**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sebagaimana telah di amanatkan di dalam peraturan perundang-undangan, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 telah diubah melalui UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Dapat diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenab bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh. Tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spitituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran Penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai apartur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian dimana suatu pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan didalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat-syarat objektif lainya.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Berdasarkan Observasi awal, pegawai Negeri Sipil yang yang bertugas di kantor kecamatan mamajang kota makassar telah mendapatkan sosialisasi Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor kecamatan Mamajang kota Makassar terkait dengan Pelaksanaan peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar)”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dan yang harus penulis kaji lebih lanjut adalah sebagai berikut :

1. Apakah Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai negeri sipil telah terlaksana secara efektif di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitin ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah terlaksana secara efektif di Kantor Kec. Mamajang Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kec. Mamajang Kota Makassar.
3. **Manfaat Penelitian**
4. Bagi Pemerintah Kota Makassar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai negeri sipil.

1. Bagi lembaga perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan literature dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam hukum administrasi negara mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

1. Peneliti

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat mengembangkan wawasan berfikir serta menambah pengetahuan bagi peneliti.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **TINJAUAN PUSTAKA**
2. **Definisi Implementasi**

Van Meter dan Van Horn membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.[[1]](#footnote-1)

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sebatier sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab mengatakan bahwa, yaitu:

Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian. [[2]](#footnote-2)

Dari pandangan kedua ahli diatas dapat dikatakan bahwa suatu proses implementasi kebijaksanaan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan serta menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi segala pihak yang terlibat, sekalipun dalam hal ini dampak yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan.

Pengertian implementasi dikemukakan oleh Budi winarno mengatakan bahwa implementasi kebijakan dibatasi menjangkau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu pemerintah dan individu-individu swasta (kelompok-kelompok) yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijaksanaan sebelumnya.[[3]](#footnote-3)

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah fix.

Dalam pandangan Edward III, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yaitu:

1. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*Target Group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumberdaya, dimana meskipun isi kebijakan telah dikomukasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumberdaya financial.
3. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Edward III menyatakan bahwa sikap dari pelaksana kadang kala menyebabkan masalah apabila sikap atau cara pandangnya berbeda dengan pembuat kebijakan. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi dapat memepertimbangkan atau memperhatikan aspek penempatan pegawai (pelaksana) dan intensif.
4. Struktur Birokrasi, merupakan susunan komponen (unit-unit) kerja dengan organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja serta adanya kejelasan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan yang berbeda-beda diintegrasikan atau dikoordinasikan, selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran pemerintah dan penyampaian laporan Edward III, struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi. [[4]](#footnote-4)

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan atau hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat di ukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu mencapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Murbianto (35:2009) adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan dari implementasi suatu kebijakan adalah:

1. Komunikasi yaitu kemampuan aparat pelaksana untuk memahami dan menyampaikan semua aturan dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan kepada semua aparat pelaksana sampai ke tingkat bawah (masyarakat). Dalam hal ini diperlukan kerjasama dan koordinasi terhadap setiap langkah program yang dilaksanakan. Setiap aparat pelaksana harus mengintegrasikan pelaksanaan tugas masing-masing bidang dengan pencapaian tujuan, program sehingga nantinya ditemukan kesatuan gerak langkah dalam melaksanakan kebijakan pengembangan sampai ketingkat masyarakat.
2. sumberdaya yaitu ketersediaan staf pelaksana yang cukup dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kebijakan. Sumber daya manusia yang berkualitas yang ditunjang dengan kemampuan dan spesialisasi fungsi yang diperlukan untuk melaksanakan setiap pekerjaan, sumberdaya finansial dan dibarengi dengan ketersediaan fasilitas penunjang yang diperlukan untuk melancarkan tugas dan pekerjaan aparat. disamping itu perlu diberikan batas kewenangan yang dimiliki oleh aparat untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam menjamin pencapaian tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Disposisi atau sikap pelaksana yaitu merupakan komitmen dari aparat pelaksana untuk betul-betul melaksanakan setiap program yang telah ditetapkan. Aparat pelaksana yang direkrut adalah aparat yang memiliki kemampuan, pengalaman dan kemampuan untuk bekerja keras, sehingga apapun tantangan yang akan ditemuinya dilapangan diharapkan dapat diatasi dengan suatu komitmen untuk pencapaian tujuan program. Sebagai konsekwensi dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan, maka perlu ditetapkan pemberian insentif atau tunjangan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap aparat pelaksana tersebut. Hal ini tentunya semakin mendorong semangat dan memperkuat komitmen dari aparat pelaksana dalam pelaksanaan kebijakan.
4. Struktur organisasi yaitu adanya dukungan dari aparatur pemerintah berupa pembagian tugas dan fungsi sesuai bidang pekerjaan dan disertai dengan penyediaan Standar Operating Procedure (SOP) yang dapat mendukung pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Dalam hal ini diperlukan pelaksanaan fragmentasi yaitu upaya penyebaran tanggung jawab disetiap kegiatan atau aktivitas aparat pelaksana dalam berbagai unit atau bagian sesuai dengan kondisi yang diperlukan dalam menunjang keberhasilan kebijakan.
5. **Pengertian Disiplin**

W.J.S Poewadarminta memberikan pengertian disiplin sebagai berikut: Disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya menaati tata tertib.[[5]](#footnote-5)

Sutrisno mengemukakan “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”[[6]](#footnote-6). Pendapat ini menekankan bahwa terciptanya kedisiplinan pegawai karena adanya peraturan yang mengikat disertai dengan penghormatan terhadap aturan tersebut.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[[7]](#footnote-7)

Pada awalnya pembinaan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan melalui penerapan sanksi, namun dalam pengembangannya disiplin yang baik pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hati nurani, karena kedisiplinan yang hanya menghindari sanksi merupakan kedisplinan yang lemah.

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.[[8]](#footnote-8)

Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. [[9]](#footnote-9)

Siagian mengemukakan dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang di inginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

1. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kedisiplinan di atas, maka kedisiplinan pada hakekatnya merupakan suatu keadaan atau suasana yang tercipta dengan tertib dan teratur, dimana orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau instansi tunduk, patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Indikator-indikator kedisiplinan di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan pegawai.

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

1. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan/pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

1. Waskat

Waskat ( pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan pekerjaannya, dan masyarakat.

1. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang ada, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

1. Ketegasan, dan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

1. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu pekerjaan. [[10]](#footnote-10)

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. (singodimedjo, 2000)[[11]](#footnote-11)

Dalam Peraturan Pemerintah RI no. 53 Tahun 2010, yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut: “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 dujatuhi hukuman disiplin.[[12]](#footnote-12)

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.[[13]](#footnote-13)

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.[[14]](#footnote-14)

Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

* 1. Sikap mental ( *mental attitude* ), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
  2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
  3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.[[15]](#footnote-15)

Kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana pegawai bersedia menaati segala peraturan yang berlaku. Menurut Nitisemito (Rosdiana, 2008:14) bahwa untuk menegakkan disiplin pegawai diperlukan:

1. Imbangan atau tingkat kesejahteraan yang cukup
2. Adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indispliner
3. Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan perlu dijaga
4. Kedisiplinan perlu dipartisipasikan
5. Kedisiplinan harus menunjang tujuan, dan
6. Keteladanan pimpinan. [[16]](#footnote-16)

Untuk lebih lanjutnya dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Imbangan, atau tingkat kesejahteraan yang cukup

Tingkat kesejahteraan bukan hanya penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah menyangkut besarnya gaji yang diterima oleh pegawai sehingga minimal mereka dapat hidup layak. Sebab dengan kehidupan yang layak bagi setiap pegawai akan lebih berdampak terhadap ketenangan pegawai melakukan tugas kantor tanpa harus melakukan aktivitas ekonomi di saat jam kantor guna menambah penghasilannya.

1. Adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indispliner

Disiplin adalah suatu kepatuhan ketaatan dan kesetiaan terhadap norma-norma dan ketentuan yang berlaku karena adanya keterikatan didalam instansi atau organisasi. peningkatan disiplin bagi pegawai perlu adanya ketegasan bagi mereka yang tidak disiplin. Dengan demikian, setiap pegawai yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi secara adil dan tegas atau tidak melakukan tindakan disiplin secara tidak adil, sehingga semua pegawai tidak memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan sanksi jika melakukan pelanggaran.

1. Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan perlu dijaga

Dalam pelaksanaan disiplin diperlukan adanya ketegasan, karena jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran berturut-turut tanpa tindakan yang tegas. Apabila hal ini terjadi, maka para pegawai akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah semacam belaka. Untuk mengusahakan efektivitas ancaman hukuman dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang bersifat tidak seragam antara satu bagian dengan bagian lainnya.

1. Kedisiplinan perlu dipartisipasikan

Memasukkan unsur partisipasi berarti pegawai akan merasa bahwa peraturan yang dibuat merupakan hasil partisipasi dari seluruh pegawai sehingga pegawai mengetahui bentuk-bentuk disiplin, larangan dan sanksi yang akan diberikan jika melakukan pelanggaran disiplin sehingga dapat meminimalisir tingkat pelanggaran disiplin.

1. Kedisiplinan harus menunjang tujuan

Kedisiplinan pada hakikatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pagawai. Oleh krena itu, dalam usaha menegakkan disiplin tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan kerja saja, akan tetapi kedisiplinan harus menunjang tujuan. Selain itu, kedisiplinan hendaknya ditegakkan sesuai dengan kemampuan dari para pegawai, dalam artian janganlah menyuruh pegawai apabila sulit dilakukan, sebab jika demikian maka aturan yang dikeluarkan tidak ada artinya dan bahkan dapat merusak kewibawaan pegawai yang bersangkutan.

1. Keteladanan Pimpinan

Upaya merealisasikan peraturan dalam menegakkan kedisiplinan pegawai perlu adanya keteladanan pimpinan. Pimpinan dalam organisasi merupakan panutan dari segenap bawahan. Oleh karena itu, apabila ingin menegakkan kedisiplinan para pegawai, maka hendaknya pimpinan mampu menjadi keteladan yang baik bagi bawahannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka untuk menjamin tegaknya kedisiplinan dalam suatu lingkungan organisasi, maka diperlukan adanya sanksi berupa hukuman disiplin pegawai sebagai tindakan akhir bagi pegawai yang melanggar disiplin.

1. **Definisi Pegawai Negeri Sipil**

Pengertian pegawai negeri secara resmi mula-mula ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 (LN 263/61) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam Undang-undang tersebut pengertian pegawai negeri dirumuskan pada Bab I pasal 1, adalah sebagai berikut:

Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.[[17]](#footnote-17)

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerdaminta kata pegawai berarti: “orang-orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan atau sebagainya). sedangkan negara adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau negara. Dari uraian diatas dapat kita tarik kesimpulan, bahwa unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah:

1. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukn dalam peraturan perundangan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.
4. Digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara kita, seperti tertuang dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Keempat tujuan negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistik, terarah dan terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.[[18]](#footnote-18)

1. **Kedudukan Pegawai Negeri Sipil**

Sepanjang sejarah di Indonesia, kedudukan dan peranan PNS adalah sangat penting dan menentukan. pegawai negeri adalah aparatur pelaksana pemerintah dalam mencapai tujuan nasional, menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan. pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai apartur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, negara dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pemikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sedangkan pengertian dan kedudukan PNS dilihat dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia, yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai negeri diharapkan memiliki gairah dan etos kerja, penuh inisiatif, dedikatif serta langkah-langkah positif guna mewujudkan prestasi kerja dan karirnya. selain itu pegawai negeri diharapkan dapat menjaga sikap mental dalam melaksanakan kedinasannya, serta dapat dijadikan suri tauladan atau panutan ditengah-tengah masyarakat.

Oleh sebab itu dalam upaya melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan, pegawai negeri harus mengangkat sumpah pada saat diangkat sebagai pegawai negeri. seorang pegawai negeri ketika mengucap sumpah harus menyatakan bahwa dirinya sanggup melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa PNS berada sepenuhnya dibawah pimpinan pemerintah. Hal itu perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

1. **Kewajiban Pegawai Negeri Sipil**

Dalam Bab II peraturan Pemerintah ini berisi tentang Kewajiban dan Larangan, dimana pasal 3 berisi tentang Kewajiban yaitu:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
18. **Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil**

“setiap PNS dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang laIn dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, dan lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan,
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabata dan/atau pekerjaannya,
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalanya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
13. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
14. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS
15. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
16. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasiitas negara,
17. Memerikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
18. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
19. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama,dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
20. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang-undangan;
21. Memberikan dukungan kepada calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
22. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
23. Menggunakan Fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
24. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
25. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama,dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
26. **Kode Etik Pegawai Negeri Sipil**

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serts terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil.

Etika bernegara meliputi:

1. melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
3. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. menaati semua peraturan perundang-undang yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
5. akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
6. tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah;
7. menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif;
8. tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Etika dalam berorganisasi adalah :

1. melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
2. menjaga informasi yang bersifat rahasia;
3. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
4. membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
5. menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
6. memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
7. patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
8. mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kineri organisasi;
9. berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika dalam bermasyarakat meliputi :

1. mewujudkan pola hidup sederhana;
2. memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
3. memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
4. tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
5. berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Etika terhadap diri sendiri meliputi:

1. jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
2. bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
3. menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
4. berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
5. memiliki daya juang yang tinggi;
6. memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
7. menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
8. berpenampilan sederhana, rapih, dan sopan.

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil:

1. saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;
2. memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
3. saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horisontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun di luar instansi;
4. menghargai perbedaan pendapat;
5. menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
6. menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil;
7. berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.
8. **KERANGKA PIKIR**

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat sudah seharusnya taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Ketaatan tersebut merupakan wujud dari sikap disiplin pegawai negeri, baik dalam bentuk disiplin kerja disiplin waktu, maupun disiplin dalam berpakaian. Dalam upaya meningkatkan jiwa disiplin pegawai negeri, maka perlu dibina secara berkelanjutan.

Adanya pegawai negeri sipil yang dinyatakan melanggar aturan disiplin menuntut pemerintah menerapkan salah satu aturan yang melarang dan memberi hukuman bagi pelakunya, yaitu mengimplementasikan Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Faktor-faktor penghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010

Tidak Efektif

Efektif

Gambar 2.1 Skema kerangka pikir

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Variabel dan Desain penelitian**
2. **Variabel Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi objek sasaran atau titik pandang dari kegiatan penelitian.[[19]](#footnote-19) Adapun variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kantor kecamatan Mamajang Kota Makassar.

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, yang hanya menggambarkan atau mendeskripsikan implementasi Peraturan Pemerintah RI Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam penerapan desain penelitian ini, penulis mula-mula mengumpulkan data, mengolah dan selanjutnya menyajikan data secara objektif.

1. **Defenisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman, serta untuk memperjelas pengertian yang dikaji dalam penelitian ini, maka diberikan penegasan secara operasional mengenai variabel yang akan diteliti.

Defenisi operasional penelitian ini adalah:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud adalah pelaksanaan dari pasal kewajiban, larangan, dan sanksi bagi pegawai negeri sipil.
2. 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 di taati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
3. Faktor penghambat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan yang di inginkan.
4. **Populasi dan Sampel**
5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.[[20]](#footnote-20)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di lingkup kecamatan Mamajang Kota Makassar yakni berjumlah 20 orang

1. Sampel

Sampel adalah sebagian atau keseluruhan anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling.[[21]](#footnote-21)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yakni 20 orang Pegawai Negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Mamajang Kota makassar.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan adalah implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. pengamatan yang dilakukan secara langsung di lapangan, khususnya mengenai keadaan serta pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden. Dalam hal ini data absensi Pegawai dan keadaan geografis lokasi penelitian.
3. Wawancara. Penggunaan wawancara ini ditujukan pada camat mamajang dan pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar dengan maksud untuk menggali dan mendalami hal-hal yang dianggap penting dan membangun penelitian ini guna mendapatkan jawaban yang lebih detail atas permasalahan dalam penelitian. Untuk memudahkan pelaksanaannya, wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara.
4. **Teknik Analisis Data**

Menurut Brannen, analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, mengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.[[22]](#footnote-22)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, untuk menganalisis data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan analisis deskriptif kualitatif, di mana data yang diperoleh diorganisasi dalam kategori, dijabarkan dalam unit-unit, dipilih mana yang penting yang bisa disajikan untuk dibuat sebuah kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + - 1. **Hasil Penelitian**
    1. **Gambaran Umum lokasi Penelitian**
  1. **Letak Geografis dan Batas Wilayah**

Kecamatan Mamajang merupakan salah satu dari 14 kecamatan di kota makassar.

Batas-batas kecamatan mamajang sebagai berikut:

* Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan ujung pandang
* Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan rappocini
* Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan tamalate
* Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan mariso

Sebanyak 13 kelurahan di Kecamatan Mamajang merupakan daerah bukan pantai dengan topografi dibawa 500 meter dari permukaan laut.

* 1. **Luas Wilayah**

Kecamatan Mamajang terdiri dari 13 kelurahan dengan luas 2,25 Km2. Dari luas wilayah tersebut tercatat bahwa Kelurahan Bonto Biraeng memiliki wilayah terluas yaitu 0,63 km2, terluas kedua adalah Kelurahan Sambung Jawa dengan luas 0,30 km2, sedangkan yang paling kecil luas wilayahnya adalah Kelurahan Tamparang Keke yaitu 0,05 km2.

* + 1. **Pemerintahan**
  1. **Perkembangan desa/kelurahan**

Tingkat klasifikasi desa/kelurahan di Kecamatan Mamajang pada tahun 2012 menunjukkan bahwa 13 kelurahan yang ada memiliki kategori kelurahan swasembada. Dengan demikian saat ini tidak terdapat lagi kelurahan yang termasuk swadaya dan swakarya di Kecamatan Mamajang.

* 1. **Lembaga/Organisasi Tingkat Desa/kelurahan**

Lembaga dan organisasi tingkat desa/kelurahan yang terbentuk di Kecamatan Mamajang dengan sejumlah anggotanya diharapkan dapat menunjang kegiatan pemerintah dan pembangunan. Organisasi atau Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) di Kecamatan Mamajang terdapat 1 unit disetiap kelurahan, 13 organisasi pemuda. Kecamatan Mamajang terdiri dari 283 RT, 56 RW dan –lingkungan.

* 1. **Aparat Pemerintah**

Kegiatan pemerintahan di Kecamatan Mamajang dilaksanakan oleh sebanyak 197 orang aparat/pegawai negeri, berasal dari berbagai dinas/Instansi Pemerintah, yang terdiri atas 75 orang laki-laki dan 139 orang perempuan.

1. **Penduduk** 
   1. **Jumlah Penduduk**

Jumlah penduduk tahun 2012 sebesar 59.170 jiwa, dan tahun 2011 sebesar 59.560 jiwa yang berarti penduduk Kecamatan Mamajang turun sebesar -6,55 persen.

Berdasarkan jenis kelamin tampak bahwa jumlah penduduk laki-laki sekitar 28.895 jiwa dan perempuan sekitar 30.275 jiwa. Dengan demikian rasio jenis kelamin adalah sekitar 95,44 persen yang berarti setiap 100 orang penduduk perempuan terdapat sekitar 95 orang penduduk laki-laki.

1. **Sosial**
   1. **Pendidikan**

Jumlah TK di Kecamatan Mamajang ada 12 sekolah. Pada tingkat SD baik negeri, swasta, maupun madrasah Ibtidiyah sebanyak 25 sekolah. Untuk tingkat SMP sebanyak 10 sekolah, sedangkan untuk tingkat SMA terdapat 11 sekolah, dan untuk tingkat SMK swasta terdapat 3 sekolah. Pada tingkat perguruan tinggi terdapat 5 perguruan tinggi swasta di Kecamatan Mamajang.

* 1. **Kesehatan**

Pada Kecamatan Mamajang terdapat 2 rumah sakit, 2 puskesmas, 2 pustu, 1 BKIA, 3 Rumah bersalin dan 61 posyandu. Untuk tenaga medis tercatat 7 orang dokter umum, 2 dokter spesialis, 4 orang dokter gigi, dan 40 orang paramedis yang terdiri 18 orang bidan desa dan 22 orang perawat/mantri.

* 1. **Agama**

Ditinjau dari agama yang dianut, tercatat bahwa sebagian besar penduduk Kecamatan Mamajang adalah beragama islam, mayoritas dari total penduduk. jumlah fasilitas ibadah di Kecamatan Mamajang cukup memadai karena terdapat 34 Mesjid, 3 buah Langgar/Mushallah dan 10 buah Gereja.

1. **Perdagangan**

Sarana perdagangan yang terdapat di kecamatan mamajang antara lain kelompok pertokoan 13 buah, pasar tradisional 4 buah, mall sebanyak 1 buah SPBU 1 buah, restoran 1 buah, rumah makan 15 buah dan warung makan/kedai makan sebanyak 79 buah.

1. **Visi dan misi**
2. Visi

“Terwujudnya pelayanan profesional dan menciptakan lingkungan yang sehat, aman dan tentram di Kecamatan Mamajang menuju kota dunia.”

1. Misi
2. Menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman
3. Meningkatkan pelayanan prima kecamatan terhadap seluruh lapisan masyarakat
4. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pembinaan dan ketentraman umum serta kemasyrakatan dengan menegakkan pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan walikota serta perundang-undangan yang berlaku.
5. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dan peran serta dalam pembinaan masyarakat
6. Mengkoordinasikan penyediaan dan pemeliharaan prasarana umum
7. Mendorong penguatan dan pelibatan masyarakat lokal dalam aspek pembangunan.
8. **Fasilitas yang ada di Kantor Kecamatan Mamajang**

Fasilitas adalah unsur yang sangat penting dalam melaksanakan tugas para pegawai di kantor kecamatan mamajang kota makassar, adapun fasilitasnya seperti kantor, kendaraan, komputer, AC, lemari, kursi, meja dan sebagainya yang dapat menunjang para pegawai dalam menjalankan kewajiban sebagai aparatur negara.

1. **Keadaan Pegawai di Kantor Kecamatan Mamajang**

Tabel 4.1. Nama-nama Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Mamajang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Nama/ Nip | Jabatan |
| 1 | Kaharuddin Bakti, SIP | CAMAT |
| 2 | Drs. Muttaqin | SEKCAM |
| 3 | Budan Tandi R | Kasi Pemerintahan dan Trantib Umum |
| 4 | Kurniati, SE | Kasi Perekonomian dan Pembangunan |
| 5 | Nurlaela Kamaruddin, SH | Kasi Kesejahteraan Sosial |
| 6 | Syahril,S.STP | Kasi Pemberdayaan Masyarakat |
| 7 | M. Rizal Zain R, S.STP | Kasi Pengelolaan kebersihan |
| 8 | H. Bohari, SE | Agendaris |
| 9 | Anwar Dg Tasa | Petugas Kebersihan |
| 10 | Masmurah Dg Lalang | Petugas Kebersihan |
| 11 | Harisma | Petugas Kebersihan |
| 12 | M. Ramli | Petugas Kebersihan |
| 13 | Ir. Namlah Idawati Ahmad | Kasubag Umum dan kepegawaian |
| 14 | A. Safri, SE, M.Si | Staff |
| 15 | Ali Ajib Arief, S.STP | Staff |
| 16 | Muhammad Jasmin Pahreza | Caraka |
| 17 | Nurleli Panisi, ST | Staff |
| 18 | Dra. Suriani Basri | Kasubag Keuangan dan perlengkapan |
| 19 | Herlina Kamonto | Pengurus Barang |
| 20 | Muh. Alwi Hasan | Pembantu Bendahara |

Sumber: Kantor Kecamatan Mamajang, 2014

* + - * 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar terhadap Pegawai Negeri Sipil tentang Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini difokuskan pada (1) Apakah peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS telah terlaksana secara efektif dikantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar (2) Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. **Pelaksanaan peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar**

Berdasarkan pendapat Daniel A. Mazmanian dan Paul Sebatier sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya menyatakan bahwa Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Bedasarkan pendapat dari Edward III yang mengatakan bahwa pelaksanaan implementasi dapat berhasil dengan baik harus didukung empat faktor, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana dan strktur birokrasi, maka defenisi konseptual variabel penelitian implementasi kebijakan adalah pelaksanaan kebijakan yang mencakup penyelenggaraan komunikasi, dukungan sumberdaya, struktur birokrasi, dan disposisi pelaksana.

Dalam hal ini lebih terkait kepada komunikasi, yaitu kemampuan aparat pelaksana untuk memahami dan menyampaikan semua aturan dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan kepada semua aparat pelaksana sampai ketingkat bawah (masyarakat).

Berangkat dari teori tersebut, maka untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut, digunakanlah indikator yang disebutkan diatas. kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan dalam bentuk wawancara lalu dibandingkan dan dianalisis dengan peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan pemerintah tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengetahuan pegawai mengenai Peraturan Pemerintah tersebut, berikut akan dipaparkan hasil wawancara dengan pegawai negeri sipil.

Pengetahuan pegawai mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut M. Rizal Zain (Kasi Pengelolaan Kebersihan, Wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS telah dilaksanakan di kantor kecamatan mamajang kota makassar. sesuai dengan yang pernah disosialisasikan pemerintah bahwasanya peraturan ini memuat kewajiban, larangan dan hukuman/sanksi bagi pelanggarnya. peraturan ini selalu disampaikan setiap apel pagi untuk mengingatkan pegawai negeri berupa tugas dan tanggung jawabnya. selain itu penyampaian peraturan ini untuk memberitahukan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti sosialisasi secara langsung.

Menurut pendapat Muh. Alwi Hasan (Pembantu Bendahara, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa: ”saya sudah tahu mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 tentang disiplin PNS akan tetapi pelaksanaan peraturan ini belum berjalan dengan baik sebab masih banyak pegawai yang kurang tahu maksud dari peraturan tersebut”.

Selanjutnya, Pelaksanaan Sosialisasi dari pemerintah mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Ibu Namlah idawati ahmad (Kasubag umum dan kepegawaian, wawancara tanggal 29 Desember 2014) menyatakan bahwa:

Sosialisasi Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai negeri sipil sudah di ikuti beberapa pegawai negeri sipil di kecamatan mamajang. Akan tetapi setiap kali ada sosialisasi peraturan pemerintah hanya di ikuti 1 sampai 2 orang setiap tahun karena jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi dibatasi.

Menurut Ibu Nurlaela Kamaruddin (Pegawai Negeri Sipil, wawancara tanggal 29 Desember 2014) menyatakan bahwa:

Mengenai sosialisasi peraturan tentang disiplin Pegawai negeri sipil, saya belum pernah mengikuti sosialisasi peraturan ini tapi setiap hari senin selalu di ingatkan tentang peraturan kedisiplinan pegawai negeri sipil dikantor kecamatan mamajang.

Selanjutnya menurut Budan Tandi R (Kasi Pemerintahan dan Trantib Umum, wawancara tanggal 29 desember 2014) menyatakan bahwa: “saya belum pernah mengikuti sosialisasi Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil akan tetapi dikantor selalu diingatkan mengenai kewajiban pegawai negeri sipil”.

Maksud dari sosialisasi yang dikemukakan di atas adalah bentuk dari penyampaian kebijakan yang pada akhirnya para pegawai kesulitan dalam hal menerima dan memahami kebijakan tersebut, karena kurangnya pengetahuan tentang Peraturan Pemerintah tersebut. Dari hasil wawancara tersebut implementor sangat membutuhkan sosialisasi tambahan, ini semua menurut mereka adalah bertujuan untuk pemahaman mendalam terhadap peraturan ini.

* + - * 1. **Pelaksanaan Kewajiban pegawai negeri sipil**

Dalam melaksanakan kebijakan peraturan, sudah semestinya ada kesadaran dari para implementor dalam melaksanakan peraturan tersebut. Kesadaran tersebut adalah bahwa implementor tidak hanya mengerti, mau menjalankan tetapi juga harus mematuhi apa sudah diatur didalam peraturan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh George C Edward sesuai yang tecantum pada bab sebelumnya bahwa disposisi itu lebih kepada kecenderungan–kecenderungan atau sikap dari para implementor terhadap kebijakan itu sendiri. Ketidakpatuhan itu terlihat dengan masih adanya oknum pegawai yang tidak mematuhi jam masuk kantor.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 mengatur mengenai kewajiban PNS:

* + - 1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
      2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
      3. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
      4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
      5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
      6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
      7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
      8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
      9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
      10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil;
      11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
      12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
      13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
      14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
      15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
      16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
      17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut diatas, sudah cukup jelas menegaskan mengenai kewajiban pegawai negeri sipil selaku aparatur negara, maka sepatutnya mereka mematuhi dan melaksanakan segala hal yang diatur dalam hukum tersebut karena adanya tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan ibu Kurniati (Kasi Perekonomian dan Pembangunan, wawancara tanggal 9 Januari 2015) bahwa: “Kami selaku pegawai negeri, selalu ditekankan oleh kepala pemerintahan (camat) agar senantiasa menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan waktu seperti masuk kerja tepat pada waktunya, istirahat dan pulang kerja tepat pada waktunya”.

Lebih lanjut hasil wawancara dengan Ibu Nurleli Panisi (Staff bagian Kepegawaian, wawancara tanggal 29 Desember 2014) menyatakan bahwa:

Pegawai negeri sipil memiliki kewajiban datang tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah yaitu apel pagi pukul 07.30 dan apel siang jam 13.00. Kewajiban PNS itu datang tepat waktu dan melaksanakan tugas berdasarkan bidang masing-masing.

Penekanan pelaksanaan tugas dan disiplin bagi para pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sudah semestinya pegawai menyadari hal itu secara berkesinambungan. Akan tetapi berdasarkan pengamatan penulis di lapangan serta keadaan absensi pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai negeri sipil pada pemerintahan kecamatan mamajang belum terimplementasikan dengan maksimal. Masih ada pegawai yang kurang mengindahkan persoalan kedisiplinan baik itu dari segi waktu dan juga masalah kedisiplinan dalam berpakaian.

Berdasarkan data dari absensi pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar bahwasanya masih banyak pegawai negeri sipil yang tidak masuk kantor dalam kurun waktu 1 minggu. Setiap hari pada jam kerja, pasti ada Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang ke kantor. Jam masuk kantor 07.30 Wita tetapi ada Pegawai Negeri Sipil yang datang jam 09.00 Wita, bahkan ada yang pulang sebelum waktunya.

Lebih lanjut berdasarkan wawancara dengan ibu Suriani Basri (Kasubag Keuangan dan Kelengkapan, wawancara 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Kewajiban pegawai negeri sipil yaitu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, selain itu PNS juga wajib datang di kantor tepat pada waktunya serta menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Tetapi meskipun PNS sudah mengetahui kewajibannya tidak di pungkiri masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan bapak Muttaqin (Sekretaris Kecamatan Mamajang, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Meskipun peraturan telah dilaksanakan akan tetapi masih ada yang melanggar peraturan tersebut, masih banyak PNS yang datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas. masalah keterlambatan datang ke kantor itu kan menurut saya bukan saja hanya masalah tempat tinggal yang jauh, mungkin juga karena faktor latar belakang ekonomi dan urusan pribadi. Latar belakang ekonomi itu kan seperti mungkin mereka sebelum berangkat ke kantor ada yang kerja sampingan dulu seperti urusan pribadi.

Lebih Lanjut Ibu Namlah Idawati Ahmad ( Kasubag Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 29 Desember 2014) mengatakan bahwa:

Masih ada sebagian PNS yang tidak masuk kantor karena ada urusan pribadi ataupun tanpa alasan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti ini mencerminkan PNS itu sendiri belum menyadari akan kewajibannya sebagai abdi negara. sedangkan untuk masalah keterlambatan masuk kantor itu setiap hari pasti ada, biasanya di telpon baru mau datang.

Selain itu berdasarkan hasil pengamatan dari absensi Pegawai Negeri Sipil di kantor kecamatan mamajang Kota makassar terlihat jelas bahwa setiap hari masih ada pegawai yang tidak masuk kantor.

Salah satu poin kewajiban menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 3 angka (7) adalah mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seorang, dan/atau golongan. Berdasarkan hasil wawancara Bapak Muttaqin, Sekretaris Kecamatan Mamajang mengemukakan bahwa : “ada sebagian PNS yang tidak masuk kantor karena ada urusan pribadi ataupun tanpa alasan yang jelas.

Pasal 3 angka (5) dalam Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di jelaskan bahwa pelaksanaan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Dari hasil wawancara dengan Bapak Muttaqin, Sekretaris Kecamatan Mamajang mengatakan bahwa : “Pegawai telah menetapkan target untuk penyelesaian setiap tugas yang telah diberikan kepada setiap staf dan pegawai, tetapi kebanyakan mereka menunda-nunda pekerjaan. Sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam memasukan laporan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada Pegawai Negeri Sipil yang memperlihatkan bahwa keterlambatan mereka dalam masuk ke kantor itu banyak disebabkan oleh faktor–faktor seperti tempat tinggal dan latar belakang ekonomi. Hasil wawancara di atas juga membuktikan bahwa masih ada pegawai yang tidak mengindahkan ketentuan–ketentuan sebagaimana sudah diatur dalam Pasal 3 ayat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

1. **Pelaksanaan Larangan Bagi Pegawai Negeri Sipil.**

Selanjutnya, mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 4 yaitu:

* + 1. Menyalahgunakan wewenang;
    2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
    3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
    4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, dan lembaga swadaya masyarakat asing;
    5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
    6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
    7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan,
    8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya,
    9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
    10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
    11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
    12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

1. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS
3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,
   * 1. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
5. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
6. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama,dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
   * 1. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang-undangan;
     2. Memberikan dukungan kepada calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
7. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
8. Menggunakan Fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
9. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
10. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama,dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berikut ini pernyataan bapak Syahril (Kasi Pemberdayaan Masyarakat, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Arahan kepala pemerintahan kepada para pegawai agar senantiasa meningkatkan pengabdian, kualitas kerja, dan rasa tanggung jawab baik didalam instansi terlebih lagi di tengah masyarakat. serta berusaha menghindari larangan bagi para pegawai negeri sipil agar tidak menimbulkan hal-hal yang dapat merugikan instansi maupun masyarakat khususnya bagi pegawai itu sendiri.

Selanjutnya pernyataan ibu Nurleli Panisi (Staff bagian Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 9 januari 2015) menyatakan bahwa:” larangan bagi pegawai negeri sipil adalah menyalahgunakan wewenang, bertindak seenaknya kepada bawahannya”.

Lebih lanjut A.Safri (Staff bagian Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa: larangan bagi pegawai negeri sipil yaitu bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.

Terkait mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil sudah jelas tercantum pada pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 bahwasanya dalam hal kedisiplinan pegawai ditekankan oleh kepala pemerintahan dalam menjalankan kinerjanya, akan tetapi kenyataan di lapangan belum dapat memberikan hasil secara maksimal disetiap pegawai yang ada dalam lingkup pemerintahan kecamatan mamajang, karena berdasarkan pengamatan penulis dilapangan masih banyak oknum pegawai yang menyimpang dari koridor-koridor yang telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Muttaqin (Sekretaris Kecamatan Mamajang, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Masih ada pegawai yang belum memahami tugas dan fungsi staf dan atasan sehingga masih sering terjadi penyalahgunaan wewenang, selain itu masih ada PNS yang ragu-ragu untuk melaporkan kepada atasan apabila terjadi penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan pemerintah.

Sesuai dengan hasil wawancara diatas serta berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memahami dan tidak mematuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil sehingga meyebabkan peraturan pemerintah ini belum berjalan dengan maksimal dan efektif.

1. **Pelaksanaan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil**

Selanjutnya, mengenai sanksi bagi pelanggaran terhadap kedisiplinan tercantum dalam pasal 7 peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
2. Hukuman disiplin ringan
3. Hukuman disiplin sedang, dan
4. Hukuman disiplin berat.
5. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a terdiri dari:
6. Teguran lisan
7. Teguran tertulis
8. Pernyataan tidak puas secara tertulis
9. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b terdiri dari:
10. Penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
11. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan
12. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
13. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c terdiri dari:
14. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
15. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
16. Pembebasan dari jabatan
17. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
18. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Pemberian sanksi atau peringatan bagi para pegawai juga merupakan hal yang terpenting dalam menunjang tingkat kedisiplinan para pegawai di pemerintahan kecamatan mamajang.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Syahril (Kasi Pemberdayaan Masyarakat, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa: “Mengenai sanksi bagi pegawai negeri yang melanggar peraturan yang saya ketahui berupa teguran lisan dan teguran tertulis”.

Selanjutnya menurut ibu Nurleli Panisi (Staff bagian Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 9 januari 2015 menyatakan bahwa: “Pelaksanaan sanksi di kantor kecamatan mamajang sampai saat ini hanya berupa teguran lisan karena pelanggaran yang dilakukan pegawai itu bukan pelanggaran berat hanya sebatas terlambat masuk kantor.

Dengan demikian para pegawai pada kantor kecamatan mamajang sangat menyadari perlunya pemberian tindakan berupa sanksi atau peringatan bagi para pegawai yang tidak mengindahkan aturan kedisiplinan yang berlaku. Hal itu relevan dengan pendapat para pegawai dan berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan bahwa pelaksanaan sanksi bagi para pegawai sampai saat ini hanya berupa peringatan atau teguran lisan karena pelanggaran yang dilakukan pegawai masih dianggap pelanggaran ringan.

Selanjutnya berdasarkan data dari kantor kecamatan Mamajang kota makassar dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Jumlah Pegawai yang pernah mendapat Hukuman Disiplin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Tingkat Hukuman | Jumlah |
| 1. | Hukuman Disiplin Ringan |  |
| * Teguran Lisan | 5 orang |
| * Teguran Tertulis | - |
| 2. | Hukuman Disiplin Sedang | - |
| 3. | Hukuman Disiplin Berat | - |

Sumber: Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar 2014

Berdasarkan data di atas, sampai saat ini pegawai yang mendapat hukuman disiplin di kantor kecamatan mamajang hanya berupa teguran lisan berjumlah 5 orang yang sesuai dengan pelanggarannya berupa terlambat masuk kerja.

Hal tersebut diatas sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Muttaqin (Sekretaris Kecamatan Mamajang, wawancara tanggal 9 Januari 2015) menyatakan bahwa:

Sampai saat ini pelanggaran yang terjadi di kantor kecamatan mamajang masih berupa pelanggaran ringan sehingga penjatuhan sanksi sedang dan sanksi berat belum diberlakukan bagi para pegawai. adapun pelanggaran yang kerap kali dilakukan pegawai negeri berupa terlambat masuk kerja sehingga tidak mengikuti apel pagi dan cenderung sepat pulang kantor sehingga menyebabkan terlambatnya pekerjaan dikantor. pegawai yang pernah mendapat teguran lisan yaitu atas nama Samsul Alam, Adriansa Asdar, Umar, Ramli, Syamsul Qadri.

Jadi berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum terlaksana secara efektif di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. Hal ini ditandai dengan masih banyak oknum pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan ini. Selain itu, pemerintah juga belum maksimal dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah tersebut sehingga sebagian pegawai hanya mengetahui dari rekan pegawai saja.

1. **Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Mubiarto sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya menyatakan bahwa dalam hal meningkatkan keberhasilan dari pelaksanaan suatu kebijakan, upaya yang paling utama untuk ditempuh adalah melalui komunikasi. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan komunikasi adalah bagaimana kemampuan aparat pelaksana dalam memahami dan menyampaikan semua aturan dan petunjuk pelaksanaan kebijakan kepada semua aparat pelaksana sampai ketingkat bawah (Masyarakat). Dengan kata lain, bagaimana aparat pelaksana kebijakan memberikan penyuluhan dan penerangan hukum kepada masyarakat. Tetapi, dibalik usaha atau upaya selalu ada hambatan-hambatan yang menyertai didalamnya.

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebabkan beberapa hal yaitu:

1. Rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Namlah Idawati Ahmad (Kasubag Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 29 Desember 2014) menyatakan bahwa:

Pelaksanaan sosialisasi dari pemerintah mengenai peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil sampai saat ini hanya diikuti beberapa orang saja sehingga pegawai yang lain hanya mengetahui peraturan tersebut melalui pegawai yang pernah mengikuti sosialisasi. hal ini disebabkan karena jumlah orang yang mengikuti sosialisasi dibatasi.

Minimnya pengetahuan para pegawai terhadap peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil tentunya menjadi hambatan didalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Padahal telah dikemukakan mengenai indikator pencapaian suatu implementasi adalah salah satunya yaitu komunikasi didalam mensosialisasikan suatu kebijakan yang seharusnya dilakukan oleh aparat pemerintah.

1. Rendahnya kesadaran dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Namlah Idawati Ahmad (Kasubag Umum dan Kepegawaian, wawancara tanggal 29 Desember 2014) menyatakan bahwa:

Rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugasnya misalnya keterlambatan masuk kerja, dan alasan jarak tempuh rumah yang terbilang jauh, cuaca yang tidak bersahabat, serta pegawai negeri yang menggunakan angkutan kota.

Salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu rendahnya tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur negara. Padahal salah satu upaya dalam pencapaian suatu implementasi adalah disposisi atau sikap pelaksana untuk betul-betul melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan.

Jadi berdasarkan uraian hambatan-hambatan yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil memiliki beberapa hambatan antara lain kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada pegawai yang melakukan peanggaran dan rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan serta rendahnya kesadaran pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur negara.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar telah dilaksanakan namun masih sangat perlu ditingkatkan karena belum berjalan dengan baik dan efektif, hal ini ditandai dengan masih banyak oknum pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan ini seperti datang terlambat dan tidak masuk kantor. Selain itu, pemerintah juga belum maksimal dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah ini sehingga sebagian pegawai mengetahui peraturan pemerintah ini dari rekan pegawai saja.
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar adalah 1) lunturnya kedisiplinan pegawai negeri sipil, 2) rendahnya kesadaran pegawai negeri sipil yang bersangkutan.
3. **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka di ajukan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 ini disosialisasikan untuk Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin para pegawai perlu ditingkatkan.
2. Pemerintah juga harus melakukan pembinaan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai negeri sipil dalam hal kedisiplinan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Budi winarno.2002. *Teori dan Kebijakan Publik.* Media Pressindo. Yogyakarta

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dalam penelitian.* Andi Yogyakarta. Malang

Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Penelitian Sosial.* Bumi Aksara. Jakarta

Malayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Maria Farida Indrati Soerapto dan Asisten A. Hamid S. Attamimi. 1998. *Ilmu Perundang-undangan, Dasar-dasar dan Pembentukannya*. Kanisius. Yogyakarta

Djoko Prakoso. 1991. *Hukum Admimistrasi kepegawaian.* Dahara Prize. Semarang

Sastra Djatmika dan Marsono. 1995. Hukum kepegawaian di indonesia. Djambatan. Jakarta

Sf. Marbun dan Moh. Mahfud. 2006. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara.* Liberty. Yogyakarta

Soegeng Prijodarminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses.* Pradnya Paramita. Bandung

Solihin Abdul Wahab. 2008. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi kebijaksanaan Negara.* Bumi Aksara*.* Jakarta

Sri Hartini, DKK. 2014. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta

Subarsono. 2006. *Analisis Kebijakan Pubik Konsep, Teori dan Aplikasi.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta

------------------------- 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Rineka Cipta. Jakarta

Victor M. Situmorang. 1994. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*. Rineka Cipta. Jakarta

**Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tentang perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

**Internet**

[http://infokepegawaian.wordpress.com/2012/07/17/*pengertian-dan-jenis-pegawai-negeri/*](http://infokepegawaian.wordpress.com/2012/07/17/pengertian-dan-jenis-pegawai-negeri/) di unduh pada hari minggu 24 agustus 2014, 08.09

**Skripsi**

Nurqalbi. 2013. *Implementasi Peraturan Daerah Kota Makassar No. 2 Tahun 2008 Tentang Pembinaan anak jalanan, gelandangan, Pengemis dan pengamen di kota makassar.* Universitas Negeri Makassar.

Rosdiana. 2008. *Hubungan Antara Kedisiplinan Pegawai dengan Kinerja Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kecamatan Boccoe Kabupaten Bone.* Makassar. Universitas Negeri Makassar

1. Budi winarno.2002. *Teori dan Kebijakan Publik.* Yogyakarta. Media Pressindo. Hlm. 102 [↑](#footnote-ref-1)
2. Solihin Abdul Wahab. 2008. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi kebijaksanaan Negara.* Bumi Aksara*.* Jakarta. Hlm. 65 [↑](#footnote-ref-2)
3. Budi winarno.2002. *Teori dan Kebijakan Publik.* Yogyakarta. Media Pressindo. Hlm. 10 [↑](#footnote-ref-3)
4. Subarsono. 2006. *Analisis Kebijakan Pubik Konsep, Teori dan Aplikasi.* yogyakarta. Pustaka Pelajar. Hlm. 89-90 [↑](#footnote-ref-4)
5. Poewadarminta, W.J.S. 2000. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Ghalia Indonesi. Jakarta. Hlm 254 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media. Jakarta. Hlm 87 [↑](#footnote-ref-6)
7. Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Hlm. 193 [↑](#footnote-ref-7)
8. Edy Sutrisno, M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta. Hlm. 86 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid. Hlm. 87 [↑](#footnote-ref-9)
10. Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen SDM edisi Revisi.* Bumi Aksara. Jakarta. Hlm. 194 [↑](#footnote-ref-10)
11. Prof. Dr.H. Edy Sutrisno, M.Si. *Op. Cit*. Hlm. 94 [↑](#footnote-ref-11)
12. Peraturan Pemerintah RI no. 53 Tahun 2010 [↑](#footnote-ref-12)
13. Djoko Prakoso. 1991. *Hukum Admimistrasi kepegawaian.* Dahara Prize. Semarang. Hlm. 114 [↑](#footnote-ref-13)
14. Soegeng Prijodarminto. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses.* Pradnya Paramita. Bandung . Hlm.25 [↑](#footnote-ref-14)
15. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-15)
16. Rosdiana. 2008. *Hubungan Antara Kedisiplinan Pegawai dengan Kinerja Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kecamatan Boccoe Kabupaten Bone.* Makassar. Universitas Negeri Makassar. Hlm. 14 [↑](#footnote-ref-16)
17. Victor M. Situmorang. 1994. *Tindak Pidana Pegawa Negeri Sipil* . Rineka Cipta. Jakarta. Hlm. 19 [↑](#footnote-ref-17)
18. Sf. Marbun dan Moh. Mahfud. 2006. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara.* Liberty. Yogyakarta. Hlm. 98 [↑](#footnote-ref-18)
19. Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. Hlm. 17 [↑](#footnote-ref-19)
20. Suharsimi arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta. Hlm. 173 [↑](#footnote-ref-20)
21. Husaini Usman & Purnomo Setiady. 2011, *Metodologi penelitian social*, bumi aksara, Jakarta hlm 43 [↑](#footnote-ref-21)
22. Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian : Pendekatan praktis dalam penelitian.* Andi Yogyakarta. Malang. Hlm 198. [↑](#footnote-ref-22)