpinan dan staf administrasi dan para pelaksana tugas dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat sudah sangat memahami harus bagaimana dalam proses 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, sehingga kami 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 administrasi kependudukan;

Kemudian mengenai pertanyaan tentang prosedur pelaksanaan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, apakah sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin pegawai (PNS); Bapak Amansyah, SPd sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat menjelaskan bahwa prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin Pegawai (Pegawai Negeri Sipil); dan memang prosedur tersebut merupakan tahapan-tahapan dalam penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya Bapak Amansyah, SPd juga menjelaskan mengenai pertanyaan tentang bagaimana dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 apakah sudah ada peraturan daerah atau pedoman teknis tentang prosedur pelaksanaan tugas, beliau mengatakan bahwa memang sudah ada pedoman teknis dalam proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama petunjuk teknis yang diatur oleh Bupati Langkat melalui Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Langkat.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP selaku Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil menjelaskan mengenai pertanyaan tentang apakah ada kebijakan lain dalam mendukung proses dan prosedur pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, beliau mengatakan bahwa memang secara teknis ada kebijakan yang dikeluarkan

oleh Bupati melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah tentang acuan dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terutama dalam hal disiplin waktu kerja pegawai, yaitu hari Senin sampai dengan hari Jumat jam kerja dimulai dengan Apel kehadiran pagi jam 7.30, dan Apel sore sebelum pulang kerja jam 15.30 Wib, kecuali hari Jumat Apel sore jam 15.00 Wib.

3. Adanya kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada;

Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada maksudnya dalam hal ini adalah kepatuhan Pegawai Negeri Sipil dalam mematuhi ketentuan-ketentuan tentang peraturan disiplin sebagaimana telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP sebagai Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, pada hari Selasa tanggal 10 Juli 2018 pukul 09.15 wib, mengenai pertanyaan wawancara tentang bagaimana tingkat kepatuhan disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas, dan apakah kewajiban untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir sudah terpenuhi, beliau mengatakan bahwa dalam proses pelaksanaan disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat diwajibkan untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir, beliau juga mengatakan bahwa kami semua segenap pimpinan dan staf administrasi dan para pelaksana tugas dilingkungan Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil Kabupaten Langkat sudah sangat memahami tentang proses disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas dan para pimpinan juga harus mematuhi ketentuan disiplin waktu jam kerja sehingga para pimpinan pun diwajibkan untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir sebagai wujud dari pelaksanaan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri,

Kemudian Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP juga menjelaskan mengenai pertanyaan tentang bagaimana apakah dalam mematuhi aturan disiplin kerja merasa ada keterpaksaan, beliau mengatakan bahwa memang 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.

Selanjutnya Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP, menjelaskan mengenai pertanyaan tentang apakah dalam mematuhi disiplin kerja pegawai yang melaksanakan disiplin kerja yang baik dapat memperoleh penghargaan dari pemerintah, beliau mengatakan bahwa pegawai yang mematuhi disiplin kerja dan pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik, mereka (para pegawai) tidak pernah memperoleh penghargaan dari pemerintah, namun demikian para pimpinan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat senantiasa memberikan insentif terhadap pegawai yang disiplin..

Selanjutnya Bapak Ahmad Dian Fakhrozy, S.SPT, MAP juga menjelaskan mengenai pertanyaan tentang apakah hasil kerja yang diperoleh Pegawai (PNS)

sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), beliau mengatakan bahwa memang secara teknis ada kebijakan yang dikeluarkan oleh Bupati melalui Kepala Badan Kepegawaian Daerah tentang acuan dalam pelaksanaan pelaksanaan tugas setiap para pegawai, yaitu tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan Uraian Tugas masing-masing pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh para Pegawai (PNS) sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

4. Adanya Kewenangan dan Tanggung Jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja.

Kewenangan dan Tanggung Jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja adalah suatu kewenangan dan tanggung jawab pimpinan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat yang menjadi kewajiban pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja para bawahannya untuk mewujudkan kinerja yang sebaik-baiknya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Amansyah, SPd sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat, pada hari Kamis tanggal 5 Juli 2018 pukul 09.30 wib, mengenai pertanyaan wawancara tentang apakah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pimpinan memiliki Wewenang dan Tanggung jawab dalam menegakkan disiplin kerja, beliau mengatakan bahwa pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan, para pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya. Kewenangan dan tanggung

jawab dalam melaksanakan tugas inilah yang membuat para pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Langkat memiliki tanggung jawab kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Bapak Sakti Irwansyah, SE sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Langkat mengenai pertanyaan tentang apakah dengan tanggung jawab yang dimiliki, pimpinan mampu menyelesaikan tupoksi yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, beliau mengatakan 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 administrasi kependudukan kepada masyarakat di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat, sebagai wujud cerminan proses akuntabilitas publik, dan akuntabilitas kinerja organisasi dinas dan kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan publik.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Rismayanti sebagai Staf pada Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat mengenai pertanyaan tentang bagaimana cara menegakkan disiplin kepada para pegawai agar dapat melaksanakan tupoksi sesuai dengan yang diharapkan, 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.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Rismayanti, juga mendapat penjelasan tentang pertanyaan apakah pimpinan sudah merasa puas terhadap disiplin yang telah dilaksanakan oleh para pegawai bawahannya, beliau mengatakan bahwa memang pada dasarnya para pimpinan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupatn Langkat sudah merasa puas terhadap disiplin yang telah dilaksanakan oleh para pegawai bawahannya, karena para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, sehingga para pimpinan merasa memiliki tanggung jawab terhadap penegakkan disiplin kerja para pegawainya.

C. 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:

1. Adanya Tujuan dan Sasaran yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan 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 pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat sering mengadakan pengarahannya 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 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.

Dengan demikian dapat disimpulkan 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 dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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.

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 dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, 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 administrasi kependudukan;

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, terutama petunjuk teknis yang diatur oleh Bupati Langkat melalui Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Langkat.

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 yang dikeluarkan oleh Bupati 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 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 administrasi kependudukan, 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 administrasi kependudukan, 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 dapat disimpulkan 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 administrasi 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.

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 dilingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat 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 kebijakan yang dikeluarkan oleh Bupati 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 Pegawai Negeri Sipil dalam menegakkan disiplin pegawai khususnya dalam hal penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan, 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 proses pemberian pelayanan bidang kependudukan, 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 dapat disimpulkan 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 pelaksanaan tugas pelayanan administrasi kependudukan sangat ditentukan oleh 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. 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 lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat telah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya. Kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas inilah yang membuat para pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Langkat 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 administrasi kependudukan kepada masyarakat di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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 dikoordinasikan 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 terutama dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan, 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 lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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 dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan, 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. Suatu kebijakan dapat dikatakan dapat terrealisasi jika tujuan dan sasaran tercapai, seperti dalam usaha merealisasikan tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh adanya beberapa fungsi dalam implementasi kebijakan yaitu adanya 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 dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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 administrasi kependudukan 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 administrasi kependudukan, 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 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Langkat 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 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Langkat 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 administrasi kependudukan 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 administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

4. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, 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,2012: *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, 2002: *Metode Penelitian Survei*, Liberty :Yogyakarta.
- , 2014. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: UGM Press.
- Poerwadarminta, 1982; Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN Balai Pustaka; Jakarta.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodeologi Penelitian Kualitatif.*Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P, 2012 : *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, 2002: *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

Timple, A. Dale. 2005. *Kinerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

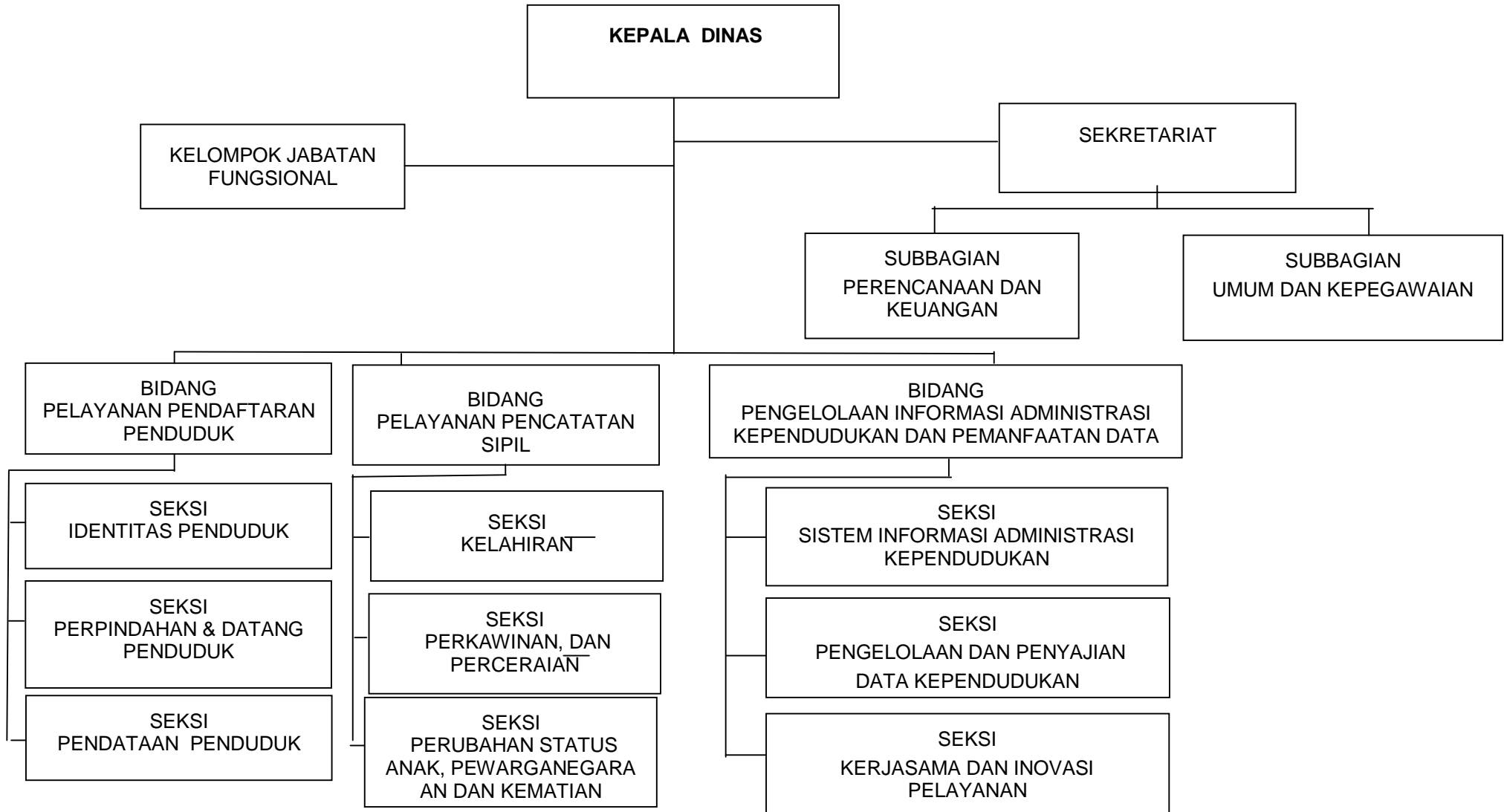
Wahab, Solichin, Abdul, 2002: *Pengantar Analisa Kebijakan Negara*, Rieneka Cipta, Jakarta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyumedia Publishing.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian; dan
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Judul : IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN KERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN LANGKAT

A. Adanya Tujuan dan Sasaran yang hendak dicapai dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;

1. Bagaimana pencapaian tujuan dan sasaran dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010; dan Sasaran apa saja yang dapat ditetapkan dalam mencapai tujuan kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut;
2. Bagaimana target/sasaran yg hendak dicapai dalam Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010
3. Apakah Pegawai Negeri Sipil sudah mengetahui tujuan dan sasaran dari pelaksanaan kebijakan tentang disiplin kerja PNS
4. Bagaimana pendapat/tanggapan PNS terhadap tujuan dan sasaran ketentuan disiplin Kerja PNS;

B. Adanya Proses dan Prosedur dalam melaksanakan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil;

1. Bagaimana Pendapat/tanggapan Bapak tentang Proses pelaksanaan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil, apakah sudah memenuhi harapan masyarakat;
2. Bagaimana Pendapat/tanggapan Bapak tentang prosedur pelaksanaan kebijakan disiplin pegawai negeri sipil , apakah sudah memenuhi harapan yang diinginkan dalam proses penerapan disiplin pegawai (PNS);
3. Bagaimana dalam melaksanakan kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 sudah ada peraturan daerah atau pedoman teknis tentang prosedur pelaksanaan tugas ?

4. Apakah ada kebijakan lain dalam mendukung proses pelaksanaan Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010;

C. Adanya kepatuhan PNS dalam mentaati ketentuan sesuai dengan kebijakan yang ada;

1. Bagaimana tingkat kepatuhan disiplin waktu saat sebelum dan sesudah melaksanakan tugas, apakah kewajiban untuk mengisi/menanda-tangani daftar hadir sudah terpenuhi?
2. Bagaimana apakah dalam mematuhi aturan disiplin kerja merasa ada keterpaksaan
3. Dalam mematuhi disiplin kerja apakah pegawai yang melaksanakan disiplin kerja yang baik dapat memperoleh penghargaan dari pemerintah;
4. Apakah hasil kerja yang diperoleh Pegawai (PNS) sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP); ?

D. Adanya Kewenangan dan Tanggung Jawab pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja.

1. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, apakah pimpinan memiliki Wewenang dan Tanggung jawab dalam menegakkan disiplin kerja.
2. Apakah dengan tanggung jawab yang dimiliki, pimpinan mampu menyelesaikan tupoksi yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
3. Bagaimana cara menegakkan disiplin kepada para pegawai agar dapat melaksanakan tupoksi sesuai dengan yang diharapkan ?
4. Apakah pimpinan sudah merasa puas terhadap disiplin yang telah dilaksanakan oleh para pegawai bawahannya; ?

.....0o0.....