

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KEC. MEDAN DELI

Ade Sanjaya¹, Zulkarnain Ibrahim², Tomi Jaffisa³

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa

Email : tomi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kec. Medan Deli serta mengetahui Pelayanan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan hasil wawancara dapat meningkatkan pelayanan karena peraturan tersebut juga menyatakan tentang penilaian prestasi kerja dan atasan. Pelayanan pegawai meliputi kemampuan kerja sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan, pencapaian kerja yang baik melalui dukungan kemampuan kerja serta keterampilan kerja dengan daya adaptasi dapat meningkatkan pelayanan dengan adanya upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin di kantor Kec. Medan Deli.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Pelayanan Publik

1. Pendahuluan

Dalam rangka penegakan disiplin, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh PNS dalam menanggapi berbagai keluhan masyarakat tentang disiplin. Namun, banyaknya aturan tersebut belum mampu meningkatkan disiplin kerja PNS secara signifikan, juga belum mampu meningkatkan disiplin kerja secara signifikan oleh pemerintah atas pelayanan yang baik kepada PNS. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi mampu melakukan pekerjaan ataupun pekerjaannya secara efisien serta efektif. Perlunya disiplin kerja sebagai indikasi kualitas serta hasil pekerjaan seseorang sebagai konsekuensi dari penerapan usaha. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu menjalankan fungsinya ialah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi, yang ditunjukkan dengan sikap disiplin

yang tinggi, pelayanan serta sikap serta perilaku yang penuh dengan pengabdian serta kesetiaan kepada Negara, serta akhlak yang baik. serta pola pikir. Perilaku disiplin pegawai berkaitan dengan prinsip-prinsip serta standar perilaku tertib dalam kehidupan kelompok ataupun masyarakat pada umumnya serta tidak terbatas pada aturan perilaku pekerja saat melakukan tugasnya.

Disiplin kerja karyawan bisa diukur dengan menggunakan kriteria sikap karyawan, perilaku karyawan, serta tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga bisa memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Uraian tersebut berupa ketaatan pegawai

terhadap aturan serta norma kerja, tanggung jawab tanpa paksaan, keyakinan akan keuntungan diri sendiri, kesadaran menjalankan apa yang telah disepakati, menerapkan budaya tertib, budaya bersih, budaya kerja, serta pelaksanaan apel, absensi, serta di tempat kerja.

2. landasan Teori

Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Menurut Ripley dan Franklin, ada tiga cara yang dominan bagi suksesnya implementasi kebijakan, yaitu:

- a. Tingkat kepatuhan pada ketentuan yang berlaku.
- b. Adanya kelancaran pelaksanaan rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah.
- c. Pelaksanaan dan dampak yang dikehendaki terarah.

a. Faktor Implementasi Kebijakan

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah sangat ditentukan oleh adanya perubahan yang di kehendaki, relatif sedikit dan adanya kesepakatan terhadap tujuan dari mereka yang mengoprasikan program dilapangan dilihat relatif tinggi, implementasi tidak cukup hanya dilihat dan diterima atau tidaknya suatu kebijakan, tetapi yang penting adalah kejelasan dari isi kebijakan itu sendiri

Menurut Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2012:85-87) ada beberapa faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu proses implementasi kebijakan yaitu:

1. Kualitas kebijakan itu sendiri.
2. Kecukupan input kebijakan.
3. Ketepatan instrumen yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan (pelayanan, subsidi, hibah, dan lainnya).
4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya).

b. Kebijakan Publik

Kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan. Jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945, maka kebijakan publik adalah seluruh prasarana dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain kebijakan publik adalah hal-hal yang diputuskan pemerintah untuk dikerjakan dan hal-hal yang diputuskan pemerintah untuk tidak dikerjakan

Menurut Hayat,S.AP, M,SI (2018:25), kebijakan merupakan keputusan-keputusan yang diambil untuk kepentingan masyarakat luas, sedangkan kebijaksanaan adalah alternatif keputusan sebagai bentuk penghormatan atau faktor lainnya untuk memberikan rasa keadilan dan kebaikan bagi seseorang atau sekelompok orang terhadap proses kebijaksanaan yang

dilakukan. Keduanya mempunyai pola tersendiri dalam proses, pelaksanaan dan evaluasinya sehingga harus dibedakan penggunaannya

c. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS, baik didalam maupun di luar jam kerja. Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 53 Tahun 2010. hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :

a. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.

Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

b. Pembebasan dari jabatan\

Hukum disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagai diatur dalam pasal 7 peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

d . Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah suatu hasil pelayanan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan. pelayanan ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Pelayanan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang pelayanan organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses pelayanan yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

e. Penilaian Pelayanan Pegawai Negeri Sipil

Penilaian pelayanan adalah proses evaluasi seberapa baik Pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para Pegawai. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu.

3. Metode Penelitian

Menggunakan teknik deskriptif dengan analisis data kualitatif, ialah penyelidikan proses pemecahan masalah dengan menggambarkan kondisi terkini topik penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada ataupun sebagaimana adanya. penelitian di kantor kecamatan Medan Deli. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022. Teknik pengumpulan data digunakan penelitian ini yaitu metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah meliputi langkah-langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah penulis buat pelaksanaan kebijakan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin yang dalam kaitannya dengan kepatuhan,

ketaatan, ketertiban terhadap peraturan yang dibuat pemerintah tersebut terlebih dahulu disosialisasikan, tetapi pelaksanaan sosialisasi dilakukan hanya pada para jabatan calon Pegawai Negeri Sipil, sehingga masih terdapat beberapa Pegawai yang kurang disiplin. Oleh sebab itu perlu adanya sosialisasi kembali kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan pelayanan organisasi pemerintah kecamatan. Dengan adanya sosialisasi yang dilakukan Pegawai bisa mengingat kembali peraturan serta pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sehingga tugas serta fungsi terlaksana dengan sebaik-baiknya khususnya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Selain itu, untuk meningkatkan pelayanan, perlu adanya kesadaran dalam berperilaku, norma, kriteria, yang dimiliki Pegawai dalam meningkatkan disiplin harus berpedoman kepada aturan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kemudian secara konseptual tentang perilaku individu dalam organisasi dalam kaitannya dengan kedisiplinan manusia dalam melakukan kerjasama serta interaksi dengan orang lain diharuskan memiliki aturan-aturan serta norma dalam berperilaku.

Oleh karena itu dalam usaha menegakkan diri tidak asal melakukan saja, dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar Pegawai harus tertib, tetapi disiplin juga harus bisa menunjang tujuan organisasi, maka disiplin yang akan ditegakkan juga harus sesuai dengan kemampuan Pegawai. Disiplin juga ialah sikap tertib diri yang dilakukan oleh seseorang Pegawai yang menunjukkan kepatuhan-kepatuhan ataupun ketentuan-ketentuan pada peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Disiplin kerja akan tumbuh serta berkembang serta terpelihara pada diri manusia karena ia memiliki sikap kesadaran, ketauladanan serta peraturan yang ketat.

Adapun tentang pengembangan yang mendorong Pegawai untuk meningkatkan pelayanan ialah melalui pelatihan, bimbingan, ataupun bantuan lainnya ialah seperti dengan adanya pendidikan serta pelatihan maka akan lebih meningkatkan pelayanan Pegawai. Kedisiplinan yang diberikan kepada Pegawai dilakukan untuk bisa meningkatkan pelayanan, oleh sebab itu Pegawai dituntut untuk senantiasa memahami peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 guna menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas serta bisa mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier serta sistem prestasi kerja.

Penilaian pelayanan dipakai untuk mengetahui pelayanan seorang Pegawai. Manfaat penilaian pelayanan ialah :

- a. Manfaat bagi Pegawai yang dinilai antara lain meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- b. Manfaat bagi penilai ialah meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengukur serta mengidentifikasi kecenderungan pelayanan Pegawai, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun Pegawai.
- c. Manfaat bagi instansi, memperbaiki seluruh unit-unit yang ada dalam instansi meningkatkan kualitas komunikasi.

5. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dari hasil pembahasan penelitian serta analisis implementasi kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor Kecamatan Medan Deli sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dilakukan sejak pra jabatan calon Pegawai Negeri Sipil, namun perlu adanya sosialisasi kembali kepada pegawai dalam rangka meningkatkan pelayanan Pegawai di Kecamatan Medan Deli.
2. Berdasarkan kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara efektif serta efisien, karena masih ada para Pegawai yang kurang disiplin.
3. Pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan hasil wawancara bisa meningkatkan pelayanan karena peraturan tersebut juga menyatakan tentang penilaian prestasi kerja serta atasan. Selain itu, untuk memotivasi Pegawai agar meningkatkan pelayanan pihak kecamatan memberikan penghargaan serta imbalan bagi yang berprestasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bisa dilihat bahwa pelayanan Pegawai meliputi kemampuan kerja sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan, pencapaian kerja yang baik melalui dukungan kemampuan kerja serta keterampilan kerja dengan daya adaptasi bisa meningkatkan pelayanan dengan adanya upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Medan Deli.

6. Daftar Pustaka

- Abidin Said Zainal. (2019). *Kebijakan Publik*. Jakarta : Penerbit Salemba Humanika
- Agustino, Leo. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- A.S. Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- A.Y. Hamali (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps Publishing
- Franklin dan Ripley. (2014). *Police Implementation And Bureaucracy*. Chicago : The Dorsey Press
- Hayati, S. AP, M,SI. (2018). *Kebijakan Publik*. Malang Jatim (Jawa Timur) : Penerbit Intrans Publishing
- Hartati, Indah puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta : Laksana
- Hurlock, (2008). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga Press
- Mangkunegara. A.A. Anwar prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkunegara. A.A. Anwar prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Mulyasa E. (2013). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nugroho, Riant. (2009). *Publik Policy*. Yogyakarta : UGM Press
- Purwanto, Erwan Agus, dan Dyah Ratih Suliyastuti. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gava Media
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Suharno. (2010). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta : UNY Press
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wahab, Solichin Abdul. (2008). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winarno, Budi. (2008). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta : PT Buku Kita