

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH RI NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MESUJI**
Rola Pola Anto, Adrian Tawai, Muzairi Muzairi

ABSTRACT

The problems in this research are: (1) How to implement the policy of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline at the Regional Secretariat of Mesuji Regency. (2) What aspects hinder the implementation of the policies of the Government of the Republic of Indonesia Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Regional Secretariat of Mesuji Regency.

This research design is to use a qualitative research type with descriptive analysis method. The use of this method is to describe the implementation of the policy of the Government of the Republic of Indonesia Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Regional Secretariat of Mesuji Regency, qualitatively examining how all data is obtained directly from informants in the field using interviews and observations.

The results showed that the Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010, has been implemented, but not optimal, employees who have good discipline are proven to show better performance compared to those who do not have good discipline. It can be seen that there are still state civil servants who often enter the office late and some often leave before office hours, without any clear reason, and this is also strengthened by employee performance reports.

Obstructing aspects, namely in the application of employee discipline is a lack of knowledge about work procedures and standard operating procedures, which results in reduced work results, relatively low number of employees, and relatively limited office work facilities, and frequent power outages, so that time reduced work and relatively low quality of work. Thus, that the application of employee discipline in carrying out their duties is often neglected, many stakeholders have not expected sanctions for employees who violate the policies of the Republic of Indonesia Government Regulation No. 53 of 2010 concerning the Discipline of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Mesuji Regency.

Keywords: Implementation, Government Regulation, Discipline, Apparatus.

A. PENDAHULUAN

Karakteristik Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dikemukakan tersebut secara jelas dan bertahap terus dilakukan pembinaan dan dipersiapkan fasilitas pendukungnya seperti absen elektronik dan berbagai perangkatnya, meskipun sebenarnya merupakan alat pemuas kebutuhan. Sebagai suatu produk yang *intangibile*. Produk akhir disiplin sangat tergantung dari proses interaksi yang terjadi antara layanan dengan konsumen.

Menyikapi kedisiplinan pegawai tersebut pada prinsipnya adalah merupakan suatu kelemahan dalam mengukur kinerja pegawai yang diberikan oleh pemerintah, karena disiplin pegawai seharusnya bersifat searah dan tidak ada timbal balik yang merupakan keuntungan yang diharapkan oleh pemerintah dari kedisiplinan pegawai. Hal ini bukti bahwa birokrasi di Indonesia masih setia menerapkan prinsip, jika masih bisa dipersulit, kenapa harus

dipermudah.

Kenyataan tersebut merupakan tantangan yang harus segera diatasi terlebih pada era persaingan bebas pada saat ini. Profesionalitas dalam pengelolaan kedisiplinan pegawai dan pengembalian kepercayaan masyarakat kepada pemerintah harus diwujudkan. Upaya-upaya yang telah ditempuh oleh pemerintah nampaknya belum optimal. Salah satu indikator yang dapat dilihat dari fenomena ini adalah pada fungsi disiplin pegawai yang banyak dikenal dengan sifat malas dan banyak mendapat keluhan dari masyarakat karena masih belum memperhatikan kepentingan masyarakat penggunaanya (Sudrajat, 2005:2).

Pelanggaran yang dilakukan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, tidak hanya dari segi kehadiran dalam apel pagi maupun apel siang tapi ada yang melanggar peraturan mengenai disiplin pegawai dengan beragam bentuk pelanggaran yang telah dilakukan seperti tidak pernah menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu, pegawai tersebut menjalani suatu bentuk pembinaan dari Bagian Kepegawaian yang khusus menangani masalah kedisiplinan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, ditemukan indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan rendahnya disiplin pegawai, terlihat dari indikasi menurut Menurut Nitisemito (1986:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi; (1) efektivitas, dan (2) efisiensi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian pencapaian pelayanan publik dapat terwujud apabila memperhatikan hal-hal tersebut. Selanjutnya menurut Subekti, 1995:79). Mengemukakan disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, yang dijabarkan bersama pemberi layanan disiplin tersebut berikut:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai, terlihat dari jumlah peserta apel pagi, yang selalu ada kekurangan di tiap bagian, hal ini terlihat dari absen bulan Juni 2020 sebanyak 15 orang, dan pada bulan Juli sebesar 14 orang, dan pada bulan Agustus 16 orang sehingga Efektivitas & Efisiensi tujuan Organisasi, belum terwujud.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan tanpa ada kegiatan yang jelas, terlihat dari pelayanan yang diberikan setelah jam 12 sudah relatif kurang pegawai disetiap bagian karena ketaatan sikap dan tingkah laku yang relatif rendah, apalagi kalau Bupati dan Sekretaris Daerah sedang Tugas Luar.
3. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih senang mengobrol daripada

bekerja, sehingga tidak tercapai target pekerjaan yang sudah diprogramkan, atau yang telah ditugaskan oleh atasan.

4. Masih adanya pegawai yang kurang mau bekerjasama dengan teman, dalam hal menyelesaikan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi belum tercapai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.
2. Aspek-aspek apa yang menghambat dalam Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Upaya menumbuhkan disiplin pegawai untuk mau bekerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien dapat berbeda karena perilaku tiap individu juga berbeda. Ada beberapa faktor khusus yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilakunya diantaranya persepsi, sikap, dan kepribadian seorang individu, (Gibson, terjemahan Djoerban Wahid 1990:53). Perilaku yang berbeda dari setiap pegawai sebagai individu dapat dilihat dari tingkatan kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 poin (4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; (5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, (11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, (12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, (14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada Masyarakat. Dari 5 poin yang disebutkan sudah jelas menyalahi aturan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Hal ini bisa diakibatkan karena pegawai tersebut melaksanakan dinas luar, akan tetapi sebagian besar diakibatkan karena pegawai tidak hadir atau pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, tanpa adanya laporan.

Kemudian untuk membahas Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dijadikan rujukan sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Edwards III, (2000:9-10) yaitu: (1) komunikasi, (2)

disposisi atau sikap pelaksana, (3) kualitas sumber daya manusia, dan (4) struktur birokrasi.

C. METODOLOGI

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penggunaan metode ini adalah untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara kualitatif, bagaimana Implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Seluruh data diperoleh langsung dari informan di lapangan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi, sesuai tujuan penelitian yang ingin dicapai.

D. Hasil dan pembahasan

1. Analisis Dimensi Komunikasi

Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji yakni pengetahuan tentang sistem aturan dan ketaatan perilaku terhadap sistem aturan yang diketahui tersebut. Disiplin dipandang sebagai suatu keadaan yang menunjukkan pengetahuan tentang sistem peraturan dan sikap taat terhadap peraturan tersebut yang berlandaskan keihlaskan atau kesadaran diri. Disiplin yang sesungguhnya adalah ketika seseorang pegawai mengetahui sistem aturan, dan dengan kesadaran dirinya ia mentaati sepeuhnya sistem aturan perilaku, sistem norma, kriteria, dan standar-standar organisasi tersebut.

Sesuai hasil wawancara dengan Asisten Bidang Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji mengemukakan bahwa: Setiap ada apel pagi saya selaku pimpinan di Kantor ini selalu memberikan pengarahan kepada seluruh pegawai tentang kedisiplinan, sehingga pegawai pada umumnya sudah mengetahui tentang Disiplin pegawai, baik Jam masuk Kantor maupun jam pulang kantor, Namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti ketentuan sesuai Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (Hasil Wawancara Nopember 2020).

Hal ini berarti bahwa pada umumnya Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji mengetahui ketentuan tentang pakaian dinas yang harus dikenakan ke kantor atau dalam kegiatan kedinasan di luar kantor. Pakaian dinas pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Pakaian dinas tersebut, kecuali pakaian olah raga, dilengkapi dengan atribut papan nama dan identitas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Sesuai hasil wawancara dengan Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, mengemukakan bahwa: Setiap ada rapat, pimpinan selalu disosialisasikan tentang pentingnya penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil,

agar setiap pegawai dapat mematuhi ketentuan tersebut, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut. (Hasil Wawancara Nopember 2020).

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian dari Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji belum melaksanakan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara optimal, tentang ketentuan mengenai standar prosedur operasional pelaksanaan tugas oleh pegawai. Ini mencakup langkah-langkah teknis pekerjaan yang harus dilalui dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sesuai hasil wawancara dengan Staf, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Sudah ada pemberitahuan secara tertulis kepada seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji sehubungan dengan ketentuan jam kerja, baik jam masuk, jam istirahat maupun jam pulang, serta ketentuan pakaian dinas. Pemberitahuan tertulis tersebut ditempel pada papan pengumuman ruangan staf sehingga mudah dilihat oleh pegawai. (Hasil wawancara Nopember 2020).

Dengan demikian bahwa peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah disosialisasikan baik melalui lisan yang disampaikan pada saat rapat atau apel, maupun pemberitahuan melalui pengumuman yang ditempel pada papan pengumuman tentang aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

2. Analisis Dimensi Disposisi/Sikap pelaksana

Dimensi kedua ini mencakup disposisi atau sikap pelaksana, sebagai cerminan dari pengetahuan tentang sistem aturan. Pegawai tidak saja diharapkan untuk mengetahui sistem aturan tetapi juga memanifestasikannya dalam perilaku aktual sehari-hari di tempat kerja. Ketaatan yang dimaksudkan adalah ketaatan pegawai terhadap ketentuan kedisiplinan, yang menyangkut ketentuan jam kerja, aturan berpakaian, aturan tata kerja, dan prosedur operasional yang berlaku dalam unit kerjanya.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli, Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Pada umumnya sikap pegawai terhadap peraturan pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, sudah beresikap baik, dan telah mengikuti dan melaksanakan aturan tentang kedisiplinan, utamanya, mengenai jam masuk kantor dan jam pulang kantor, namun masih ada Pegawai yang sering datang telambat dan pulang lebih awal tanpa ada alasan yang jelas, (Hasil wawancara, Nopember 2020). Hal ini berarti bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya ditaati oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Bahkan, ada sebagian Pegawai yang berada pada kategori tidak mentaati. Tidak mentaati disini berarti datang dan

pulang tidak sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis memperoleh informasi dari staf Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, yang menuturkan sebagai berikut: Pada umumnya Pegawai masuk kantor antara jam 07.30 sampai dengan jam 08.00 sedangkan jam pulang kantor antara jam 14.30 sampai jam 15.00. Sebenarnya hal ini tidak sesuai ketentuan tetapi kita berikan toleransi dengan alasan kesulitan transportasi. Kalau masalah pulang lebih awal, memang ada kecenderungan bahwa Pegawai tidak mempunyai kegiatan lagi, walaupun secara aturan telah mneyalahi, ketentuan yang berlaku, (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Sesuai hasil penelitian bahwa Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji pada umumnya sudah mentaati ketentuan pakaian dinas yang nampak dari pakaian yang dikenakan ke kantor atau dalam kegiatan kedinasan. Namun, kadangkala ada Pegawai yang tidak mengenakan pakaian kantor secara konsisten, misalnya pada hari Kamis dan Jumat. Hal ini tidak dianggap oleh pimpinan sebagai pelanggaran sehingga Pegawai staf tetap melakukannya secara berulang-ulang.

Informasi yang serupa, penulis peroleh dari Staf pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, yang menuturkan sebagai berikut: Kalau mau berurusan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, kita sebaiknya datang diatas jam 08.00 sampai jam 15.00. Kalau datang lebih pagi pasti Pegawai masih mengadakan apel pagi, lalu mempersiapkan bahan-bahan, sehingga belum efektif pakaksanaan pelayanan, kemudian kalau datang sesudah jam 15.00 atau lewat pasti sudah sulit mendapatkan pelayanan yang optimal, karena Pegawai sudah mulai ada yang pulang kantor. (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Penuturan informan tersebut sejalan dengan penjelasan sebelumnya, yakni banyak Pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja. Bahkan, informan tersebut berpendapat bahwa keterlambatan masuk kantor Pegawai berkisar satu setengah jam dari waktu yang seharusnya. Hal ini berarti bahwa realitas kehadiran Pegawai lebih buruk daripada yang tercantum dalam rekap daftar hadir. Dalam rekap daftar hadir, hanya sebagian Pegawai yang tidak masuk tepat waktu. Hal tersebut disebabkan tidak ketatnya pengedaran daftar hadir di mana Pegawai dapat saja membubuhkan paraf meskipun tidak masuk satu hari penuh. Informasi yang serupa, penulis peroleh dari Asisten Bidang Administrasi Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, yang menuturkan sebagai berikut: Pakaian dinas Pegawai secara umum terlihat sudah sesuai ketentuan. Namun kalau diperhatikan, masih ada ketidak disiplin Pegawai. Saya lihat hanya pimpinan dan unsur pimpinan saja yang mengikuti ketentuan secara ketat, misalnya ada papan namanya dan atribut instansinya. Sedangkan staf masih ada yang belum sepenuhnya mengikuti ketentuan secara rutin dengan

segala atributnya. (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Data tersebut menunjukkan bahwa ketentuan mengenai tata kerja dan standar prosedur operasional pelaksanaan tugas belum ditaati sepenuhnya oleh seluruh Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Realitas di lapangan mengenai ketidaktaatan pada ketentuan tata kerja dan standar prosedur operasional pelaksanaan tugas sebagaimana diungkapkan oleh Staf pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut : Aturan tata kerja dan prosedur operasional belum dilaksanakan dengan baik dan benar. Pegawai dan pimpinan level bawah serta menengah belum sepenuhnya memperhatikan hirarki tugas, sub-tugas dan juga rencana yang menggambarkan urutan dan kondisi (syarat) pelaksanaan suatu sub-tugas. Penugasan Pegawai staf tanpa melihat uraian tugas masih sering terjadi. Kadangkala juga Pegawai staf disuruh melakukan kegiatan yang bersifat pribadi pimpinannya.” (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Penuturan informan tersebut menunjukkan bahwa Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji pada umumnya belum mentaati ketentuan tata kerja dan standar prosedur operasional dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut nampak dari tidak berjalannya hirarki dalam pemberian perintah tugas serta sistem pelaksanaan kerja yang tidak mengikuti urutan sub-tugas dan juga rencana yang menggambarkan urutan dan kondisi (syarat) pelaksanaan tugas.

Kombinasi kepatuhan dan kesadaran inimerupakan kondisi mental yang penting bagi keberlanjutan disiplin. Kenyataan di lapangan, ketika tidak terjadi perintah atau ketika pimpinan tidak mengoreksi kesalahan bawahan dengan cara memberikan hukuman, Pegawai bawahan tidak juga melakukan inisiatif untuk memperbaiki perilakunya. Jadi, dalam hal ini tidak terdapat kepatuhan dan kesadaran diri untuk bertindak secara proaktif menuju pencapaian tujuan organisasi.

3. Analisis Dimensi Sumber Daya Manusia

Dimensi berikutnya yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai prediktor dari Disiplin Pegawai adalah Sumber daya. Sumber daya adalah faktor penentu dari pada keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya adalah pelaksana seluruh kegiatan dalam organisasi. Hasil wawancara oleh Asisten Bidang Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Pada umumnya Pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan menunaikan tanggung jawab kepada organisasi, namun karena keterbatasan kemampuannya sehingga masih ada Pegawai yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai waktu yang ditentukan, hal ini mengindikasikan belum optimalnya kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Penuturan informan tersebut sejalan dengan penjelasan sebelumnya, yakni banyak Pegawai yang tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam hal pelaksanaan pekerjaan. Walaupun sumber daya manusia tercukupi, tetapi apabila tanpa disertai usaha mencapai prestasi dan menunjukkan tanggung jawab sebaik mungkin, maka tidak akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kebanyakan Pegawai melaksanakan tugas secara rutinitas tanpa ada inisiatif untuk melakukan perbaikan sehingga kelemahan-kelemahan yang nampak di hari-hari sebelumnya dapat diperbaiki. Selanjutnya, penulis memperoleh informasi dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli, Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Masih ada Pegawai yang tidak memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Kegiatan dan program yang diusulkan dari tahun ke tahun berorientasi kesejahteraan masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal karena keterbatasan sumber daya manusia, (Hasil wawancara, Nopember 2020).

Kondisi disiplin sebagaimana dipaparkan tersebut merupakan prediktor dari kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Secara empirik, bahwa disiplin Pegawai telah terbukti dari belum kuatnya sumber daya manusia di satu pihak, dan belum optimalnya kinerja di lain pihak. Baik dari hasil wawancara maupun kenyataan empirik yang diperoleh dari hasil penelitian maupun informasi yang diperoleh dari informan penelitian, ternyata bahwa disiplin Pegawai hanya nampak pada saat-saat dekat gajian. Di lain pihak, tingkat kinerja Pegawai yang ditelaah dari aspek kompetensi kerja dan hasil kerja, secara umum juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesejajaran antara tingkat disiplin serta kinerja Pegawai di mana setelah dilakukan penelitian bahwa kondisi tersebut terjadi bukan sebagai suatu kebetulan namun sesuatu yang signifikan secara empirik.

Sesuai hasil wawancara dengan Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Kemampuan Sumber daya manusia pada Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, secara umum sudah dapat menyelesaikan tugas- tugas yang dibenankan kepada mereka, namun secara kauntitas, masih memerlukan pembinaan yang lebih serius khususnya peminanaan melalui pelatihan dan pendidikan, karena jumlah Pegawai yang lulus SMA masih relatif banyak dibanding lulusan s1 dan s2, sehingga kemampuannya juga secara umum belum bisa diandalkan,. (Hasil wawancara Nopember 2020). Hasil penelitian, pada umumnya informan mengemukakan bahwa dengan berpedoman pada disiplin kerja yang baik, sesuai peraturan yang ada, maka seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja maka segala pekerjaan

dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan.

4. Analisis Dimensi Struktur Birokrasi

Dimensi ini mempunyai dampak terhadap penerapan sebuah kebijakan, dalam arti bahwa penerapan kebijakan tidak akan berhasil jika terdapat kelemahan dalam struktur birokrasi tersebut. Dalam hal ini ada dua karakteristik birokrasi yang umum, yaitu penggunaan sikap dan prosedur yang rutin, serta fragmentasi dalam pertanggungjawaban di antara berbagai unit organisasi. Walaupun sumber daya untuk mengimplementasikan kebijakan telah mencukupi dan para pelaksana mengetahui apa yang harus dilakukan serta bersedia melaksanakannya, implementasi kebijakan masih terhambat oleh inefisiensi struktur birokratis.

Sesuai hasil wawancara dengan Asisten Bidang Administrasi Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Struktur birokrasi yang ada pada Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, secara umum sudah baik dan disusun berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 68 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, kemudian pelaksanaan operasional dibuat berdasarkan SOP, (Hasil wawancara Nopember 2020). Kebijakan dibuat dan diimplementasikan dengan maksud untuk mengatur dan mengorganisir unit-unit kerja serta menggerakkan mesin organisasi yang memiliki peran dalam suatu kegiatan. Djohan menegaskan bahwa, Guna mewujudkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan dengan baik, birokrasi menyusun berbagai kegiatan perencanaan, dan mengorganisir unit-unit kerja dan menggerakkan mesin organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Sesuai hasil wawancara dengan Staf Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sebagai berikut: Setahu saya sebagai staf menyangkut Struktur birokrasi yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sudah sesuai dengan kebijakan yang ada disusun, walaupun dalam pelaksanaan pekerjaan kantor masih terkadang timpah tindih pekerjaan yang kami laksanakan, karena kami juga harus mengikuti arahan pimpinan, dalam melaksanakan tugas, (Hasil wawancara Nopember 2020). Penerapan Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sudah dilaksanakan semenjak peraturan tersebut di buat dan dilaksanakan, namun tidak berjalan mulus karena, berbagai alasan, salah satunya karena kondisi wilayah dan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, sehingga memerlukan sosialisasi, pemahaman dan pengawasan yang ketat oleh pihak stake holders, bila perlu diterapkan sanksi bagi Aparatur yang melanggar.

5. Aspek-Aspek yang menghambat

Deskripsi tentang aspek-aspek yang menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, sesuai hasil penelitian maka dijelaskan yaitu sebagai berikut: Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, dalam melaksanakan/menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai tugas pokok dan fungsinya, selalu menyelesaikan pekerjaan secara bergantian dengan teman kerja, hal ini karena fasilitas kerja yang relatif terbatas, Kemudian kenyamanan ruang yang relatif terbatas karena tidak tersedianya fasilitas seperti AC yang memadai disetiap ruangan yang ada, sehingga terkadang Pegawai harus keluar ruangan untuk mencari kenyamanan bagian lain yang ada fasilitasnya.

Dari hasil penelitian bahwa informan mengemukakan setiap pekerjaan yang dilaksanakan tentunya menginginkan hasil yang baik, demikian pula dengan Penerapan Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, telah dilaksanakan, namun belum optimal, Pegawai yang memiliki disiplin yang baik terbukti menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki disiplin yang baik. Hal tersebut terlihat masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang sering masuk kantor terlambat dan ada pula yang sering pulang sebelum jam kantor, tanpa adanya alasan yang jelas, dan diperkuat pula oleh laporan kinerja Pegawai.
2. Aspek-aspek yang menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji, yaitu tingkat pengetahuan Pegawai tentang aturan. Tidak semua Pegawai mempunyai disiplin yang baik, yang ditunjukkan oleh pengetahuan tentang sistem aturan dan ketaatan terhadap sistem aturan organisasi. Kelemahan utama dalam disiplin Pegawai adalah kurangnya pengetahuan tentang aturan tata kerja dan Standar Prosedur Operasional, yang mengakibatkan hasil kerja yang berkurang, relatif kurangnya jumlah Pegawai, dan fasilitas kerja kantor yang relatif terbatas, serta seringnya padam listrik, sehingga waktu kerja jadi berkurang serta kualitas kerja yang relatif rendah. Dengan demikian bahwa penerapan disiplin Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sering terabaikan, pihak stake holders juga belum menerapkan sanksi untuk Pegawai yang melanggar kebijakan Peraturan

Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji.

DAFTAR PUSTAKA

- Batinggi, Achmad, 2000, *Manajemen Pelayanan Umum*, Jakarta, Rinneka Cipta.
- Edward. George III, C. 1980. *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Inc. Washington D.C.
- Handoko, Hani T., 2001, *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Yogyakarta, UGM. Press.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2002 *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, 2001, *Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintah*, Jakarta, Prisma.
- Irfan, Muhammad, 2006. "Teknik Pengukuran Kinerja". Diambil dari situs world wide web <http://www.depag.go.id/file/dokumen/TekPengukuranKinerja.pdf>.
- Manullang, M, dan MARIHOT AMH Manullang, 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Menpan RI, 2006. Reformasi Birokrasi untuk Mewujudkan Good and Clean Government. *Ceramah di Depan Sespati Polri*, Bandung 29 Sept.
- Moekijat, 2002. *Managemen Kepegawaian/Personnel Management*. Bandung: Alumni.
- Muchtaruddin (2003), *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Provinsi Nangroe Aceh Darussalam*. Pascasarjana Unhalu.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin ASN
- Purnomo, Agus., Sujarwo, Eko. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung. *E-JKPP*. 2(1). 1-15
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Subekti, D., 1995. *Disiplin Organisasi*, Yogyakarta, Lampera.