

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
OLEH CAMAT DI KANTOR KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS**

Oleh :
Ahmad Juliarso
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jalan RE. Martadinata No 150 Ciamis.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan yang berkaitan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mencoba mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Camat?; 2) Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Camat?; 3) Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Camat? Dalam penelitian ini penulis memakai metode deskriptif dengan cara menggambarkan keadaan objek penelitian. Informan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang pegawai kantor Kecamatan Cijeungjing. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan cara observasi, dan wawancara. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka penulis menyimpulkan sebagai berikut : 1). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat kurang dilaksanakan dengan baik, hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi dengan berbagai pihak dalam mengatasi masalah disiplin pegawai sehingga masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. 2) Terdapat hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat diantaranya adalah kurangnya pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak dan kurangnya dukungan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja. 3) terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain melakukan koordinasi dengan berbagai pihak seperti BKDD dalam membantu memberikan bimbingan maupun pengarahan kepada pegawai sehingga permasalahan disiplin pegawai dapat diselesaikan.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan

A. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta

mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS

dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Masalah kedisiplinan yang menuntut kepala birokrasi kepegawaian dari pusat hingga daerah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah terapi ataupun pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi negara.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap 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. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut di atas 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 aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu

jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a) Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan;
- b) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c) Diserahi tugas dalam jabatan negeri;
- d) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.

Tujuan Nasional yang hendak dicapai oleh Bangsa Indonesia tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV yaitu : Membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Menurut Hartini (2008: 6) bahwa : Implementasi terhadap tujuan negara tersebut dilakukan melalui proses pembangunan bertahap, berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga membawa konsekuensi bagi peran pemerintah untuk memberikan Pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur adil dan merata maka dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Sedangkan menurut Soetrisno (2013: 26) menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia dapat dikatakan berkualitas ketika mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya”.

Unsur utama Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintahan tersebut diemban oleh pegawai negeri sipil yang berperan penting dan strategis sebagai pelaksana tugas pemerintahan ataupun tugas pembangunan. Peranan pegawai negeri sipil yang penting dan strategis tersebut menjadikan sebuah tanggung jawab besar bagi setiap pribadi pengembannya. Setiap orang tidak bisa menduduki posisi sebagai pegawai negeri sipil apabila tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Pegawai negeri juga merupakan aparatur negara yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

Pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat di pertanggung jawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, pegawai negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan

kedisiplinan kerja. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Terkait dengan aparatur sipil negara sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). 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 melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat datang ke kantor, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi.

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur Negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materiil maupun moril terhadap semua tugas-tugas yang dipikulnya, serta tumbuh kesadaran untuk selalu menjunjung tinggi peraturan yang ada. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. 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 hasil observasi yang penulis lakukan ditemukan permasalahan terkait Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Kepala di Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran, dimana implementasi Peraturan Pemerintah tersebut belum diimplementasikan dengan baik hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa indikator sebagai berikut:

1. Masih kurang tepatnya pimpinan dalam melakukan pembagian kerja bagi pegawai sesuai dengan kemampuannya sehingga masih ada pegawai yang tidak memperhatikan pola kerja, standar kerja dan waktu kerja yang menyebabkan hasil kerja tidak efektif dan efisien, dimana sering terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Contohnya : Masih adanya pegawai yang tidak menggunakan waktunya untuk bekerja tetapi malah main komputer sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikannya tepat waktu.
2. Kurang tegasnya penjatuhan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin sehingga adanya pegawai yang tidak melaksanakan aturan dan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Contoh : Masih adanya pegawai yang tidak memakai seragam kerja pada saat bekerja atau bahkan pada saat jam kerja memakai sandal di dalam ruangan, akan tetapi tidak diberikan sanksi yang tegas.
3. Pembinaan dari kepala terhadap pegawai masih kurang sehingga masih ada pegawai yang kurang memperhatikan SOP sebagai pedoman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Contohnya masih adanya pegawai yang salah dalam membuat laporan pelaksanaan pekerjaan karena tidak memperhatikan SOP yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis ?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis ?
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan daalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor

53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis ?

B. LANDASAN TEORITIS

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Di dalam Pasal 1 Peraturan No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri dirumuskan bahwa : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri tersebut harus dapat diimplementasikan dengan baik supaya Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Mengenai pengertian implementasi, Solichin (2008:112) mengemukakan bahwa : "Implementasi adalah mendesain, melaksanakan dan membangun program". Adapun menurut Wahab, (2014:135) bahwa 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".

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa 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 yang dilengkapi dengan berbagai kebutuhan.

Sedangkan Winarno (2012:101), menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah :Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama

untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya Abidin (2012 : 145), menyatakan bahwa :Implementasi kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Tanpa implementasi, suatu kebijakan hanyalah merupakan sebuah dokumen yang tidak bermakna dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Adapun Silalahi (2013:148) mengungkapkan pendapat yang lebih realistis mengenai pentingnya suatu implementasi kebijakan, yakni sebagai berikut: Hal yang paling esensial dalam kebijakan negara adalah usaha untuk melaksanakan kebijakan negara. Jika suatu kebijakan telah diputuskan, kebijakan itu tidak berhasil dan terwujud bilamana tidak dilaksanakan. Pelaksanaan kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu pelaksanaan maka kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena itu pelaksanaan kebijakan pemerintah merupakan kedudukan penting dalam kebijakan negara.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diuraikan bahwa implementasi kebijakan merupakan serangkaian rumusan kebijakan sebagai langkah awal dalam pengambilan keputusan. Sehingga dengan demikian maka kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila dilaksanakan sesuai dengan yang telah dirumuskan atau ditetapkan sebelumnya.

Menurut Edward III (Widodo, 2012:97-106) menyatakan terdapat 4 faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu :

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai apabila ke-4 (empat) variabel pendukung tersebut berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik

analisis data kualitatif dalam penelitian ini yaitu : reduksi data, penyajian data, keabsahan data.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

Berikut penulis uraikan berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

1. Komunikasi

Komunikasi sangat berperan penting dalam menunjang implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil, namun berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi yang terjalin masih kurang, hal ini dikarenakan masih kurangnya terjalin koordinasi dengan berbagai pihak dalam mengatasi masalah disiplin pegawai dan belum optimalnya hasil kesepakatan yang jelas dalam mengatasi masalah disiplin pegawai karena kurangnya sosialisasi kepada pegawai secara rutin dalam mengatasi masalah disiplin pegawai.

Menurut Nugroho (2013:119) menyatakan bahwa : Komunikasi implementasi mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan. Selain itu juga dalam komunikasi implementasi kebijakan terdapat tujuan dan sasaran kebijakan yang harus disampaikan kepada kelompok sasaran, hal tersebut dilakukan agar mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan kebijakan.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas dapat diketahui adanya ketidakesesuaian implementasi kebijakan jika ditinjau dari aspek komunikasi, hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan komunikasi belum terlaksana secara rutin antara Camat dengan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

2. Sumber daya

Sumber daya berperan penting dalam menunjang implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil, namun demikian diketahui bahwa hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman yang sama dari pegawai dalam mengatasi masalah disiplin pegawai serta kurangnya anggaran yang disediakan dalam mengatasi masalah disiplin pegawai selain itu ketersediaan sarana dan

prasarana yang dapat dijadikan penunjang dalam mengatasi masalah disiplin pegawai kurang memadai.

Menurut Subarsono (2012:97) menyatakan bahwa : Sumber daya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap terlaksanakannya keberhasilan terhadap suatu implementasi, walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, akan tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan maka tidak akan berjalan dengan efektif. Sumber daya yang dapat mendukung pelaksanaan kebijakan dapat berwujud, seperti sumber daya manusia, dan sumber daya anggaran, sumber daya peralatan, sumber daya informasi dan kewenangan.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas dapat diketahui adanya ketidaksesuaian implementasi kebijakan jika ditinjau dari aspek sumber daya, hal ini dikarenakan sumber daya yang ada belum dapat menunjang implementasi kebijakan sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan kebijakan, selain itu kurangnya dukungan anggaran yang memadai bagi petugas.

3. Disposisi

Disposisi kebijakan berperan penting dalam menunjang implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil karena apabila pelaksana kebijakan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan dan keinginan pembuat kebijakan, namun demikian dalam pelaksanaannya diketahui bahwa masih kurangnya komitmen antara kepala dan pegawai dalam mengatasi masalah disiplin pegawai karena kurangnya dukungan dari semua pihak dalam mengatasi masalah disiplin pegawai sehingga pegawai belum memiliki keinginan yang kuat dalam mengatasi masalah disiplin pegawai.

Menurut Widodo (2007:105) menyatakan bahwa : Tiga elemen yang dapat mempengaruhi disposisi, yaitu : pengetahuan (*cognition*), pemahaman dan pendalaman (*comprehension and understanding*) terhadap kebijakan, arah respon mereka apakah menerima, netral atau menolak (*acceptance, neutrality, and rejection*), intensitas terhadap kebijakan.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas dapat diketahui adanya ketidaksesuaian implementasi kebijakan jika ditinjau dari aspek disposisi, hal ini dikarenakan pelaksana masih kurang baik

karena faktor pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan elemen yang cukup penting karena dengan pengetahuan tinggi yang dimiliki oleh aparatur dapat membantu pelaksanaan implementasi tersebut. Pemahaman dan pendalaman juga dapat membantu terciptanya dan terlaksananya implementasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Respon masyarakat juga dapat menentukan keberhasilan suatu implementasi, karena dapat menentukan sikap apakah masyarakat menerima, netral atau menolak.

4. Struktur birokrasi

Struktur organisasi kebijakan berperan penting dalam menunjang kelancaran implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil karena dengan adanya pembagian tugas dan fungsi yang jelas diantara pelaksana kebijakan maka kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai. Namun demikian dalam implementasi kebijakan diketahui petugas kurang baik karena petugas kurang memiliki tanggungjawab dalam mengatasi masalah disiplin pegawai, selain itu petugas kurang mendapatkan pembagian tugas yang jelas dalam mengatasi masalah disiplin pegawai karena petugas kurang memiliki pemahaman terhadap aturan dalam mengatasi masalah disiplin pegawai.

Menurut Wahab (2011:795) menyatakan bahwa :Struktur birokrasi merupakan suatu badan yang paling sering terlibat dalam implementasi kebijakan secara keseluruhan. Struktur Organisasi merupakan yang bertugas melaksanakan kebijakan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan kebijakan. Di dalam struktur birokrasi terdapat dua hal penting yang mempengaruhinya salah satunya yaitu aspek struktur birokrasi yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedures* atau SOP). SOP ini merupakan pedoman bagi pelaksana kebijakan dalam bertindak atau menjalankan tugasnya. Selain SOP yang mempengaruhi struktur birokrasi adalah fragmentasi yang berasal dari luar organisasi.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut di atas dapat diketahui adanya ketidaksesuaian implementasi kebijakan jika ditinjau dari aspek struktur organisasi, hal ini dikarenakan kurangnya sikap para pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab karena pelaksana kebijakan belum dilandasi dengan sikap disiplin. Hal tersebut padahal dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, selain itu setiap badan/instansi pelaksana kebijakan kurang

memiliki pemahaman terhadap tugasnya masing-masing berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

Terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, yang antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung
 - a. Sudah ada dukungan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis dalam membantu pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan kepada pegawai.
 2. Adanya kesepakatan dengan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama
 - a. Adanya pegawai yang memberikan dukungan dalam mengikuti kegiatan sosialisasi tentang ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan
 - b. Adanya SOP bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai memiliki pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Sudah ada kerjasama yang dilakukan pegawai dalam mengatasi masalah ketersediaan anggaran bagi pegawai
 - d. Adanya sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan yang dibutuhkan pegawai sehingga dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan mengenai disiplin pegawai
2. Faktor Penghambat
 - a. Kurangnya pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak seperti BKDD sehingga permasalahan disiplin pegawai belum dapat diselesaikan.
 - b. Kurangnya dukungan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga masih ada aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama belum dapat terlaksana dengan baik.
 - c. Kurangnya dukungan pegawai dalam mengikuti kegiatan sosialisasi tentang

ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sehingga masih terjadi ketidakdisiplinan pegawai dalam mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan

- d. Pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP karena pegawai kurang berpedoman dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

Terdapat upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, yang antara lain sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak seperti BKDD dalam membantu memberikan bimbingan maupun pengarahan kepada pegawai sehingga permasalahan disiplin pegawai dapat diselesaikan.
- b. Memberikan dukungan kepada pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama dapat terlaksana dengan baik.
- c. Memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengikuti kegiatan sosialisasi tentang ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sehingga pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan
- d. Mengoptimalkan anggaran yang ada untuk menyediakan pakaian bagi pegawai sehingga pegawai dapat menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan dan memberikan pengarahan kepada pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Kepala di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis kurang dilaksanakan sesuai dengan pendapat Widodo, (2012:97-106) tentang 4 faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi dengan berbagai pihak dalam mengatasi masalah disiplin pegawai sehingga masih adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, kegiatan sosialisasi kepada pegawai belum dilaksanakan secara rutin dalam mengatasi masalah disiplin pegawai.
2. Terdapat Hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, hal ini dikarenakan kurangnya pemberian bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak seperti BKDD sehingga permasalahan disiplin pegawai belum dapat diselesaikan dan kurangnya dukungan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga masih ada aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama belum dapat terlaksana dengan baik.
3. Beberapa upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Camat di Kantor Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, diantaranya dengan memberikan bimbingan maupun pengarahan yang diberikan oleh berbagai pihak seperti BKDD sehingga permasalahan disiplin pegawai dapat diselesaikan dan memberikan dukungan pegawai dalam mentaati berbagai kesepakatan tentang peraturan disiplin pegawai dalam bekerja sehingga aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama dapat terlaksana dengan baik

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan disiplin pegawai Camat sebaiknya melakukan kerjasama dengan

pegawai dalam membuat peraturan atau tata tertib sehingga pegawai akan bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap peraturan tersebut.

2. Camat sebaiknya dapat meningkatkan kegiatan sosialisasi kepada pegawai terkait ketentuan-ketentuan yang mengatur kedisiplinan pegawai dalam bekerja sehingga ada pemahaman yang sama diantara pegawai dalam mentaati segala ketentuan yang ditetapkan.
3. Camat sebaiknya memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang terbukti telah melakukan berbagai pelanggaran sehingga dapat memberikan efek jera bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Abidin, Said Zainal, 2012. *Kebijakan Publik*, Jakarta, Penerbit Salemba.
- Hartini. 2008. *Pengantar Administrasi. Negara*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia
- Silalahi, Sahat, 2013, *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, Pusat Kajian Pengelohan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia, Jakarta.
- Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. 2013, *Manajemen Keuangan; Teori Konsep dan Aplikasi Cetakan Ke-9.*, Ekonisis, Yogyakarta.
- Wahab, Solichin. 2012. *Analisis kebijaksanaan dari Formulasi ke. Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Joko. 2012. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia
- Winarno. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Sumber Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).