**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ADE ASRI HASIBUAN**

**NPM : 1703100070**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Kebijakan Publik**

****

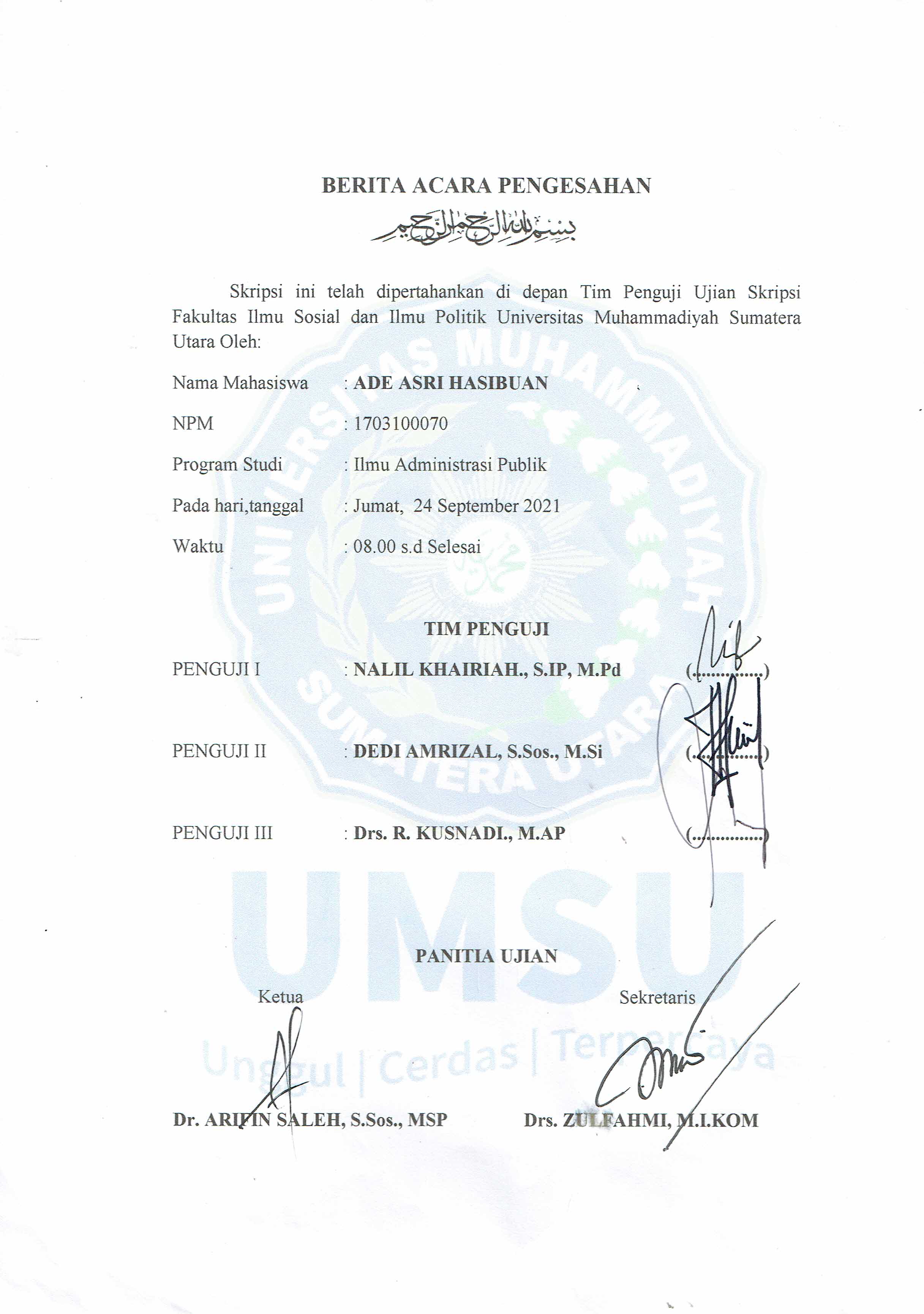
**PRODI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

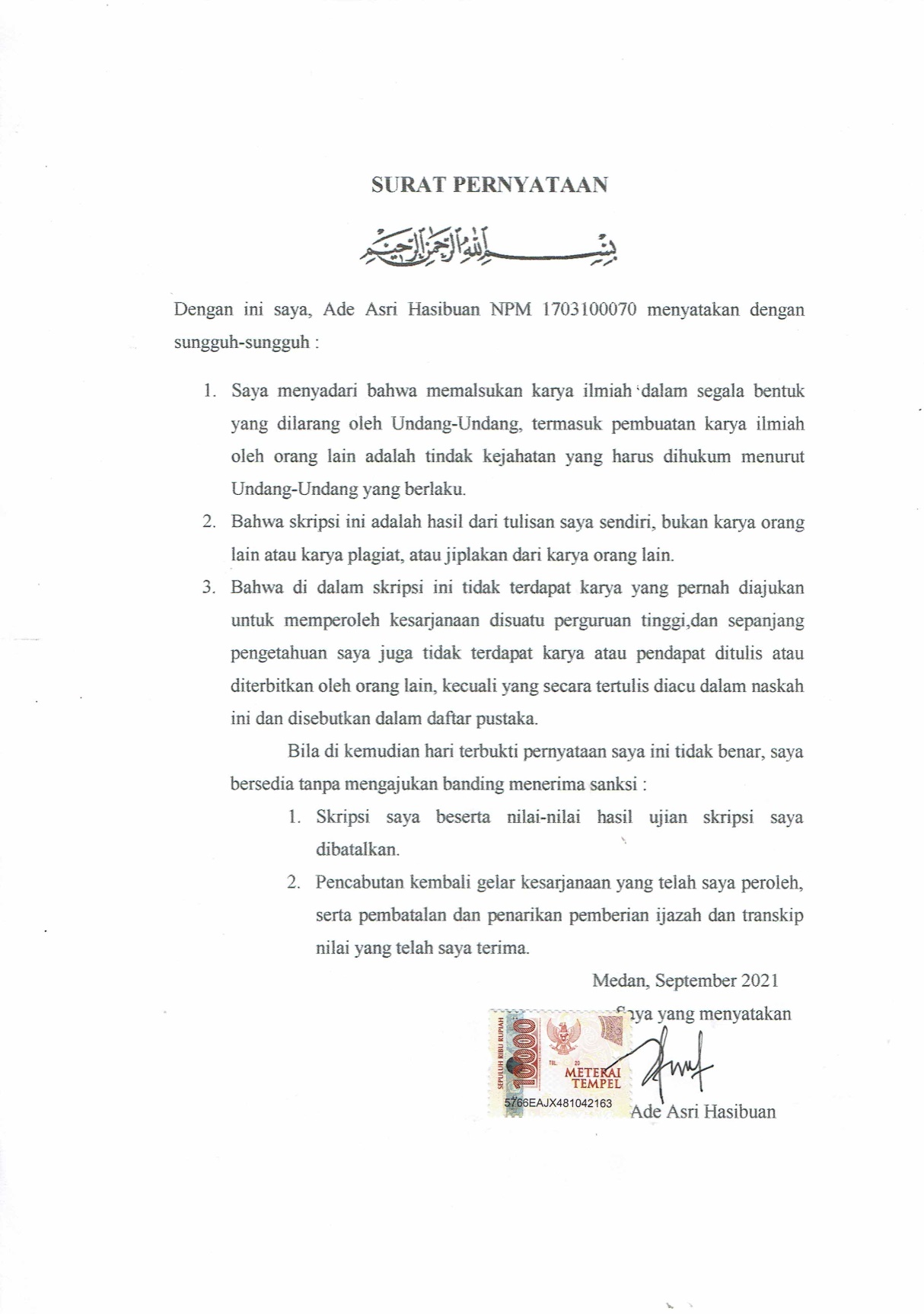
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

****

****

****

**ABSTRAK**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

**ADE ASRI HASIBUAN**

**1703100070**

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga merupakan 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. Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Metode penelitan yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif yang diperoleh dari wawancara Tanya jawab dan berhadapan langsung dengan narasumber. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan masih belum optimal karena pada kenyataannya masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja

***Kata Kunci : Pelanggaran Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010***

**KATA PENGANTAR**

****

***Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Syukur Alhamdulillahi rabbal ‘alaamiin atas kehadiratAllah Subhanawala’ala, Tuhan yang Maha Kuasa yang telah memberikan segala rahmat, kesehatan, kenikmatan, serta kemampuan dan kemudahan langkah dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah ke zaman yang berilmu pengetahuan ini.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar sarjana (S.AP) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”**

Disadari dengan sepenuh hati, bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih belum cukup sempurna. Hal ini disebakan karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya, untuk itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerimakoreksi dan kritikan yang membangun dari pembaca yang nantinya dapat berguna dan bermanfaat untuk menyempurnakan skripsi ini.

Selama penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang teristimewa dan yang paling utama yaitu Allah SWT yang selalumemberikan saya kesehatan dan kemudahan dalam menulis sehingga penulis dapat menyelesaikanya tepat waktu.
2. Yang teristimewa kepada kedua orang tua saya Ayahanda Lian Basri Hasibuan dan Ibunda Siti Mulyani yang telah mengasuh, mendidik dengan curahan kasih sayang serta selalu memberikan doa yang tiada henti dan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
3. Bapak Prof Dr.Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosialdan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Bapak Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Drs. R. Kusnadi., M.AP selaku pembimbing saya yang telahbanyak memberikan arahan, bimbingan dan juga perbaikan-perbaikandalam penulisan skiripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Kepada Bapak dan Ibu narasumber,karena telah membantu saya memberikan keterangan dari awal hingga selesainya penelitian saya ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan IAP B Kebijakan terima kasih telah sama-sama memberikan semangat tiada henti.
10. Serta penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, Andre Giovani, kakak tersayang Sry Rama Sari, Dinda Asmaradhana AMA, Emil Nursafitri, Cici Nurparadilla, Elvi Andriani, Reza Pahlepi, Eli dan Anisa Nanda Sari

Akhir kata penulis berharap skripsi ini berguna bagi kita semua, kiranya Allah SWT membalas kebaikan atas dukungan serta bantuan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis.

***Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, September 2021

Penulis

Ade Asri Hasibuan

Npm : 1703100070

**DAFTAR ISI**

**SURAT PERNYATAAN**

**ABSTRAK i**

**KATA PENGANTAR ii**

**DAFTAR ISI v**

**DAFTAR LAMPIRAN viii**

**DAFTAR TABEL xi**

**DAFTAR GAMBAR x**

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang Masalah 1
  2. Pembatasan Masalah 4
  3. Rumusan Masalah 4
  4. Tujuan Penelitian 5
  5. Manfaat Penelitian 5
  6. Sistematika Penulisan 5

**BAB II URAIAN TEORITIS**

* 1. Pengertian Implementasi 8
  2. Pengertian Implementasi Kebijakan 9
  3. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik 11
  4. Pengertian Kebijakan 12
  5. Pengertian Kebijakan Publik 13
  6. Unsur-Unsur Kebijakan Publik 16
  7. Proses-Proses Kebijakan Publik 17
  8. Tahap-Tahap KebijakanPublik 18
  9. Ciri-Ciri Kebijakan Publik 19
  10. Tujuan Kebijakan................................................................................19
  11. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) 20
  12. Pengertian Disiplin Kerja 22
  13. Pengertian Hukuman Disiplin 23
  14. Jenis Hukuman Disiplin 23
  15. Prosedur Penegakan Disiplin PNS 24
  16. Jabatan Fungsional Umum 25

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian 28

3.2 Kerangka Konsep 29

3.3 Definisi Konsep 31

3.4 Kategorisasi 32

3.5 Narasumber 33

3.6 Teknik Pengumpulan Data 34

3.7 Teknik Analisis Data 35

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian 35

3.9 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian 35

3.9.1 Kondisi Geografis Kota Medan 35

3.9.2 Peta Kota Medan . 39

3.9.3 Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan .39

3.9.4 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan . 40

3.9.5 Tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan 40

3.9.6 Fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan 40

3.9.7 Keadaan PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan 42

3.9.8 Struktur Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan 43

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian 46

4.1.1 Penyajian data 46

4.1.2 Deskripsi Narasumber 48

4.1.3 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin 48

4.1.4 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur 59

4.1.5 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Pendidikan 50

4.2 Deskripsi Hasil Wawancara 50

4.3 Pembahasan 56

**BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan 62

5.2 Saran 64

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I : Surat Pernyataan

Lampiran II : Pedoman Wawancara

Lampiran III : SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran IV :SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing

Lampiran V : SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran VI : SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran VII : SK-5 Berita Bimbingan Acara Skripsi

Lampiran VIII :Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan

Lampiran IX : Surat Keterangan Balasan Riset Penelitian Mahasiswa

Lampiran X : Surat Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa

Lampiran XI : Surat Keterangan Bebas Pustaka

Lampiran XII : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran XIII : SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Data Pelanggaran Disiplin PNS...........................................................48

Tabel 4.2 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin 49

Tabel 4.3 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur 50

Tabel 4.4 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Pendidikan 51

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Konsep 31

Gambar 3.2 Peta Kota Medan 40

Gambar 3.3 Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil BKD kota Medan 43

Gambar 3.4Bagan StrukturOrganisasi 44

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan pada pokoknya tergantung dari pegawai negeri sipil.Untuk mencapai tujuan negara yaitu menyelenggarakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya, dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Persoalan secara umum yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil sejak dahulu kala hingga sampai dengan sekarang adalah persoalan” rendahnya budaya disiplin”.Budaya disiplin di kalangan PNS belum sepenuhnya dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik, walapun telah dikeluarkan peraturan terkait yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.

|  |
| --- |
| Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.  Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.  Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. Sedangkan Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. |

Penegakan hukum berupa sanksi juga diterapkan agar menimbulkan efek jera baik bagi pelaku pelanggaran disiplin maupun Pegawai Negeri Sipil lain agar tidak melakukan kesalahan yang sama. Keputusan penjatuhan hukuman disiplin terhadap yang bersangkutan harus dilakukan secara profesional. Ini merupakan tugas tim terpadu yang bekerja secara independen, melalui prosedur sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medanyang mempunyai visi dan misi mewujudkan pegawai negeri sipilnya menjadi pegawai negeri sipil yang berkualitas, bermoral, profesional, berwibawa dan sejahtera, tentu juga banyak menemui kasus Indisipliner yang dilakukan pegawai negerinya. Walaupun telah mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk Pegawai Negeri Sipil lingkup pemerintahan kota Medan untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut.

Berdasarkan data yang ada disimpulkan dari beberapa tahun terakhir PNS yang melakukan pelanggaran disiplin terbanyak terjadi pada tahun 2019.sebanyak 489 yang mendapat teguran lisan, 5 orang mendapat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dan 1 orang yang mendapat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

Walaupun telah ditetapkan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada kenyataannya masih terdapat Pegawai Negeri Sipil lingkup pemerintahan kota Medan yang melanggar aturan Seperti, dengan membolos kerja, terlambat hadir, dan berkeliaran diluar kantor pada saat jam dinas.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya banyak tidak mentaati peraturan sehingga dijatuhi hukuman disiplin yang disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

* 1. **Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan serta untuk menghindari kemungkinan yang menyimpang dari pokok permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai tentang Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional umum.

* 1. **Rumusan Masalah**

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

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”

**1.4 Tujuan Penelitian**

Hakekatnya dari penelitian yang dilakukan sesungguhnya akan diketahui setelah adanya identifikasi dan rumusan masalah. Tujuan dalam penelitian yang dilakukan ini ialah untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

* 1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Secara akademis untuk dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang ilmu pemerintahan khususnya jurusan ilmu administrasi public.
2. Secara teoritis untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan berfikir penulis melalui sebuah karya ilmiah.
3. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan tolak ukur dalam Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan
   1. **Sistematika Penulisan**

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

**BAB II URAIAN TEORITIS**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang yang melandasi penelitian. Teori-teori yang diuraikan antara lain: implementasi, pegawai negeri sipil, hukuman disiplin, fungsional umum.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, kerangka konsep, defenisi konsep, kategorisasi, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, lokasi dan waktu penelitian dan deskripsi ringkasan objek kajian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini yang akan diuraikan adalah penyajian data dan analisa wawancara.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan data dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian

**BAB II**

**URAIAN TEORITIS**

Tinjauan teoritis merupakan landasan berfikir untuk melakukan penelitian dan memberikan batasan-batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep guna menghindari adanya salah pengertian. Maka beberapa definisi konesp yang dipakai dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah di kemukakan dibawah ini, adapun yang menjadi tinjuan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. **Pengertian Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa inggris, yaitu *to implement* yang berati mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Implementasi merupakan fenomena yang komplek yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, sebagai sesuatu keluaran (output) maupun sebagai suatu dampak (*outcome*). Misalnya implementasi di konseptualisasikan sebagai suatu proses, atau serangkaian keputusan dan tindakan yang ditujukan agar keputusan-keputusan yang diterima oleh pemerintahan desa dapat dijalankan.

Menurut Soekanto (2004:135) pengertian prosedur/pengelolaan adalah suatu proses yang dimulai dari proses perencanaan, pengaturan, pengawasan, penggerak sampai dengan proses terwujudnya tujuan.

Menurut Westra, dkk (2011:2) pelaksanaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaanya dan kapan waktu dimulainya.

Menurut Wahab (2005:135) merumuskan proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual atau pejabat-pejabat atau kelompok pemerintahan atau swasta, yang diarahkan agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Dunn (2003:132) implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Ripley dan Franklin (Winarno 2014:148) menjelaskan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang yang ditetapkan yang memberikan otoritas, kebijakan, keuntungan atau suatu jenis keluarnya yang nyata. Istilah implementasi menunjukan pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh induvidu atau kelompok setelah peraturan atau undang-undang yang ditetapkan untuk mempermudah mencapai tujuan yang diinginkan.

**2.2 Pengertian Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap suatu tertentu. Pengertian yang demikian ini merupakan pengertian yang sederhana, tetapi dengan kesederhanaan rumusan tidak berati bahwa implementasi kebijakan adalah merupakan suatu proses kebijakan yang dapat dilakukan dengan mudah, akan tetapi pelaksanaan menurut adanya syarat, antara lain adanya orang atau pelaksana uang dan kemampuan keorganisasian.

Implementasi dalam hal ini merupakan proses mendapat sumberdaya tambahan, sehingga dapat menghitung apa yang harus dikerjakan dan memerlukan dua macam tindakan yang berurutan yaitu merumuskan tindakan apa yang harus dilakukan dan melaksanakan tindakan apa yang dirumuskan tadi. Implemetasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya.

Model manajemen implementasi menurut Nugroho (2004:163) menggambarkan pelaksanaan atau implementasi kebijakan didalam konteks manajemen berada didalam kerangka organizing-leading-controlling. Jadi ketika kebijakan telah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut.

Menurut Winarni (2005:101) implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai actor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang digunakan.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variable atau faktor, dan masing-masing variable tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dengan adanya Implementasi Kebijakan mengorganisasikan, melaksanakan kepemimipinan untuk melaksanakan, untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan secara rinci kegiatan implementasi kebijakan dimulai dari implementasi strategi, pengorganisasian, pergerakan kepemimpinan, dan pengendalian akan berjalan dengan lancar sesuai yang diinginkan.

Menurut Anderson (1992:93) mengemukakan implementasi kebijakan adalah merupakan tahapan dari proses kebijakan. Anderson menetapkan bahwa implementasi pelaksanaan merupakan penetapkan kebijaksanaan atau mesin administrative pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah politik.

Menurut Wahab (Tahir: 2014: 55) menyatakan bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang diatasi, menyebukan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstruktur/mengatur proses implementasinya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dibuat oleh pemerintah untuk kepentingan public. Tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu.

* 1. **Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya terhadap pengambilan keputusan. Implementasi kebijakan publik adalah tahapan penting dalam realisasi kebijakan publik secara komprehensif. Dan dalam bagian ini akan disajikan beberapa pendapat mengenai implementasi kebijakan publik.

Menurut Mustopadjidja (2002:118) implementasi kebijakan public adalah suatu keputusan yang dimaksud untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah

Menurut Dwijiwijoto (2001:158) implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang dilakukan, yaitu:

1. Langsung mengimplementasikan dalam bentuk program
2. Dan atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Menurut Tachan (2006:25) implementasi kebijakan public merupakan kegiatan administrative yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak diantara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan.Implementasi kebijakan mengandung logika top-down, yang dimana maksudnya adalah menurunkan atau menafsirkan alternative-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternative yang bersifat konkrit dan mikro.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik adalah proses untuk memberlakukan baik berbentuk undang-undang peraturan, keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

* 1. **Pengertian Kebijakan**

Kebijakan umumnya dianggap sebagai pedoman untuk bertindak atau saluran untuk berfikir. Dengan dibuatnya suatu kebijakan maka dapat mengarahkan suatu tindakan untuk mencapai sasaran dantujuan, menjelaskan bagaimana cara pencapaian tujuan dengan menentukan petunjuk yang harus diikuti. Kebijakan juga dibuat untuk menjamin konsistensi tujuan dan untuk menghindari keputusan yang berwawasan sempit dan berdasrkan kelayakan.

Kebijakan ialah pedoman untuk bertindak. Pedoman itu bisa saja amat sederhana atau kompleks, bersifat umum atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, bersifat kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. kebijakan dalam maknanya seperti ini mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu, atau suatu rencana.

Menurut Fredrich (2011:20) kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang disusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan dan peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

Menurut Suharto (2008:7) kebijakan adalah suatu ketetapan yang membuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

Dari defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan adalah serangkaian kegiatan dan pilihan yang mempunyai hubungan satu sama lain, termasuk keputusan untuk berbuat atau tidak berbuat dalam mengatasi suatu masalah yang dihadapi dan harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

* 1. **Pengertian Kebijakan Publik**

Kebijakan publik yaitu sebuah serangkaian suatu tindakan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang memiliki suatu tujuan atau berorientasi pada suatu tujuan tertentu dalam kepentingan semua masyarakat.

Menurut Zainal Abidin (2004 : 23) kebijakan publik tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Oleh karena itu, kebijakan publik berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan khusus dibawahnya.

Menurut Nugroho (2004:15) menyatakan kebijakan publik adalah suatu aturan yang mengatur kehidupan yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan didepan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi.

Menurut Anderson (2004:38) mengatakan kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana impikasi dari kebijakan tersebut, adalah :

1. kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu, atau bersifat negative dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
4. kebijakan pemerintahan setidaknya dalam arti yang positif yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang bersifat terikat dan memaksa.

Kebijakan publik selalu memiliki tujuan yang nyata, adanya suatu perencanaan membuat pemerintah dapat mengambil suatu kebijakan yaitu pengambilan keputusan yang berdasarkan suatu kebijakan yang ingin mencapai suatu kebijakan, kebiajakan publik harus benar-benar dilaksanakan oleh pemerintah, tanpa adanya kebijakan bagaimana pemerintah dapat mengambil suatu keputusan demi mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik adalah sangat ditentukan adanya perubahan dalam seseorang yang menghendaki suatu tujuan dalam kesepakatan bersama untuk mencapai apa yang menjadi tujuan bersama.

Menurut Edward (2002:178) mengidentifikasi empat faktor yang mempegaruhi baik langsung maupun tidak langsung dalam mengimplementasikan kebijakan publik:

1. *communication* (komunikasi), yaitu dalam mengimplementasikan diperlukannya komunikasi, baik antara sesama pembuat kebijakan maupun ditujukan.
2. *resources* (sumber daya) implementasi kebijakan tindakan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan jika kekurangan sumberdaya baik yang menyangkut sumber daya manusia, maupun dana dan fasilitas.
3. *disposition* (sikap implementor) implementasi akan terlaksana dengan baik jika pengimplementasiannya bersikap baik ataupun sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab dalam pelaksanaannya.
4. *biraucratis structure* (struktur birokrasi) bahwa struktur burokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Mencakup dua hal penting, pertama adalah mekanisme dan struktur organisasi itu sendiri.

Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standard operating procedure (SOP) yang dicantum akan dalam guideline program kebijakan SOP yang baik mancantumkan kerangka yang jelas dan sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun, karena akan menjadi acuan bekerjanya implementor Sedangkan struktur oganisasi pelaksanapun sejauh mungkin menghindar hal berbelit, panjang dan kompleks Struktur organisasi pelaksana harus dapat menjamin adanya pengambilan keputusan atas kejadian luar biasa dalam program secara cepat. Dan hal ini hanya dapat lahir jika struktur didisain secara ringkas da fleksibel menghindari "virus weberian yang kaku, terlalu hirarkis dan birokratis.

Dari defenisi diatas maka kebijakan publik dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu didalam masyarakat dimana penyususnannya melalui berbagai tahapan yang mengambil suatu keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang-orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas politik, yaitu mereka yang menerima mandata dari publik, pada umumnya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama publik.

* 1. **Unsur-Unsur Kebijakan Publik**

Proses dari sebuah kebijakan dan struktur kebijakan dari sisi proses akan terdapat tahapan-tahapan indentifikasi masalah dan tujuan formalisasi akan pelaksanaan dan evaluasi kebijakan.

Dilihat dari segi struktur terdapat beberapa unsur kebijakan, yaitu:

1. Tujuan kebijakan. Telah dipahami bahwa suatu kebijakan dibuat karena ada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan, namun demikian tidak semua kebijakan mempunyai uraian yang sama tentang tujuan.
2. Masalah. Masalah merupakan unsur yang sangat penting dalam kebijakan. Kesalahan dalam menentukan masalah secara tepat dapat menimbulkan kegagalan total dalam seluruh proses kebijakan. Tidak ada artinya suatu cara atau metode yang baik untuk pemecahan suatu masalah kebijakan, kalau pemecahan dilakukan bagi masalah yang tidak benar.
3. Tuntutan. Tuntutan muncul antara lain karena salah satu dari dua sebab yaitu, karena diabaikannya kepentingan yang dibuat suatu golongan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga kebijakan yang diuat pemerintah dirasakan tidak memenuhi atau merugikan kepentingan mereka.
4. Dampak. Dampak merupakan tujuan lanjutan yang timbul sebagai pengaruh dari tercapaina suatu tujuan. Setiap tindakan menimbulkan akibat atau dampak yang lebih besar dalam masyarakat dari pada target yang diperhitungkan dalam suatu kebijakan.
5. Sarana dan alat kebijakan. Suatu kebijakan dilaksanakan dengan menggunakan sarana. Beberapa dari sarana ini antara lain, kekuasaan, insentif, pengembangan, kemampuan, simbolis, dan perubahan kebijakan itu sendiri.
   1. **Proses-Proses Kebijakan Publik**

Menurut Taufiqurokhman (2014:17), proses kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan didalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut nampak dalam serangkain kegiatan yang mencakup agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan.

Terdapat 5 (lima) tahapan dalam proses pembuatan kebijakan publik, yaitu:

1. Perumusan Masalah

Memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah.

1. *Forecasting* (Peramalan)

Memberikan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan, termasuk apabila tidak membuat kebijakan.

1. Rekomendasi Kebijakan

Memberikan informasi mengenai manfaat bersih dari setiap alternatif , dan merekomendasikan alternatif kebijakan yang memberikan manfaat bersih paling tinggi.

1. Monitoring Kebijakan

Memberikan informasi mengenai konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk kendala-kendalanya.

1. Evaluasi Kebijakan

Memberikan informasi mengenai kinerja

* 1. **Tahap-Tahap Kebijakan Publik**

Menurut Winarno (2008:32), tahap-tahap kebijakan publik secara umum kebijakan terdiri dari formulasi, implementasi, dan evaluasi. Menurut beberapa pandangan beberapa pakar politik tentang kebijakan publik, kebijakan dijelaskan dengan tahapan-tahapan yang berbeda-beda tapi dengan inti yang sama yakni didalamnya mencakup tiga pokok proses kebijakan yakni formulasi, implementasi, dan evaluasi. Proses kebijakan publik dikatakan sangat kompleks dan rumit, karena itu beberapa ahli membagi proses penyusunan kebijakan publik menjadi beberapa tahap dengan tujuan pembagian ini ialah untuk memudahkan dalam mengkaji kebijakan publik.

* 1. **Ciri-Ciri Kebijakan Publik**

Abidin (2012:23) mengemukakan beberapa ciri-ciri kebijakan publik, yaitu:

1. Setiap kebijakan harus ada tujuannya. Artinya, pembuatan suatu kebijakan tidak boleh sekedar asal buat karena kebetulan ada kesempatan membuatnya. Tanpa ada tujuan tidak perlu ada kebijakan.
2. Kebijakan tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan yang lain. Namun, berkaitan dengan berbagai kebijakan dalam masyarakat, dan berorientasi pada implementasi, interpretasi, dan penegak hukum.
3. Kebijakan adalah apa yang dilakukan oleh pemerintah, bukan apa yang di masih ingin dikehendaki untuk dilakukakan pemerintah.

Kebijakan dapat berbentuk negatif atau melarang dan juga dapat berupa pengarahan untuk melaksanakan atau menganjurkan

**2.10 Tujuan kebijakan**

Kebijakan yang baik harus mempunyai tujuan yang baik. Tujuan yang baik tersebut sekurang-kurangnya harus memenuhi 4 kriteria sebagai berikut :

1. Apa yang diinginkan untuk dicapai
2. Bersifat rasional atau realistis (rational or realistic)
3. Jelas (clear)
4. Berorientasi kedepan (future oriented)

**2.11 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Pegawai negeri sipil atau PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian PNS tersebut dinyatakan dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.Pada tahun 2014 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pengembangan karir bagi PNS diatur dengan jelas dalam peraturan-peraturan kepegawaian. Pola pengembangan karir PNS adalah berupa pendidikan dan pelatihan; kenaikan pangkat; dan promosi jabatan. Ketiga pola tersebut pada dasarnya saling berhubungan dan berkaitan satu dengan lainnya. Melalui pola tersebut maka pengembangan karir PNS dapat lebih terjamin apabila PNS bersangkutan mampu mendisiplinkan diri dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mempunyai kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan larangan serta sanksi administrative yang juga diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik dalam maupun diluar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan serta hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
   1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam suatu organisasi pemerintahan terdapat suatu hubungan antara atasan dengan bawahan, keterpaduan antara mereka merupakan modal besar   
dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Seorang atasan tanpa mendapat   
dukungan dari bawahan tidak akan dapat berbuat banyak, sedangkan keaktifan   
para bawahan tanpa kehadiran seorang pimpinan maka akan mudah mengalami   
kekacauan dan masing-masing bekerja sesuai dengan kepentingan sendiri-sendiri.   
Suatu tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik apabila dalam   
pelaksanaannya tidak dilakukan dengan baik pula. Untuk itu, salah satu kunci   
tercapainya tujuan organisasi adalah dengan mengupayakan terpeliharanya   
disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya**.**

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Thoha (2010:76) disiplin kerja adalah ketepatan dalam   
melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut   
untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2013:87) disiplin merupakan alat penggerak   
karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus   
diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

* 1. **Pengertian Hukuman Disiplin**

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

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.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja

* 1. **Jenis Hukuman Disiplin**

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

* Teguran lisan
* Teguran tertulis; dan
* Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Jenis hukuman sedang terdiri dari :

* Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
* Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) tahun; dan
* Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :

* Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
* Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
* Pembebasan dari jabatan;
* Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
* Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
  1. **Prosedur Penegakan Disiplin PNS**
* **Pertama,** pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin melalui media elektronik oleh atasan langsung paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan secara virtual. Apabila PNS yang akan diperiksa tidak hadir pada tanggal pemeriksaan virtual yang ditetapkan, maka dilakukan pemanggilan kedua. Namun jika PNS tersebut tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam pemanggilan kedua, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dengan alat bukti atau keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
* **Kedua,** prosedur pemeriksaanpada prinsipnya dilakukan secara tatap muka dengan memperhatikan *physical distancing*atau protokol kesehatan yang ditentukan pemerintah. Namun proses pemeriksaan ini tentu dapat dilakukan secara virtual misalnya melalui *teleconference.* Pemeriksaan virtual ini dilakukan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa . Hasil pemeriksaan dituangkan dalam bentuk Berita Acara yang ditandatangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan disampaikan kepada PNS yang diperiksa melalui media elektronik. Namun apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani atau menyampaikan kembali berita acara yang sudah ditandatangani, maka berita acara yang telah ditandatangani atasan langsung atau tim pemeriksa dianggap cukup. Sementara apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung yang bersangkutan wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila kewenangan ada pada pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.
* **Ketiga**, penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Untuk penyampaian keputusan penjatuhan tersebut diupayakan sesuai dengan ketentuan pelaksanaan PP 53 tahun 2010 dengan memperhatikan aturan protokol kesehatan, namun keputusan penjatuhan hukuman disiplin ini juga dapat disampaikan lewat media elektronik misalnya berupa email. PNS yang telah menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin ini wajib menandatangani tanda terima/tanda bukti dan menyampaikan kembali kepada pejabat yang berwenang.
  1. **Jabatan Fungsional Umum**

Pada jabatan fungsional umum, sistem penilaian kerjanya menggunakan Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3).

Sesuai dengan Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/60/M.PAN/6/2005 tentang Perubahan atas Ketentuan Lampiran I dan/atau Lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya pengertian jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasiNegara

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pengangkatan dalam jabatan di lingkungan birokrasi pemerintah dibagi menjadi dua jenis jabatan, yaitu jabatan structural dan jabatan fungsional. Kedua jabatan tersebut merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki PNS atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setelah memenuhi syarat yang ditentukan

Menurut PP No 16 Tahun 1994. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional PNS yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentuserta bersifat mandiri Sehingga dapat disimpulkan pengertian jabatan fungsional adalah jabatan yang secara tidak tegas ada dalam struktur organisasi dengan fungsi utama sebagai pelaksana fungsi organisasi tersebut dandidasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu.   
Meskipun jabatan fungsional tidak secara tegas tercantum dalam struktur organisasi birokrasi pemerintah, namun ditinjau dari sudut fungsinya, jabatan tersebut harus tetap ada untuk memungkinkan organisasi menjalankan tugas pokoknya.   
Pengangkatan jabatan fungsional bertujuan sebagai sarana pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier PNS. Selain itu untuk mencapai tujuan pembangunan, dibutuhkan adanya pengangkatan pejabat fungsional yang perlu dibina dengan sebaik-baiknya dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja demi menciptakan organisasi pemerintah yang “miskin struktur, namun kaya fungsi”.

Contoh Jabatan Fungsional umum yaitu, Operator Telepon, Operator Komputer, Pengetik, Pesuruh, Bendahara Pengadministrasi Umum, Supir dan lain lain

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses panjang. Penelitian berawal dari niat yang ada dalam diri seseorang dalam memahami fenomena tertentu kemudian berkembang menjadi ide, teori dan konsep metode penelitian dalamhal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam kamus bahasa Indonesia, kata penelitian diartikan sebagai pemeriksa yang diteliti atau penyelidikan, kata penyelidikan diartikan sebagai pemeriksa atau pengusutan, dan kata penyelidikan berati memeriksa dengan teliti, mengusut dengan cermat, atau menelaah (mempelajari) dengan sungguh-sunggu.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriftif dengan pengelolaan data kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomenal dilapangan dan menjabarkan temuan dilapangan, dimana proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus peneitian sesuai dengan fakta dilapangan. Metode deskriftif kualitatif hanyalah memaparkan situasi dan pristiwa. Penelitian dengan metode ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis, atau membuat prediksi dan hanya menganalisis kebenarannya berdasarkan fakta yang diperoleh. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan kepada masalah proses dan makna dengan cara mendeskripsikan suatu masalah. Penelitian yang dilakuakan bersifat deskriftif, yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif.

* 1. **Kerangka Konsep**

Nawawi (1992:43) bahwa kerangka konsep itu disusun sebagai perkiraan tertulis dari hasil yang akan dicapai setelah dianalisis secara krisis berdasarkan presepsi yang dimiliki. Berdasarkan landasan teori yang dimiliki sebagai dasar pijakan yang jelas dan pengembangan teori maka konsep dapat digambarkan dan disusun dalam sebuah model teoritis. Adapun kerangka konsep yang penulis gambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**GAMBAR 3.1**

**KERANGKA KONSEP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**

Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam penetapan penjatuhan hukuman disiplin

1. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.
2. Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Adanya prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin.
4. Adanya struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan.

Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin

**Feedback**

Peningkatan disiplin PNS yang profesional

* 1. **Definisi Konsep**

Nawawi konsep adalah istilah atau defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau induvidu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Defenisi konsep adalah istilah defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat pehatian ilmu sosial; dan abstrak dari jumlah karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau induvidu tertentu. Berkaitan dengan, maka dalam penelitian ini digunakan konsep-konsep sebagai berikut :

1. Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu pejabat-pejabat atau unit-unit pemerintahan atau suatu yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.
2. Implementasi kebijakan yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya.
3. Implementasi kebijakan publik merupakan implementasi kebijakan publik disamping dapat dipahami sebagai salah satu aktivitas dari administrasi publik sebagai intitusi (birokrasi) dalam proses kebijakan publik, dapat dipahami pula sebagai salah satu lapangan studi administrasi publik sebagai ilmu.
4. Kebijakan merupakan seperangkat keputusan yang diambil oleh pelaku-pelaku politik dalam rangka memilih tujuan dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.
5. Kebijakan publik adalah kebijakan dari pemerintah yang dapat dianggap sebagai kebijakan yang resmi, sehingga mempunyai kewenangan yang dapat memaksa masyarakat untuk memenuhinya.
6. Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil atau PNS merupakan warga negara Indonesia yang dapat memenuhi syarat tertentu untuk diangkat menjadi Pejabat Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dengan tujuan menduduki jabatan pemerintahan.
7. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
8. Jabatan fungsional umum adalah jabatan yang sistem penilaian kerjanya menggunakan Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3).
   1. **Ketegorisasi**

Kategorisasi adalah salah satu dari perangkat tumpukan yang disusun atas dasar pemikiran intitusi, pendapat atau kriteria tertentu. Menurut Wikipedia kategorisasi merupakan proses yang mana gagasan dan benda dikenal, dibedakan, dan dimengerti. Kategorisasi menyiratkan bahwa benda termasuk dalam tujuam tertentu. Tentu saja sebuah kategorisasi menjelaskan hubungan antara subjek dan objek pengetahuan.

Kategorisasi menunjukan bagaimana cara mengukur suatu variable penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung dan merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan oleh kebijakan, sebagai berikut :

1. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai
2. Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan
3. Adanya Prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin
4. Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan
   1. **Narasumber**

Untuk melengkapi data-data yang akan dianalisis secara kualitatif, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan individu sebagai narasumber, untuk memberi pandangan terhadap implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dalam rangka penetapan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS di badan kepegawaian daerah kota medan:

Narasumber dalam penelitian ini adalah :

1. Nama :Muhammad Hafiz, S.Sos.,M.AP

Umur : 55 Tahun

Jabatan : Kepala bidang pengembangan karier

1. Nama : Mhd Asnan SH., M.Hum

Umur : 58 Tahun

Jabatan : Kepala sub bidang disiplin

1. Nama : Yulia Anggraini S.H

Umur : 30 Tahun

Jabatan : Analis Kepegawaian

1. Nama : Erlinawati Siregar S.Pd

Umur : 48 Tahun

Jabatan : Arsiparis

**3.6 Teknik pengumpulan Data**

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti perlu mengumpulkan data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data ini didapatkan melalui wawancara yaitu mengajukan beberapa pertanyaan terhadap narasumber atau pun responden yang berkaitan dalam penelitian.

* 1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti atau data yang diperoleh ini disebut data primer. Dalam hal ini data diperoleh dengan wawancara yaitu mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan informan atau narasumber.

* 1. Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data-data yang relevan dengan pemersalahan yang diteliti, yang diperoleh dari buku dan referensi, serta naskah lainnya. Data sekunder ini digunakan sebagai pendukung dalam analisa data.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, yaitu suatu teknik dimana data yang diperoleh melalui pengumpulan data kemudian akan di interpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, data yang diperoleh dari hasil wawancara akan diuraikan secara deskriptif dan analisis secara kualitatif. Analisis yang dilakukan meringkas data atau menyeleksi data, disederhanakan, kemudian diambil makna utamanya. Data yang disajikan berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Sehingga memberikan gambaran tentang bagaimana pelaksanaan penetepan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS di badan kepegawaian daerah kota medan.

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah lokasi tempat penulis dan mengumpulkan data yang dibutuhkan saat melakukan penelitian, penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. JL. Kapten Maulana Lubis No.2 Medan. Adapun waktu untuk penelitian ini adalah Juni 2021– Juli 2021

* 1. **Deskripsi Ringkas Objek Penelitian**
     1. **Kondisi Geografis Kota Medan**

Sebagai salah satu daerah otonom dengan status kota, maka kedudukan, fungsi dan peranan Kota Medan cukup penting dan strategis baik secara regional maupun nasional. Bahkan sebagai ibukota Propinsi Sumatera Utara, Kota Medan sering digunakan sebagai barometer dan tolok ukur dalam pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa maka secara geografis, Kota Medan memiliki kedudukan strategis sebab berbatasan langsung dengan Selat Malaka di bagian Utara sehingga relatif dekat dengan kota-kota/negara yang lebih maju seperti Pulau Penang, Kuala Lumpur Malaysia dan Singapura.

Berdasarkan pertimbangan dinamika pembangunan kota, luas wilayah administrasi Kota Medan telah melalui beberapa kali perubahan. Pada tahun 1951, Walikota Medan mengeluarkan Maklumat Nomor 21 Tanggal 29 September 1951 yang menetapkan luas Kota Medan menjadi 5.130 Ha yang meliputi 4 kecamatan dengan 59 kelurahan. Maklumat Walikota Medan dikeluarkan menyusul keluarnya Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 66/III/PSU tanggal 21 September 1951 agar daerah Kota Medan diperluas menjadi 3 (tiga) kali lipat.

Melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1973, Kota Medan kemudian mengalami pemekaran wilayah menjadi 26.510 Ha yang terdiri dari 11 kecamatan dengan 116 kelurahan. Kemudian, berdasarkan luas administrasi yang sama maka melalui Surat Persetujuan Menteri Dalam Negeri Nomor 140/2271/PUOD tanggal 5 Mei 1986 ditetapkan pemekaran kelurahan menjadi 144 kelurahan. Selanjutnya, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara Nomor 140.22/2772.K/1996 tanggal 30 September 1996 tentang pendefinitipan 7 kelurahan di Kotamadya Daerah Tingkat II Medan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 1992 tentang Pembentukan Beberapa Kecamatan di Kota madya Daerah Tingkat II Medan dimekarkan kembali menjadi 21 kecamatan dengan 151 kelurahan dan 2.001 lingkungan.

Sebagian besar wilayah Kota Medan merupakan dataran rendah dengan topografi yang cenderung miring ke Utara dan menjadi tempat pertemuan 2 sungai penting, yaitu sungai Babura dan sungai Deli. Di samping itu, Kota Medan berada pada ketinggian 2,5 - 37,5 meter di atas permukaan laut dan secara administratif mempunyai batas wilayah sebagai berikut :

* Sebelah Utara : Kabupaten Deli Serdang dan Selat Malaka
* Sebelah Selatan : Kabupaten Deli Serdang
* Sebelah Barat : Kabupaten Deli Serdang
* Sebelah Timur : Kabupaten Deli Serdang

Kota Medan memiliki luas 26.510 hektare (265,10 km²) atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatra Utara. Dengan demikian, dibandingkan dengan kota/kabupaten lainya, Medan memiliki luas wilayah yang relatif kecil dengan jumlah penduduk yang relatif besar. Secara geografis kota Medan terletak pada 3° 30' – 3° 43' Lintang Utara dan 98° 35' - 98° 44' Bujur Timur. Untuk itu topografi kota Medan cenderung miring ke utara dan berada pada ketinggian 2,5 - 37,5 meter di atas permukaan laut.

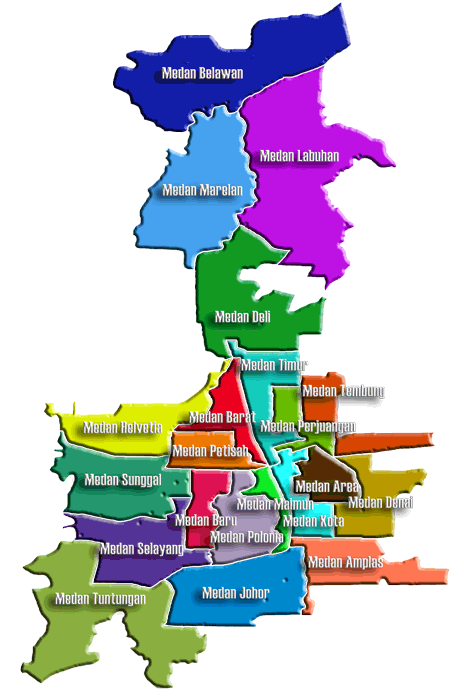
Berdasarkan data kependudukan tahun 2005, penduduk Medan diperkirakan telah mencapai 2.036.018 jiwa, dengan jumlah wanita lebih besar dari pria, (1.010.174 jiwa > 995.968 jiwa). Jumlah penduduk tersebut diketahui merupakan penduduk tetap, sedangkan penduduk tidak tetap diperkirakan mencapai lebih dari 500.000 jiwa, yang merupakan penduduk komuter.

Berdasarkan Sensus Penduduk Indonesia 2010, penduduk Medan berjumlah 2.109.339 jiwa. Penduduk Medan terdiri atas 1.040.680 laki-laki dan 1.068.659 perempuan.Bersama kawasan metropolitannya (Kota Binjai dan Kabupaten Deli Serdang) penduduk Medan mencapai 4.144.583 jiwa. Dengan demikian Medan merupakan kota dengan jumlah penduduk terbesar di Sumatra dan keempat di Indonesia.

Sebagian besar penduduk Medan berasal dari kelompok umur 0-19 dan 20-39 tahun (masing-masing 41% dan 37,8% dari total penduduk). Dilihat dari struktur umur penduduk, Medan dihuni lebih kurang 1.377.751 jiwa berusia produktif, (15-59 tahun). Selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan, rata-rata lama sekolah penduduk telah mencapai 10,5 tahun. Dengan demikian, secara relatif tersedia tenaga kerja yang cukup, yang dapat bekerja pada berbagai jenis perusahaan, baik jasa, perdagangan, maupun industri manufaktur.

* + 1. **Peta Kota Medan**

**Gambar 3.2 Peta Kota Medan**

****

*Sumber : arsip.pemkomedan.go.id*

**3.9.3 Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah berimplikasi terhadap pemberlakuan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan terbentuk dari peleburan 3 (tiga) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)yakni: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Medan, Kantor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kota Medan, dan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan membantu Wali Kota Medan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

**3.9.4 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

**a. Visi**

Terwujudnya masyarakat kota medan yang berkah, maju, dan kondusif

* + 1. **Misi**

Menciptakan keadilan social melalui reformasi birokrasi yang bersih, professional, dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan public yang prima, adil, dan merata.

**3.9.5 Tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

* + 1. **Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Medan**

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan menyelenggarakan fungsi:

* + - 1. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
      2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk terlaksananya manajemen Pegawai ASN yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat danjabatan, pengembangan karir, pola karir, pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua serta perlindungan pegawai ASN
      3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
      4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait terkait dengan tugas dan fungsinya
    1. **Keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Gambar 3.3

Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

**No Nama Jenis Kelamin Jabatan**

1. Zain Noval S.STP, MAP Laki-laki Kepala Badan

2. Baginda P S, AP., M.Si Laki-laki Sekretaris

3. Doharni Susilawat S.STP,M.Si Perempuan Kasubag Umum

4. Imran S.H Laki-laki Kasubag Keuangan

5. M. Fazwar Wahid S.T., M.Si Laki-laki Kasubag Penyusunan Program

6. Indra Gunawan S.H Laki-laki Kabid Mutasi & Kes Pegawai

7. M. Hafiz, S.Sos., M.AP Laki-laki Kabid Pengembangan Karir

8. Hendra Ridho G.S. AP., M.Si Laki-laki Kabid Pengadaan & Data Kepeg

9. Adrian Saleh S.E Laki-laki Kabid PSDM

10. Adi Umarto Paninduri. SE Laki-laki Kasubid Mutasi

11. Masrifah Siregar, S.S Perempuan Kasubid Jabatan

12. Suminto, S.Sos Laki-laki Kasubid Data dan Arsip

13. Yance Irawan N, S.Sos Laki-Laki Kasubid Pendidikan&Pelatihan

14. Thoriq Bin Ziadattaufiq, SE Laki-laki Kasubid Kepangkatan

15. M. Asnan S.H., M.Hum Laki-laki Kasubid Disiplin

16. Ahmad Khaidir, S.Kom., MT Laki-laki Kasubid Pengembangan SI

17. Ir. Netti Efridawati Purba Perempuan Kasubid Pengembangan Kompetensi

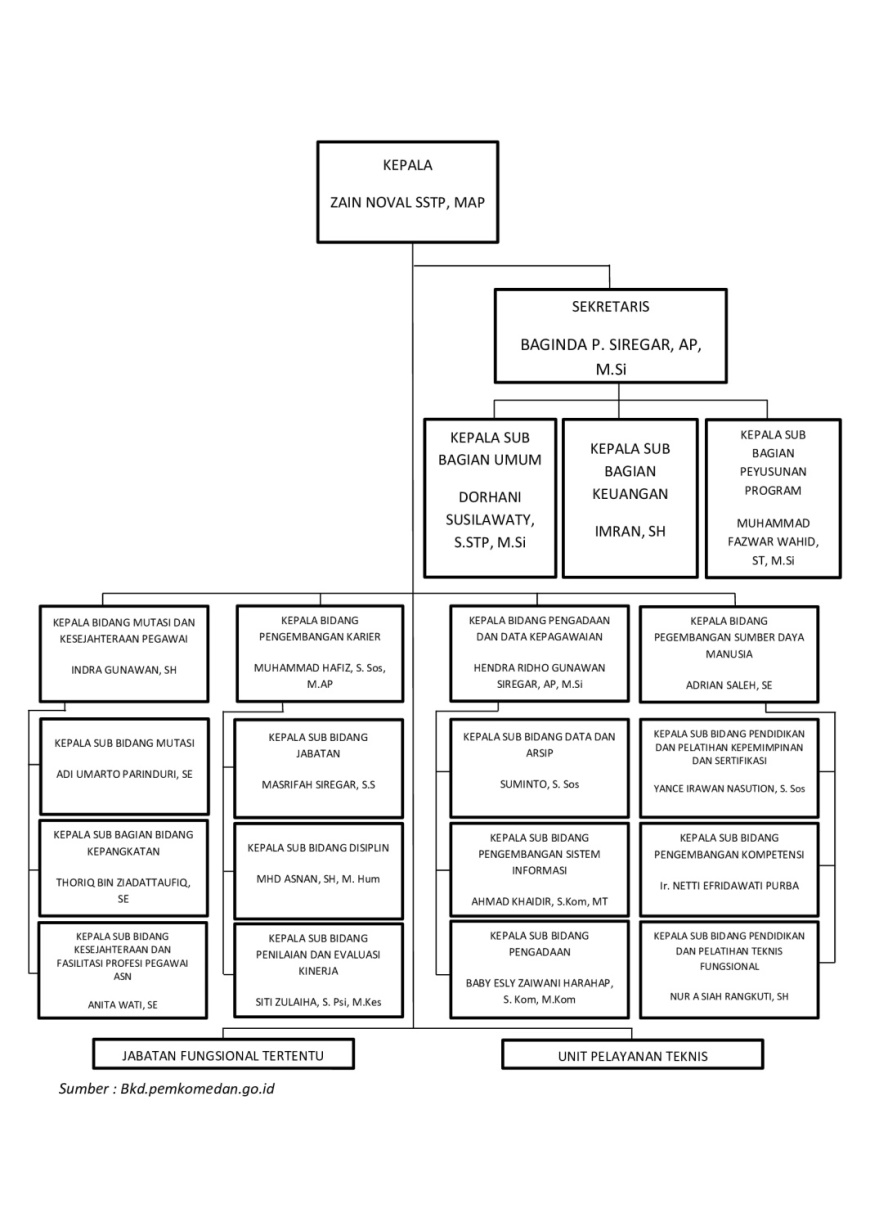
18. Anita Wati SE Perempuan Kasubid Profesi Pegawai ASN 19. Baby Esly Z. S.Kom., M.Kom Perempuan Kasubid Pengadaan

20. Siti Zulaiha,S.Psi., M.Kes Perempuan Kasubid Penilaian & Evaluasi Kinerja

21. Nur Asiah Rangkuti. SH Perempuan Kasubid Pendidikan&Pelatihan Teknis

**3.9.8Struktur Birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

Gambar 3.4

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan 2021

**BAB IV**

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan terdiri atas:

**a. Kepala Badan**

**b. Sekretaris, membawahi :**

1. Sub bagian umum

2. Sub bagian keuangan, dan

3. Sub bagian penyusunan program

**c. Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai Membawahi :**

1. Sub bidang mutasi

2. Sub bidang kepangkatan

3. Sub bidang kesejahteraan dan fasilitas profesi pegawai ASN

**d. Bidang Pengembangan Karier Membawahi Membawahi :**

1. Sub bidang jabatan

2. Sub bidang disiplin

3. Sub bidang penilaian dan evaluasi kinerja

**e. Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian Membawahi :**

1. Sub bidang data dan arsip

2. Sub bidang pengembangan sistem informasi

3. Sub bidang pengadaan

**f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Membawahi :**

1. Sub bidang pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan sertifikasi

2. Sub bidang pengembangan kompetensi

3. Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional

**g. Unit Pelayanan Teknis**

**h. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana**

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 HASIL PENELITIAN**

**4.1.1 Penyajian Data**

Dalam bab ini membahas dan menyajikan data yang diperoleh selama penelitian dilapangan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan komunikasi langsung bersama para narasumber yang berwenang untuk menjawab pertanyaan yang kemudian ditarik kesimpulan. Analisis ini terfokus pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Sumber data dalam penelitian ini adalah 4 orang dari pihak Badan Kepegawaian Daerah .

Untuk mendukung perolehan data, selain data primer maka data sekunder juga sangat membantu menjelaskan hasil wawancara terutama yang terkait dengan tingkat karakteristik jawaban narasumber.

Data-data yang diperoleh tersebut akan dideskripsikan sehingga masalah   
penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53   
Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Selanjutnya hasil wawancara akan diuraikan secara sistematis sesuai dengan sifat metode penelitian   
deskriptif kualitatif.

**TABEL 4.4**

**DATA PELANGGARAN DISIPLIN PNS**

**PADA PEMERINTAH KOTA MEDAN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| JENIS HUKUMAN DISIPLIN | | TAHUN | | |
| 2019 | 2020 | 2021 |
| A. | Ringan |  |  |  |
| 1. | Teguran Lisan | 489 |  | 100 |
| 2. | Teguran Tertulis |  |  |  |
| 3. | Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis |  |  |  |
| Jumlah Hukuman Disiplin | |  |  |  |
| B. | Sedang |  |  |  |
| 1. | Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 tahun |  | 1 |  |
| 2. | Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 Tahun |  |  |  |
| 3. | Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 tahun | 5 |  |  |
| Jumlah Hukuman Disiplin Sedang | |  |  |  |
| C. | Berat |  |  |  |
| 1. | Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Tahun | 1 |  |  |
| 2. | Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah |  |  |  |
| 3. | Pembebasan Dari Jabatan |  |  |  |
| 4. | Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri |  |  |  |
| 5. | Pemberhentian Tidak Dengan Hormat |  |  |  |
| Jumlah Hukuman Disiplin Berat | |  |  |  |
| Jumlah | |  |  |  |
| Total Per Tahun | | 495 | 1 |  |

\*) data per 30 juni 2021

Sumber: Data Wawancara 2021

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dilihat data PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Data diambil dari 3 tahun terakhir, pelanggaran terbanyak terjadi pada tahun 2019 sebanyak 489 yang mendapat teguran lisan, 5 orang mendapat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, dan 1 orang yang mendapat penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

* + 1. **Deskripsi Narasumber**

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dilapangan terhadap narasumber dapat dikelompokkan data-data yang berkaitan dengan kategori menurut jenis kelamin, umur dan pendidikan.Sehingga dapat memudahkan dalam pendistribusian berdasarkan objek penelitian.

Karakteristik dan jawaban narasumber yang digunakan sebagai sumber pengumpul data dan penelitian ini selanjutnya disajikan secara sistematis sebagaimana penjelasan-penjelasan yang akan diuraikan sebagai berikut:

* + 1. **Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin**

Narasumber dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu narasumber berjenis kelamin laki-laki dan narasumber berjenis kelamin perempuan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin**

**No Jenis Kelamin Frekuensi Presentasi**

1 Laki-laki 2 50%

2 Perempuan 2 50%

Jumlah 4 100%

Sumber: Data Wawancara 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa narasumber memiliki perbandingan frekuensi yang sama antara laki-laki dan perempuan dengan masing-masing persentase 50%.

* + 1. **Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur**

Deskripsi narasumber berdasarkan umur dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok umur yaitu narasumber dengan umur 30-39 tahun, umur 40-49 tahun dan umur 50-59 tahun. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi dan persentase masing-masing kategori umur sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur**

**No Umur Frekuensi Presentase**

1 30-39 Tahun 1 25%

2 40-49 Tahun 1 25%

3 50-59 Tahun 2 50%

Jumlah 4 100%

Sumber: Data Wawancara 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatasa dapat dilihat bahwa mayoritas narasumber berusia mulai dari 50-59 tahun dengan frekuensi 2 orang atau 50% dan usia 30-39 tahun sebanyak 1 orang atau 25% serta usia 40-49 tahun sebanyak 1 orang atau 25%.

* + 1. **Deskripsi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

Narasumber yang akan diwawancara dikategorikan berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tingkat sarjana dan tingkat pascasarjana. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan frekuensi untuk masing-masing sebagai berikut.

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Narasumber Berdasarkan Pendidikan**

**No Pendidikan Frekuensi Persentase**

1 Sarjana250%

2 Pascasarjana 2 50%

**Jumlah 100%**

Sumber: Data Wawancara 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa narasumber memilki perbandimgan frekuensi yang sama antara tingkat Sarjana dan Pascasarjana dengan masing-masing persentase 50%

**4.2 Deskripsi Hasil Wawancara**

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara terhadap narasumber, selanjutnya dapat diperoleh data yang berhubungan erat dengan kategorisasi.

**a.Adanya Tujuan dan Sasaran Yang Ingin Dicapai**

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Muhammad Hafiz S.Sos.,M.AP sebagai Kepala Bidang Pengembangan Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari selasa 29 juni 2021 menyatakan bahwa tujuannya adalah untuk melakukan pembinaan terhadap PNS yang diproses karena melanggar peraturan dan dijatuhi hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ini merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap PNS, agar PNS tersebut tidak melakukan kesalahan yang sama. Hukuman disiplin ini sebagai bentuk pembinaan bertujuan untuk membentuk karakter dan kepribadian. Kepribadian mereka harus dibentuk sebaik mungkin agar dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi Negara.

Selain itu, hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak M. Asnan S.H., M.Hum sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa strategi dalam pemberian hukuman disiplin ini dapat dilihat dari tingkat pelanggaran, artinya disiplin itukan bermacam-macam ada kehadiran, pelaksanaan tugas dan lain sebagainya. jadi strategi pemberian hukuman nya adalah tergantung si PNS melakukan pelanggaran apa, apakah sering tidak masuk tanpa alasan, atau tidak melaksakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Yulia Anggraini S.H sebagai Analis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa adapun petunjuk teknis atau langkah-langkah yang dilakukan dalam pemberian hukuman disiplin yaitu sebelum dijatuhi hukuman disiplin, kita memanggil pihak yang bersangkutan/PNS yang melakukan pelanggaran, dipanggil secara resmi (tertulis) yang ditandatangani oleh kepala SKPD kerja masing-masing. Apabila dalam pemanggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, diberi waktu sampai 7 hari, dalam waktu 7 hari tersebut diberi panggilan kedua.Apabila pihak yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka dibuat berita acara bahwa si pihak yang bersangkutan tidak datang pada saat dipanggil dan langsung dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

**b. Adanya Tindakan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Peraturan/Kebijakan Yang Telah Ditetapkan**

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak M. Asnan S.H., M.Hum sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa tindakan sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah kota medan terhadap penetapan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS adalah dengan melakukan pertemuan di setiap SKPD dan tahun ini akan dilaksanakan Agustus - September 2021. Sosialisasi ini dilakukan hanya untuk sekedar mengingatkan para pegawai tentang hak dan kewajibannya sebagai aparatur sipil Negara. Jadi sosialisasi ini belum tentu setiap tahunnya dilakukan karena di website sudah ada peraturan yang mengatur tentang disiplin PNS yang bisa dilihat langsung oleh PNS tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Muhammad Hafiz S.Sos.,M.AP sebagai Kepala Bidang Pengembangan Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kota medan pada hari selasa 29 juni 2021 menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah melakukan sosialisasi dalam bentuk pembinaan ke SKPD/Unit Instansi yang ada di kota medan, kami turun langsung untuk memberikan arahan atau bimbingan ke para PNS yang ada. Sosialisasi ini diselenggarakan untuk menumbuhkan kesadaran para pegawai negeri sipil atas hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya.Sosialisasi ini beberapa tahun terakhir tidak dilaksanakan karena adanya wabah covid yang sedang melanda jadi kami tunda pelaksanaannya.dan insyaAllah tahun ini pelaksanaan sosialisasi akan dilakukan pada bulan Agustus-September 2021

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Muhammad Hafiz S.Sos.,M.AP sebagai Kepala Bidang Pengembangan Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kota medan pada hari selasa 29 juni 2021 menyatakan bahwa penerapan penjatuhan hukuman disiplin ini sudah berjalan sesuai dengan kebijakan/peraturan yang ada yaitu Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**c. Adanya Prosedur Dalam Melaksanakan Penjatuhan Hukuman Disiplin**

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak M. Asnan S.H., M.Hum sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa prosedur/tata laksana dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin adalah **yang pertama** yaitu pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin oleh atasan langsung secara resmi (tertulis) paling lambat 7 hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang akan diperiksa tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang ditetapkan , maka dilakukan pemanggilan kedua. Namun jika PNS tersebut tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam pemanggilan kedua, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dengan alat bukti atau keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. Mekanisme pemeriksaan pada umumnya dilakukan secara tatap muka, namun dengan kondisi pandemi seperti ini, proses pemanggilan dilakukan melalui media elektronik dan pemeriksaan tetap bisa dilakukan secara virtual. **Kedua** PNS yang bersangkutan diperiksa dan dimintai keterangan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa. Hasil pemeriksaan dituangkan dalam bentuk Berita Acara yang ditandatangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan disampaikan kepada PNS yang diperiksa. Namun apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani atau menyampaikan kembali berita acara yang sudah ditandangani , maka berita acara yang telah ditandangani atasan langsung atau tim pemeriksa dianggap cukup. **Ketiga** penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.PNS yang telah menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin ini wajib menandatangani tanda terima/tanda bukti dan menyampaikan kembali kepada pejabat yang berwenang.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Yulia Anggraini S.H sebagai Analis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa setiap pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin itu dievaluasi atau monitoring terus perkembangannya. Dalam arti, apakah si PNS tersebut sudah memperbaiki kesalahannya atau belum, atau malah sebaliknya. Dengan cara meminta absensi dari SKPD terkait. Karena setiap bulan itu mereka menyerahkan laporan ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Erlinawati Siregar S.Pd sebagai Arsiparis di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa dalam rangka monitoring dan evaluasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan terus memantau perkembangan PNS apakah sudah lebih baik atau masih tetap sama seperti sebelumnya, kita memantau melalui data yang masuk.

**d. Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan**

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak M. Asnan S.H., M.Hum sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa tanggung jawab petugas pelaksana hanya sebatas yang menangani kepegawaian. Selaku petugas yang melayani kepegawaian di satu unit kerja yang harus memproses tahapan-tahapan hukuman disiplin dengan berdasarkan data-data yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari Ibu Yulia Anggraini S.H sebagai Analis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Dearah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa setiap organisasi pemerintahan pasti memiliki prosedur kerja yang dimana pelaksanaan kerjanya menggambarkan kerja sama dan koordinasi yang baik dari atasan. Begitupun disini dikantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan setiap kegiatan dan hubungan antar unit organisasi dibuatkan secara tertulis, sehingga setiap pegawai tahu akan tugasnya bagaimana cara melakukannya serta dengan siapa pegawai itu harus mengadakan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu Erlinawati Siregar S.Pd sebagai Arsiparis di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pada hari rabu 30 juni 2021 menyatakan bahwa SOP petugas pelaksana dalam melaksanakan tugasnya adalah mempersiapkan surat kemudian disampaikan ke PNS yang melanggar disiplin dan selanjutnya PNS menghadiri panggilan tersebut, dimintai keterangan, kemudian dituangkan ke berita acara dan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang. Di sebuah pemerintahan penerapan SOP petugas pelaksana merupakan suatu keharusan. SOP sangat bermanfaat untuk membantu kinerja pemerintah untuk lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan pelayananan

**4.3 Pembahasan**

**a. Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai**

Tujuan yang ingin dicapai merupakan suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, maka dapat disimpulkan tujuan dari penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS belum sepenuhnya tercapai dengan baik dikarenakan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan kerja.

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara tentang pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dijelaskan oleh beberapa narasumber. Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS ini dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pembinaan yang dimaksud adalah membentuk karakter dan kepribadian si PNS, yaitu dengan cara memberi hukuman disiplin berupa teguran lisan, penundaan kenaikan gaji, sampai pemberhentian tidak hormat sebagai PNS. Sebagai seorang abdi Negara karakter dan kepribadian tentu sangatlah penting.Pembinaan pegawai pada hakikatnya adalah peningkatan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan pembangunan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS diharapkan para PNS dapat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang ada.Dan secara tegas juga disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin.

Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap hukum dan norma yang berlaku dalam bentuk sikap dan perilaku tidak patuh dan kurang tertib terhadap aturan yang telah ada seperti tidak mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS belum sepenuhnya tercapai dengan baik dikarenakan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan kerja.

**b. Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan**

Tindakan yang dilakukan merupakan salah satu tanggung jawab yang dilakukan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tindakan yang dilakukan adalah sosialisasi berbentuk arahan atau bimbingan terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Tindakan yang dilakukan pemerintah ataupun petugas pelaksana sudah memberikan tindakan yang baik dengan cara sosialisasi ke setiap SKPD Sekota Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh narasumber di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah memberikan tindakan yang sesuai dengan peraturan/kebijakan yang ditetapkan.

Tindakan yang dilakukan oleh pemerintah atau petugas pelaksana sudah sesuai untuk mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS.Tindakan yang dilakukan adalah sosialisasi atau pemberian arahan. Sosialisasi ini dilakukan hanya untuk sekedar mengingatkan para pegawai tentang hak dan kewajibannya sebagai aparatur sipil Negara.

Berbagai cara ditempuh agar para pegawai negeri sipil tidak malas dalam bekerja, salah satunya dengan dilaksanakan nya sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS sesuai peraturan yang berlaku. Dengan adanya sosialisasi ini diharapkan kedepan ada peningkatan kesadaran disiplin PNS, sehingga secara tidak langsung berdampak terhadap peningkatan kerja.

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan diberikan kewenangan untuk mensosialisasikan dan memberikan arahan kepada para pegawai sudah berjalan dengan baik.

**c. Adanya Prosedur Dalam Melaksanakan Penjatuhan Hukuman Disipin**

Adanya prosedur yang berarti suatu proses yang dimulai dari proses perencanaan, pengaturan, pengawasan, penggerak, sampai dengan proses terwujudnya tujuan. Untuk melaksanakan prosedur yang sesuai peraturan, maka diperlukan pegawai yang terlatih, profesional serta bekerja sesuai keahliannya sehingga pekerjaan bisa dijalani dengan baik dan benar. .

Prosedur pelaksanaan hukuman disiplin dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mekanisme pemeriksaan pada prinsipnya dilakukan secara tatap muka dengan memperhatikan *physical distancing* atau protocol kesehatan yang ditentukan pemerintah, namun dikerenakan sedang terjadi pandemi covid-19 proses pemeriksaan ini juga bisa dilakukan secara virtual misalnya melalui *teleconference,* dimulai dari pemanggilan PNS yang melakukan pelanggaran, lalu diperiksa olehatasan langsung atau tim pemeriksa, kemudian hasil pemeriksaan dituangkan dalam bentuk Berita Acara yang ditandatangani oleh atasan langsung atau tim pemeriksa dan disampaikan kepada PNS yang diperiksa. Dan kemudian penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Setiap PNS yang dijatuhi hukuman disiplin akan di monitoring dan evaluasi terus perkembangannya. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah si PNS tersebut sudah memperbaiki kesalahannya atau belum melalui data data yang masuk.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prosedur dalam pelaksanaan dalam penjatuhan hukuman disiplin di Badan Kepegawaian Daerah sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh beberapa narasumber di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan menyatakan bahwa prosedur dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin berjalan dengan lancar.

**d. Adanya Petugas Pelaksana /SDM Dalam Melaksanakan Implementasi Kebijakan**

Pelaksana dalam implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang diatasi, menyebukan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstruktur/mengatur proses implementasinya

Pelaksana yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin hanya sebatas yang menangani kepegawaian, dan bertanggung jawab langsung kepada atasan.selaku petugas yang melayani kepegawaian di satu unit kerja yang harus memproses tahapan-tahapan hukuman disiplin dengan berdasarkan data-data yang ada. Adapun SOP petugas pelaksana yaitu dimulai dari mempersiapkan surat panggilan dan kemudian disampaikan ke PNS yang melanggar disiplin, selanjutnya PNS menghadiri panggilan tersebut dimintai keterangan dan kemudian dituangkan ke berita acara pemeriksaan (BAP).

Berdasarkan uraian diatasdapat disimpulkan bahwa petugas pelaksana sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh beberapa narasumber di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis melengkapinya dalam   
penyajian data dan pembahasan, maka penulis akan menyimpulkan pokok-pokok   
permasalahan yang dibahas dan akan memberikan saran yang mungkin berguna   
bagi kita semua, setelah melakukan pembahasan maka kesimpulan dalam   
penelitian ini adalah :

Kebijakan Peraturan Peemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah terimplementasi namun belum berjalan dengan efektif, dikarenakan belum tercapainya tujuan dan sasaran dari pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yaitu sebagai bentuk pembinaan bagi PNS agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak perilaku menyimpang yang dilakukan oleh PNS terhadap aturan yang telah ada, seperti tidak mentaati ketentuan hari kerja dan jam kerja.

Adanya tindakan dalam melakukan pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS di Badan Keepegawaian Daerah Kota Medan berupa sosialisasi tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS, dilakukan kepada setiap pegawai dengan cara turun langsung dan memberikan arahan/bimbingan ke setiap SKPD Sekota Medan. Sosialisasi ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran para pegawai negeri sipil atas hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya.Dengan adanya sosialisasi ini diharapakan kepada seluruh PNS dapat memahami seluruh maksud isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.Dan penerapan penjatuhan hukuman disiplin ini sudah sesuai pelaksanaannya dengan kebijakan/peraturan yang berlaku.

Prosedur dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin dilakukan secara bertahap.Sebelum dijatuhi hukuman disiplin dimulai dari pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran, dipanggil secara resmi (tertulis) ditandatangani oleh kepala SKPD kerja masing-masing.Pada prinsipnya mekanisme prosedur penjatuhan hukuman disiplin dilakukan secara tatap muka, tetapi dengan kondisi pandemi covid 19 maka pemanggilan dilakukan melalui media elektronik dan pemeriksaan secara virtual.Dan kemudian penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Adapun pelaksana yang bertanggung jawab dan melaksanakan implementasikan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah Pemerintah Kota Medan, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kota Medan, Kepala Bidang Pengembangan Karir, Kepala Sub Bidang Disiplin, beserta staf-staf yang turut membantu pelaksanaan, dan berbagai SKPD terkait. Dalam pelaksanaannya, para pelaksana saling bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin supaya dapat berjalan dengan baik dan berharap agar seluruh PNS dapat mentaati seluruh aturan yang berlaku.

**5.2 Saran**

Berdasarkan dengan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memberikan saran-saran dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sebagai berikut:

1. Agar Pemerintah lebih tegas dalam pemberian hukuman disiplin supaya menimbulkan efek jera bagi PNS yang sering melakukan pelanggaran.
2. Diharapkan pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan untuk melakukan sosialisasi secara maksimal dan terus menerus dipantau perkembangan kinerja pegawai demi mewujudkan pegawai negeri sipil yang berkualitas, bermoral dan profesional.
3. Agar pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka petugas yang bekerja atau tim pemeriksa haruslah yang profesional dalam bekerja, dengan melakukan kajian-kajian terhadap jenis hukuman disiplin yang berlaku.
4. Agar para petugas pelaksana lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan keterbukaan dalam memproses atau menindaklanjuti setiap pelanggaran yang dilakukan pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Said Zainal.2004.*Kebijakan Publik*.Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.

Abidin, Said Zainal.2012. *Kebijakan Publik.*Jakarta : Penerbit SalembaHumanika

Abdul Wahab, Solichin. 2014. *Analisis kebijakan dari formulasi kepenyusunan model-model implemntasi kebijakan public.* Jakarta**.** Bumi Aksara

Abdul Wahab, Solichin. 2005. Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara

Anderson, James E, 2004, Public Policy Making: An Introduction Fifth Edition Boston: Houghton Miffin Company. Edisi II. Penerbit Penerbit: PT. Gelora Aksara Pratama

Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik.* Yogyakarta,

Gajahmada University Press

Edward, III. Menerapkan Kebijakan Publik. Wishington DC Quarterly

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke   
Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Mustopadidjaja.2002.*Teori dan Aplikasi Kebijakan Publik*.Jakarta: Cendana Kencana Sentosa

Nugroho D, Riant. 2004. Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi.Jakarta:Gramedia

Tachan, Anderson 2006. *Implementasi Kebijakan Public****.*** Bandung: AIPI dan public KP2W lembaga penelitian Unpad.

Westra, Pariata, dkk, 2011, Ensiklopedi Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

Taufiqurakhman. 2014. *Kebijakan Publik.* Jakarta : Universitas Moestopo Beragama (Pers).

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi,   
Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses.* Jakarta : Buku Kita.

**Peraturan dan Undang-Undang**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional PNS

Undang Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

**Website**

<http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/296/291>

[https://kepri.kemenag.go.id/page/det/bkn-terbitkan-pedoman-pelaksanaan-prosespenjatuhan-hukuman-disiplin-pns-secara-online-di-masa-darurat-covid-19](https://kepri.kemenag.go.id/page/det/bkn-terbitkan-pedoman-pelaksanaan-proses-penjatuhan-hukuman-disiplin-pns-secara-online-di-masa-darurat-covid-19)

<https://lcbadiklat-jateng.kemenkumham.go.id/wp-content/uploads/2021/02/92_Tata-Cara-Penjatuhan-Hukuman-Disiplin_ITJEN_compressed.pdf>

http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/4313/1/ImplementasiKebijakanPeraturanPemerintahNomor53Tahun2010TentangDisiplinPegawaiNegeriSipilDalamRangkaMeningkatkanEfektivitasKerjaPegawaiNegeriSipilDikantorCamatTalawi.pdf

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Ade Asri Hasibuan

Tempat/Tgl.Lahir : Simodong, 31 Oktober 1999

Alamat : Simodong Dusun II, Kec. Sei Suka Kab. Batu Bara

Agama : Islam

Kebangsaan : Indonesia

Jenis Kelamin : Perempuan

Nama Ayah : Lian Basri Hasibuan

Nama Ibu : Siti Mulyani

Jenjang Pendidikan

1. SD Negeri 010229 Simodong

Tahun 2004 – 2009

1. SMP Negeri 2 Medang Deras

Tahun 2010 – 2013

1. SMA Negeri 1 Sei Suka

Tahun 2014 – 2017

**Pedoman Wawancara**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Muhammad Hafiz., S.sos, M.AP

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Karir

Umur : 55 Tahun

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai**
2. Bagaimana tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Tujuan nya adalah untuk melakukan pembinaan terhadap PNS yang di proses karena melanggar peraturan dan dijatuhi hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ini merupakan salah satu bentuk pembinaan terhadap PNS, agar PNS tersebut tidak melakukan kesalahan yang sama kedepannya. Hukuman disiplin ini sebagai bentuk pembinaan yang bertujuan untuk membentuk karakter dan kepribadian. Kepribadian mereka harus dibentuk sebaik mungkin agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara.

1. Bagaimana strategi dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Dilihat dari tingkat pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, strategi pemberian hukuman disiplin dilihat berdasarkan pelanggaran atau kesalahan yang yang dilakukan si PNS.

1. Apakah ada petunjuk teknis dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Ada, yaitu langkah-langkah atau tahap-tahap yang dlakukan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Sebelum dijatuhi hukuman disiplin, pertama kita panggil pihak yang bersangkutan/PNS yang melakukan pelanggaran, dipanggil secara resmi (tertulis) ditandatangani oleh oleh kepala UPTD atau perangkat daerah kerja masing-masing. Apabila panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, diberi waktu sampai 7 hari, dalam waktu7 hari tersebut diberi panggilan kedua, apabila pihak yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka dibuat berita acara bahwa si pihak yang bersangkutan tidak dating pada saat dipanggil dan langsung diberi saran untuk dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan tingkat kesalahannya.

1. **Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan**
2. Tindakan apa yang diambil jika pihak bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Tidak ada tindakan, pihak bersangkutan menolak kemungkinan karena tidak pernah dilakukan tahapan pemanggilan atau dimintai keterangan atau sama sekali tidak dilakukan tahap dari awal oleh pimpinan, maka pihak bersangkutan berhak menolak dijatuhi hukuman disiplin.

1. Bagaimana penerapan tindakan sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah kota Medan terhadap penetapan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Badan Kepegawaian Daerah Kota Mmedan melakukan sosialisasi dalam bentuk pembinaan ke SKPD/Unit Instansi yang ada di kota Medan. Kami turun langsung untuk memberikan arahan/bimbingan ke para PNS yang ada.

1. Bagaimana/apakah penerapan penjatuhan hukuman disiplin sudah berjalan sesuai dengan kebijakan/peraturan?

Jawaban: Sudah berjalan sesuai dan sesuai dengan petunjuk yang ada di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS

1. **Adanya prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin**
2. Bagaimana prosedur/tata laksana dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Prosedur pelaksanaan hukuman disiplin dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dimulai dari pemanggilan PNS yang bersangkutan untuk diperiksa dan dimintai keterangan lalu dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan ditetapkan hukuman disiplin oleh atasan langsung maupun pejabat pembina kepegawaian tergantung dari tingkat kesalahan.

1. Bagaimana mengatasi kendala dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin apabila yang bersangkutan menolak untuk dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Tidak ada kendala, karena selama ini belum ada PNS yang menolak untuk dijatuhi hukuman disipplin

1. Bagaimana melakukan monitoring dan evaluasi dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Setiap pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin itu di monitoring dan evaluasi terus menerus perkembangannya. Dengan tujuan untuk mengetahui sudah memperbaiki kesalahannya atau belum, dengan cara meminta meminta absensi dari UPTD terkait. Mereka setiap bulan juga menyerahkan laporan ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

1. **Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan**
2. Bagaimana tanggung jawab petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Tanggung jawabnya hanya sebatas yang menangani kepegawaian. Selaku petugas yang melayani kepegawaian di satu unit kerja yang harus memproses tahapan-tahapan hukuman disiplin.

1. Bagaimana kerjasama para petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawab: Kerja sama dalam bentuk saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.

1. Bagaimana SOP petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: SOP nya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti mempersiapkan berkas-berkas yang diperlukan

**Pedoman Wawancara**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : M. Asnan S.H., M.Hum

Jabatan : Kepala Sub Bidang Disiplin

Umur : 58 Tahun

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai**
2. Bagaimana tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Tujuan nya yang pertama yaitu dalam rangka menegakkan peraturan disiplin PNS kemudian yang kedua yaitu dalam rangka pembinaan agar PNS tidak melanggar disiplin taat dan patuh pada peraturan yang berlaku

1. Bagaimana strategi dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Dengan melakukan sosialisasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 agar seluruh PNS dapat memahami dan mengetahui maksud dari peraturan tersebut.

1. Apakah ada petunjuk teknis dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Ada, yaitu berdasarkan Peraturan SE BKN No 21/2010 tanggal 1 Oktober 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

1. **Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan**
2. Tindakan apa yang diambil jika pihak bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Yang menolak sampai saat ini belum ada. Tapi bisa saja terjadi

1. Bagaimana penerapan tindakan sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah kota medan terhadap penetapan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Dengan melakukan pertemuan di setiap SKPD dan tahun ini sosialisasi akan dilaksanakan di triwulan ke 3 yaitu antara bulan Agustus - September 2021. Sosialisasi ini hanya sekedar mengingatkan kembali peraturan tentang disiplin pegawai.

1. Bagaimana/apakah penerapan penjatuhan hukuman disiplin sudah berjalan sesuai dengan kebijakan/peraturan?

Jawaban: Ya sudah sesuai dengan kebijakan yang ada, karna setiap PNS yang melanggar aturan akan dijatuhi hukuman/sanksi sesuai tingkat kesalahan yang diperbuatnya.

1. **Adanya prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin**
2. Bagaimana prosedur/tata laksana dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Pertama-tama akan dipersiapkan surat panggilan oleh atasan langsung si PNS yang melanggar disiplin, kemudian dimintai keterangan lalu dituangkan dalam berita acara pemeriksaan, selanjutnya ditetapkan hukuman disiplin oleh atasan langsung maupun pejabat Pembina kepegawaian tergantung tingkat kesalahan.

1. Bagaimana mengatasi kendala dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin apabila yang bersangkutan menolak untuk dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Sampai saat ini semuanya berjalan dengan lancar sehingga tidak terjadi kendala

1. Bagaimana melakukan monitoring monitoring dan evaluasi dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Dalam rangka monitoring dan evaluasi BKDPSDM Kota Medan melakukan pembinaan terhadap PNS yang ada di SKPD dalam rangka monitoring tersebut BKD menyampaikan kepada atasan langsung apabila PNS yang melanggar aturan disiplin untuk diberikan pembinaan melalui pemberian sanksi.

1. **Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan**
2. Bagaimana tanggung jawab petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Tanggung jawab petugas pelaksana hanya sebatas yang menangani kepegawaian. Selaku petugas yang melayani kepegawaian di satu unit kerja yang harus memproses tahapan-tahapan hukuman disiplin dengan berdasarkan data-data yang ada.

1. Bagaimana kerjasama para petugas pelaksana/SDM dalam melaksnakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Kerja sama nya adalah dengan mengadakan hubungan kerja yang baik agar bisa saling membantu

1. Bagaimana SOP petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Petugas pelaksana mempersiapkan surat panggilan dan kemudian disampaikan ke PNS yang melanggar disiplin, selanjutnya PNS menghadiri panggilan tersebut dimintai keterangan dan kemudian dituangkan ke berita acara pemeriksaan (BAP).

**Pedoman Wawancara**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Yulia Anggraini S.H

Jabatan : Analis Kepegawaian

Umur : 30 Tahun

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai**
2. Bagaimana tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: Tujuan nya adalah untuk membina PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

1. Bagaimana strategi dalam pemberian hukuman disiplin PNS?

Jawaban: strategi pemberian hukuman disiplin dapat dilihat berdasarkan pelanggaran yang dilakukan pihak bersangkutan

1. Apakah ada petunjuk teknis dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawaban: adapun petunjuk teknis atau langkah-langkah yang dilakukan dalam pemberian hukuman disiplin yaitu sebelum dijatuhi hukuman disiplin, kita memanggil pihak yang bersangkutan/PNS yang melakukan pelanggaran, dipanggil secara resmi (tertulis) yang ditandatangani oleh kepala SKPD kerja masing-masing. Apabila dalam pemanggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, diberi waktu sampai 7 hari, dalam waktu 7 hari tersebut diberi panggilan kedua. Apabila pihak yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka dibuat berita acara bahwa si pihak yang bersangkutan tidak datang pada saat dipanggil dan langsung dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

1. **Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan**
2. Tindakan apa yang diambil jika pihak bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Tidak ada

1. Bagaimana penerapan tindakan sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah Kota Medan terhadap penetapan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah melaksanakan sosialisasi ke setiap SKPD dengan memberikan bimbingan kepada setiap pegawai yang ada. Sosialisasi ini bertujuan untuk mengingatkan akan hak dan kewajiban seorang PNS.

1. Bagaimana/apakah penerapan penjatuhan hukuman disiplin sudah berjalan sesuai dengan kebijakan/peraturan?

Jawab:Ya, sudah sesuai

1. **Adanya prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin**
2. Bagaimana prosedur/tata laksana dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Prosedur pelaksanaan dilakukan sesuai dengan aturan ada

1. Bagaimana mengatasi kendala dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin apabila yang bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Semuanya berjalan dengan lancar sehingga tidak ada kendala yang dialami.

1. Bagaimana melakukan monitoring dan evaluasi dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan cara mengecek laporan kinerja pegawai yang masuk setiap bulannya, jadi kita terus melihat kinerja pegawai apakah sudah maksimal atau sebaliknya.

1. **Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan**
2. Bagaimana tanggung jawab petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Petugas pelaksana bertanggung jawab langsung kepada atasan

1. Bagaimana kerjasama para petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Bahwa setiap organisasi pemerintahan pasti memiliki prosedur kerja yang dimana pelaksanaan kerjanya menggambarkan kerja sama dan koordinasi yang baik dari atasan

1. Bagaimana SOP petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: SOP sesuai dengan ketentuan yang ada.

**Pedoman Wawancara**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DALAM RANGKA PENETAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

Nama : Erlinawati Siregar S.Pd

Jabatan : Analis Kepegawaian

Umur : 50 Tahun

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai**
2. Bagaimana tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS?

Jawab: tujuan nya sebagai bentuk pembinaan bagi PNS

1. Bagaimana strategi dalam pemberian hukuman disiplin PNS?

Jawab: strategi pemberian hukuman disiplin dilakukan berdasarkan tingkat kesalahan

1. Apakah ada petunjuk teknis dalam pemberian hukuman disiplin bagi PNS?

Jawab: Ada.

1. **Adanya tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan/kebijakan yang telah ditetapkan**
2. Tindakan apa yang diambil jika pihak bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawab: Tidak ada, sampai saat ini belum ada pegawai yang menolak

1. Bagaimana penerapan tindakan sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah Kota Medan terhadap penetapan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawab: pelaksanaan sosialisasi turun langsung ke SKPD untuk memberikan bimbingan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS

1. Bagaimana/apakah penerapan penjatuhan hukuman disiplin sudah berjalan sesuai dengan kebijakan/peraturan?

Jawab:Ya, sudah sesuai

1. **Adanya prosedur dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin**
2. Bagaimana prosedur/tata laksana dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Prosedur pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin dimulai dari proses pemanggilan pihak yang bersangkutan secara resmi oleh atasan langsung.

1. Bagaimana mengatasi kendala dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin apabila yang bersangkutan menolak dijatuhi hukuman disiplin?

Jawaban: Tidak ada

1. Bagaimana melakukan monitoring dan evaluasi dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin?

Jawaban: Dalam rangka monitoring dan evaluasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan terus memantau perkembangan PNS apakah sudah lebih baik atau masih tetap sama seperti sebelumnya, kita memantau melalui data yang masuk.

1. **Adanya petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan**
2. Bagaimana tanggung jawab petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: Bertanggung jawab kepada atasan langsung

1. Bagaimana kerjasama para petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban:Yaitu dengan saling membantu sama lain dengan cara membangun komunikasi yang baik antar pegawai

1. Bagaimana SOP petugas pelaksana/SDM dalam melaksanakan implementasi kebijakan?

Jawaban: SOP petugas pelaksana dalam melaksanakan tugasnya adalah mempersiapkan surat kemudian disampaikan ke PNS yang melanggar disiplin dan selanjutnya PNS menghadiri panggilan tersebut, dimintai keterangan, kemudian dituangkan ke berita acara dan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang

