



---

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI DI BALAI LATIHAN KERJA  
MANDIRI PROVINSI JAWA BARAT**

**Oleh**  
**Engkus**  
**Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung.**  
**E-mail: [engkus@uinsgd.ac.id](mailto:engkus@uinsgd.ac.id)**

**Abstract**

The problem in this study is that there are still: employees who do not comply with working hours, do not carry out morning apples, leave work hours for personal gain, and lack awareness in using working hours optimally. The purpose of this study was to determine the implementation of the policy and to find out the factors that influence the discipline of civil servants at the West Java Provincial Independent Training Center. The research method used is descriptive qualitative method. The instrument of this research is the researchers themselves while the research informants are Civil Servants at the Independent Training Center of West Java Province. Data obtained through observation, interviews, documentation, and literature study using data analysis techniques according to Miles and Huberman. In this study, researchers used the George Edward III model policy implementation theory. The results of the study show that the Policy Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the West Java Provincial Independent Training Center has not run optimally. Supporting factors in implementing this policy are facilities and infrastructure, the existence of awards and incentives, and clear Standard Operating Procedures (POS). While the inhibiting factors are the low intensity of socialization, as well as human resources and readiness in implementing disciplinary regulations are not sufficient.

**Keywords: Policy Implementation, Discipline & Civil Servants**

**PENDAHULUAN**

Instrumen peraturan pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dibentuk dengan maksud agar Pegawai Negeri Sipil sanggup menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. 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, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang

menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Perilaku-perilaku PNS yang menyimpang dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS kerap dijumpai, penegakan kedisiplinan aparatur pemerintah masih menjadi tantangan tersendiri. Pasalnya, kerap terjadi pelanggaran disiplin menjadi faktor pegawai negeri sipil (PNS) diberhentikan. Pelanggaran disiplin yang masih dilakukan oleh PNS adalah membolos lebih dari 46 hari. Menteri Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Asman Abnur menyebutkan bahwa sebagian besar kasus PNS yang diberhentikan karena tidak masuk kerja lebih dari 46 hari. Ini menjadi peringatan bagi seluruh ASN. Dari jumlah itu, 18 orang diantaranya diberi sanksi pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Sementara tiga PNS lain dikenai sanksi turun pangkat 3 tahun. Ada 10 orang dari 8 instansi pemerintah pusat dan 8 orang dari 7 pemerintah daerah yang



diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Sementara tiga PNS diberikan sanksi turun pangkat selama 3 tahun baik dari instansi pusat maupun pemerintah daerah. Tercatat dari 21 orang, 16 orang lain membolos lebih dari lebih dari 46 hari. Lalu sisanya karena men jadi calo CPNS, penyalahgunaan narkoba, dan melakukan pungutan liar, ada juga pemalsuan dokumen CPNS, cerai tanpa izin pejabat yang berwenang, hingga ada juga yang melakukan penggelapan uang titipan biaya nikah. Asisten Sekretaris BAPEK Andi Anto mengatakan, peran atasan langsung sangat diperlukan dalam melakukan pembinaan disiplin pada PNS. Dengan begitu, persoalan kedisiplinan dapat langsung tertangani. (Sumber: *okezone.com*; 2018 diakses 5 September 2018 pukul 20.45 WIB).

Provinsi Jawa Barat pada tanggal 18 Juni sampai 16 Juli 2018, masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi, masih terdapat pegawai yang meninggalkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan masih kurangnya kepedulian sebagian pegawai dalam menggunakan jam kerja secara optimal.

Dengan demikian peneliti ingin mengetahui lebih lanjut Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat)”

## LANDASAN TEORI

### Kebijakan Publik

Secara konseptual kebijakan Publik dapat dilihat dari kamus Administrasi Publik menurut Chandler dan Plano, kebijakn Publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Bahkan Chandler dan Plano beranggapan publik merupakan suatu bentuk investasi yang kontinu oleh pemerintah demi kepentingan orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka dapat hidup dan ikut berpartisipasi dalam pemerintahan.

Thomas R. Dye dalam Islami (2009) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*Is whatever governments chose to do or not to do*”, yaitu dapat diartikan sebagai apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Dye mengatakan bahwa bila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (obyektifnya) dan kebijakan publik itu harus meliputi semua tindakan pemerintah atau pejabat pemerintah saja”.

James Anderson dalam Agustino (2014) mendefinisikan kebijakan publik yaitu serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.

Dengan demikian, maka kebijakan publik adalah upaya pemerintah yang dibuat dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pemerintahannya dalam wujud pengaturan maupun keputusan, yang merupakan hasil dari suatu proses politik yang dijalankan oleh pemerintah sebagai penyelenggara Negara dalam suatu sistem pemerintahan Negara.

### Implementasi Kebijakan

Menurut Richard Rose dalam Nawawi (2009), implementasi kebijakan Publik adalah serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan dari pada sebagai suatu keputusan tersendiri.

Implementasi kebijakan menurut Daniel Mazmanian dalam Agustino (2014) adalah:

“Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya”.



Budi winarno (2004) menjelaskan pengertian implementasi kebijakan sebagai alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalanka kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yangdiinginkan. Sejalan dengan pendapat Rian Nugroho (2004) yang mengemukakan bahwa:

“Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung meingimplimentasikan dalam bentuk proram-program atau melalui formulasi kebijakan turunan dan kebijakan tersebut”.

Dengan demikian, maka implementasi kebijakan adalah penyelenggaraan aktivitas atau tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual/pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

#### **Model-Model Implementasi Kebijakan**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori model implemetasi kebijakan George Edward III dalam Widodo (2017) yang mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yaitu faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

Berikut ini uraian dari Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan Edward III: (1) Komunikasi, Edward III dalam Widodo (2017) komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2017) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. (2) Sumber daya, Edward III dalam Widodo (2017) mengemukakan bahwa faktor

sumber daya mempunyai peran penting dalam implementasi kebijakan. Sumber daya ini terbagi ke dalam empat indikator, yaitu sumber daya manusia, sumber daya dan anggaran, sumber daya peralatan, seta sumber daya informasi dan kewenangan. Berikut uraian dari keempat indikator sumber daya tersebut.(3) Disposisi, Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2017) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan, kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. (4) Struktur Birokrasi, Struktur Birokrasi menurut Edward III adalah mekanisme kerja yang dibentuk untuk mengelola pelaksanaan sebuah kebijakan. Ia menekankan perlu adanya *Standart Operating Procedure* (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan diantara para pelaksana, terlebih jika pelaksanaan program melibatkan lebih dari satu institusi. Ia juga mengingatkan bahwa adakalanya fragmentasi diperlukan manakala implementasi kebijakan memerlukan banyak program dan melibatkan banyak institusi untuk mencapai tujuannya.

#### **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan di lingkungan pegawai negeri sipil, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 1 ayat (1) disebutkan 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 kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Berdasarkan peraturan tersebut sangat jelas disebutkan bahwa semua Pegawai Negeri Sipil wajib menaati kewajiban dan harus menghindari larangan yang telah ditentukan, apabila tidak melaksanakan kewajiban beserta menghindari



larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan maka pegawai akan dijatuhi hukuman disiplin.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib: (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 perundangundangan. (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 di bidang 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. (17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selain kewajiban, dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Setiap Pegawai Negeri Sipil 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 atau 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 di luar 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 partai atau atribut PNS; (3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau. (4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara. (5) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: (a) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau, (b) 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; (c) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan (d) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: (1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; (2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; (3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau (4) 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.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 ayat (3) PP No.53 Tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Menurut pasal 1 angka 4 dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah : “hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin tertulis pada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

**Open Journal Systems**

(PNS), sebagai berikut: (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: (a) hukuman disiplin ringan; (b) hukuman disiplin sedang; dan, (c) hukuman disiplin berat. (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a terdiri dari: (a) teguran lisan; (b) teguran tertulis; dan (c) pernyataan tidak puas secara tertulis. (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b terdiri dari: (a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; (b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan (c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. (4) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c terdiri dari (a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; (b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; (c) pembebasan dari jabatan; (d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan (e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Kirk dan Miller dalam Moleong (2013) serta Taylor dan Bogdan dalam Suyanto (2013). Metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini adalah metode deskriptif yang digunakan untuk memberi gambaran mengenai implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di BLKM Provinsi Jawa Barat, dan menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam. Artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkapkan segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya. Anggara (2015).

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas, dimana pengumpulan data dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian





dilapangan. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan pun bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan.

Data kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam dari data yang telah dikumpulkan, yang diteliti, yang mengacu dalam rumusan masalah pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, penulis meneliti tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di BLKM Provinsi Jawa Barat.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Sumber data tersebut diperlukan untuk mendukung lancarnya proses penelitian. (a) Data Primer, Data primer menurut Sugiyono (2011) merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data. Data primer juga disebut data pokok atau data utama. (b) Data Sekunder, Data sekunder menurut Sugiyono (2011) merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Di mana Untuk mendapatkan data sekunder ini dilakukan penelitian kepustakaan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diharapkan sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka diperlukan suatu teknik yang tepat dalam penelitian yang akan dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: (a) Observasi, Observasi adalah pengumpulan data atau informasi dengan mengamati langsung terhadap objek yang sedang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Dalam mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting dalam proses pengamatan dan ingatan.(Sugiyono, 2017). (b) Wawancara, Dalam penelitian kualitatif, wawancara merupakan metode yang biasa digunakan dalam proses pengumpulan data. Menurut Moleong (2013) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur. Dengan wawancara terstruktur ini, pengumpul data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive*. Menurut Irawan (2006) teknik *Purposive* yaitu informan yang secara sengaja dipilih oleh peneliti, karena dianggap memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat memperkaya data penelitian.(c) Dokumentasi, Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2008), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa peraturan-peraturan/arsip-arsip dan data rekapitulasi yang berhubungan dengan implementasi kebijakan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat. (d) Studi Kepustakaan, Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang akan digunakan untuk menjadi landasan teori untuk masalah yang diteliti sebagai perbandingan data penelitian yang diperoleh dari studi literatur serta tulisan lain yang berhubungan dengan penelitian. Mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku-buku dan dokumen yang berhubungan dengan pokok-pokok penelitian. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk menjangkau data sekunder yang dapat berupa skripsi, dokumen resmi, dan lain-lain. Buku-buku yang terkait penelitian seperti runag lingkup mengenai administrasi publik, kebijakan publik, implementasi kebijakan publik, serta dokumen-dokumennya berupa artikel atau berita mengenai permasalahan disiplin PNS.

### Teknik Analisis Data

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari beberapa sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Moleong (2013) menjelaskan analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Selanjutnya penegertian analisis data menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya. Sehingga dapat mudah dipahami, dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat dicirikan kepada orang lain”.

Dalam penelitian ini, proses analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman (2009: 20). Kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagai sesuatu yang terjalin merupakan proses siklus dan interaktif pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat. Di mana rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi kebijakan Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori model implementasi kebijakan publik menurut George Edward III dalam Widodo (2017) yang menunjukkan adanya empat faktor penting dalam mengukur sejauh mana keberhasilan implementasi kebijakan publik, diantaranya adalah komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

## Implementasi Kebijakan Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2017) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan. Informasi mengenai kebijakan publik perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat mengatakan bahwa koordinasi yang dilakukan dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat yaitu adanya koordinasi kepala bidang dengan Kepala Sub Bag Tata Usaha, kemudian Kepala Sub Bag Tata Usaha dengan Kepala Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat, berikut pernyataan Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“Untuk koordinasi dalam implementasi PP No 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, pada Bab 1 PP tersebut ada ketentuan tentang PNS dijelaskan bahwa PNS suatu kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan pemerintah, tentu ya PNS ini setiap lisan tulisan perbutan harus sejalan dengan peraturan disiplin PNS yang sudah menjadi kewajibannya, dan apabila melanggar aturan PP tersebut maka akan dijatuhi hukuman sesuai dengan PP tersebut. Jadi koordinasinya itu berupa PP tersebut yang merupakan suatu wujud komunikasi yang harus dibaca, diketahui, dipahami, dan dipatuhi oleh setiap PNS. Dalam pelaksanaannya koordinasinya disiplin PNS di BLKM ini dari kepala bidang masing-masing, kepala bidang ke Kasubag TU, lalu Kasubag TU ke Kepala BLKM. Jadi di sini kepala seksi yang tentunya lebih awal mengetahui kedisiplinan bawahannya dan yang lebih mengetahui pastinya apabila ada masalah perihal kedisiplinan.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Kemudian Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat mengatakan bahwa sosialisasi yang dilakukan dalam memberikan pemahaman



kepada pegawai mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat biasanya mengingatkan pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pada pelaksanaan apel pagi, sebagaimana yang dikemukakan beliau:

“Semua pegawai yang ada di BLKM sudah semestinya tahu dan melaksanakan aturan ini, dan sosialisasi mengenai PP ini sangat diperlukan untuk memberikan pemahaman kepada para pegawai dan tidak cukup sekali dua kali saja, namun perlu sering diingatkan kepada pegawai akan pentingnya mematuhi aturan disiplin PNS. Seperti halnya di BLKM ini pada apel pagi biasa disampaikan, diingatkan terkait untuk meningkatkan kedisiplinan walaupun itu tidak setiap hari disampaikan setidaknya ada waktu atau momen yang bisa digunakan untuk sosialisasi disiplin PNS.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

Dengan demikian, untuk dimensi komunikasi dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat sudah berjalan karena adanya pendistribusian peraturan tersebut sampai kepada staf atau pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Edward III dalam Widodo (2017) bahwa informasi mengenai kebijakan publik perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan untuk menjalankan kebijakan tersebut.

### **Sumber Daya**

Sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward III mengemukakan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut

tidak akan efektif. Sumber daya di sini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Dalam penelitian ini, peneliti membagi dimensi sumber daya ke dalam tiga indikator yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta biaya dan anggaran.

Dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilihat pada dimensi sumber daya ini, peneliti mengambil tiga indikator sumber daya yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta biaya dan anggaran.

*Pertama*, mengenai sumber daya manusia dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat, berikut yang dikemukakan oleh Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“SDM dengan jumlah yang ada dari jumlah pegawai secara kinerja kekurangan pegawai, sehingga kita memerlukan tenaga kerja operator untuk membantu dari SDM di sini karena volume kerja di BLKM banyak sekali tentang pelatihan-pelatihan, kesiapan PNS harus siap karena sudah tugasnya dia dan tugas pokok dia ya harus siap, kalau tidak siap ya harus keluar, nanti dicap kinerjanya tidak tercapai, selalu atasan menilai dari kinerjanya tersebut.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Selanjutnya Ibu Eli Sugriwati, SE menjelaskan bahwa perlu ditingkatkan lagi perihal kesiapan SDM di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berikut pernyataan beliau:

“PNS di BLKM tentunya merupakan SDM mengenai implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 ini, perihal kesiapan pegawai perlu ditingkatkan lagi karena ketentuan masuk kerja pukul 07.30 WIB ada toleransi sampai 08.00 WIB dan apel pagi setiap hari dilaksanakan setiap pukul 08.00 WIB, yang mana apabila terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi akan mendapatkan teguran dan tentunya akan dipanggil atasan.”





(Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.40 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

Sementara itu, masih senada dengan pendapat di atas yang mana perlu ditingkatkan perihal kesiapan Pegawai Negeri Sipil, yang mana Bapak Mulyana, S. Sos menyebutkan masih adanya Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat yang belum sepenuhnya mematuhi Pertauran Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berikut adalah pernyataannya:

“Berkaitan dengan SDM, yang mana PNS BLKM sudah baik dalam melaksanakan kedisiplinan namun masih saja ada pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi dari peraturan tersebut seperti halnya pada jam kerja dimana masih terdapat pegawai yang belum mematuhi jam kerja, maka di sinilah perlu suatu ketegasan dari atasan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di sini.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.50 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

*Kedua*, mengenai sarana dan prasarana, peneliti menanyakan bagaimana sarana dan prasarana yang menunjang dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“Kalau dilihat dari sarana dan prasarana yang ada di BLKM ini yang menunjang disiplin PNS kita di sini disediakan kendaraan dinas untuk melaksanakan tugas dinas misalnya, juga kita di sini absen menggunakan henki (absen elektronik) yang mana absen ini bisa langsung diakses oleh BKD tiap bulannya, yang mana di situ nanti akan terlihat bagus tidaknya disiplin pegawai dari segi kehadiran dan mematuhi jam kerja. Namun kini telah hadir aplikasi baru yang bernama Kimop yang lebih efektif, efisien dan akurat untuk absensi. Selain itu, dengan adanya CCTV di ruangan kerja walaupun tidak semua sudut ada CCTV setidaknya bisa menunjang PNS untuk tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Eli Sugriwati, SE yang menyebutkan bahwa sarana dan prasarana di Balai Latihan Kerja Mandiri yang mendukung disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah lengkap, berikut pernyataannya:

“Kita sarana dan prasarana sudah lengkap telah dipenuhi oleh pusat, BKD. Mulai dari finger Print, absen manual, komunikasi dengan dinas itu sudah lengkap, adapun kendaraan dinas juga sudah ada baik itu kendaraan untuk pelatihan ke berbagai daerah, mobil dinas, dan motor dinas telah disediakan.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.40 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

*Ketiga*, mengenai biaya dan anggaran yang menunjang dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat, berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“Biaya ataupun anggaran untuk implementasi disiplin PNS di BLKM ini tentunya bersumber pada APBD Provinsi Jawa Barat melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat melalui sosialisasi, di mana perwakilan dari BLKM yang pada biasanya diwakili oleh Pengadministrasi Umum Kepegawaian Subbag TU mengikuti sosialisasi sekaligus diberikan pengarahan dan pemahaman mengenai implementasi PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

Selanjutnya Bapak Ir. Joko Widada menyatakan bahwa biaya dan anggaran di Balai Latihan Kerja Mandiri sudah menunjang untuk implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang salah satunya adalah dengan adanya pemberian Insentif Berbasis Kinerja (IBK) kepada pegawai yang memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi, berikut pernyataannya:

“Menurut saya biaya yang menunjang disiplin PNS sudah menunjang dari anggaran yang ada, misalnya dengan memberikan insentif kepada pegawai untuk memberikan motivasi dalam disiplin, khususnya lagi kan sekarang itu ada yang namanya IBK (Insentif Berbasis



Kinerja) yang mana setiap bulannya ada pemberian insentif khusus kepada pegawai yang memiliki kinerja dan kedisiplinan yang tinggi. Terkadang juga di sini ada dana khusus jikalau melakukan tugas dinas keluar.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.10 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Dengan demikian, untuk dimensi sumber daya dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat belum optimal karena walaupun sarana dan prasarana serta biaya dan anggaran telah menunjang sedangkan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat belum menunjang hal ini karena jumlah pegawai masih kurang dan kesiapannya pun perlu ditingkatkan. Sebagaimana Edward III dalam Widodo (2017) bahwa sumber daya manusia (*staff*) harus cukup (jumlah) dan cakap (keahlian).

### Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2017) dikatakan sebagai kemauan, keinginan, kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik. Dimensi disposisi ini peneliti bagi ke dalam dua indikator yaitu pemahaman dan respon pegawai.

*Pertama*, pemahaman pelaksana kebijakan mengenai Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat, berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“Sudah menjadi suatu keharusan seorang PNS memahami PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, ya jikalau pegawai tersebut

tidak paham maka dia tidak akan disiplin. Kalau dipersentasekan pemahaman PNS di sini sudah ada yang mencapai 90% ada juga yang baru sampai 75% tergantung orangnya, dengan berpatokan pada kedisiplinan pegawai yang bersangkutan. Kalau dirata-ratakan mungkin pemahaman pegawai PNS di sini terkait PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS sampai pada 85%.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat).

Sementara itu, menurut Ibu Eli Sugriwati, SE pemahaman Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah bagus, berikut yang pernyataannya:

“Menurut saya pribadi, pemahaman pegawai terkait Peraturan Disiplin PNS sudah bagus dilihat daripada bagaimana pegawai itu melaksanakan tugas dan dari mematuhi peraturan disiplin salah satunya. Namun mungkin memang yang namanya manusia tidak luput dari kesalahan dan lupa ya memang masih ada pegawai yang belum optimal dalam mematuhi jam kerja sehingga waktu yang digunakanpun belum optimal. Hal ini pun sebenarnya sering diingatkan oleh atasan baik pada apel pagi maupun pada pegawai yang bersangkutan apabila melakukan pelanggaran.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.40 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

*Kedua*, respon pelaksana kebijakan mengenai Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat terkait dukungan Pegawai Negeri Sipil terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil:

“Respon pegawai di sini sangat mendukung dengan adanya PP disiplin PNS tersebut. memang pada awalnya pp ini dirasa berat karena dilihat daripada hukumannya dimana terdapat hukuman ringan, sedang, dan berat. Namun karena itu sudah menjadi aturan dan kewajiban, maka mau tidak mau PNS harus siap dan harus



mendukung. Dimana salah satu bentuk dukungannya para pegawai di sini mengikuti apel pagi, mematuhi jam kerja, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bekerja secara optimal.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Sementara itu, Bapak Ir. Joko Widodo menyatakan bahwa pegawai mendukung dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah merupakan suatu komitmen. Berikut yang pernyataannya:

“Pegawai BLKM tetap mendukung dengan adanya pelaksanaan PP ini karena sudah menjadi komitmen karena kita butuh kantor, sudah menjadi suatu kewajiban kita untuk mematuhi aturan kantor dan tidak melanggar aturan kantor. Menurut saya tidak ada alasan untuk menolak peraturan PP disiplin tersebut. mau tidak mau sebagai PNS harus mematuhi peraturan tersebut.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 14.10 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Dengan demikian, untuk dimensi disposisi dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat sudah baik dilihat dari kemauan Pegawai Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dalam mengikuti apel pagi, mematuhi jam kerja, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab. Sebagaimana menurut Edward III dalam Widodo (2017) bahwa jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

### **Struktur Birokrasi**

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur Birokrasi menurut Edward III dalam Widodo (2017) adalah mekanisme kerja yang dibentuk untuk mengelola pelaksanaan sebuah kebijakan. Ia menekankan perlu adanya Standar

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

**Open Journal Systems**

Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan di antara para pelaksana, terlebih jika pelaksanaan program melibatkan lebih dari satu institusi. Edward III dalam Widodo (2017) juga mengingatkan bahwa adakalanya fragmentasi diperlukan manakala implementasi kebijakan memerlukan banyak program dan melibatkan banyak institusi untuk mencapai tujuannya. Untuk dimensi struktur birokrasi ini, penulis bagi ke dalam dua indikator yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi atau pola hubungan dalam penyelesaian masalah.

*Pertama*, SOP dalam Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“SOP tentu sudah sesuai dengan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, tapi jikalau SOP pekerjaan kita punya SOP yang berbeda lagi standarnya yang ditentukan oleh Kepala Dinas yang sudah mencakup standarisasi kompetensi, *skill* tentunya. Yang di dalamnya telah kami sajikan secara lengkap dan jelas mengenai pelaksanaan tugas berkaitan dengan tupoksi pegawai masing-masing sesuai dengan bidangnya masing-masing.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Senada dengan pernyataan di atas, Ibu Heppy Sopiah, SH juga menyatakan bahwa dalam Standar Operating Procedure (SOP) Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat sangat mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kerjanya dengan disiplin. Berikut yang dikemukakan oleh Ibu Heppy Sopiah, SH terkait SOP Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat:

“Yang saya pribadi ketahui bahwa di dalam SOP BLKM itu memuat tentang uraian tugas kerja, di situ sudah teruraikan tersusun jelas sesuai bidang kerjanya masing-masing tentunya sangat mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kerjanya dengan disiplin dengan berpatokan pada SOP tersebut.” (Senin,



11 Maret 2019 Pukul 14.30 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Sementara itu, menurut Bapak Mulyana, S. Sos Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berjalan di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat sesuai peraturan, dan SOP BLKM mendukung implementasi PP tersebut. Berikut pernyataannya:

“PP Nomor 53 tahun 2010 menurut saya di sini memang berjalan sesuai peraturan tersebut, namun berkaitan dengan SOP yang mana SOP BLKM di dalamnya menguraikan tugas dan kerja daripada tiap-tiap biangnya, dengan SOP BLKM dengan menguraikan tugas kerja tersebut saya kira mendukung pegawai untuk melaksanakan tugas dan kerjanya sedisiplin mungkin.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

*Kedua,* fragmentasi mengenai Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Berikut pernyataan dari Kepala BLKM Provinsi Jawa Barat:

“Hubungan dalam mengatasi konflik atau masalah disiplin PNS, di pusat kan ada BKD yang mana Peran BKD provinsi Jawa Barat adalah sebagai penampung dari laporan-laporan mengenai disiplin, dalam hal ini kita menerima laporan bagaimana perkembangan pegawai di dalam melaksanakan kedisiplinan. Apabila terdapat pegawai yang melanggar peraturan disiplin, dilihat dulu bagaimana tingkat pelanggaran yang selanjutnya dilakukan penanganannya sesuai dengan peraturan yang ada. Adapun di BLKM sendiri diatasi dahulu oleh atasan bidangnya, kemudian ke Subbag TU, kemudian masuk ke saya selaku Kepala Balai, jika memerlukan proses yang lebih lanjut maka akan masuk ke Dinas (Disnakertrans Provinsi Jawa Barat) dan baru diproses ke pusat.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.00 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Sementara itu, berikut ini adalah pernyataan dari Ibu Dra. Tuti Hidaryati mengenai pola hubungan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat Berikut Pernyataannya:

“Secara pembinaan ya dia pegawai yang melanggar dibina oleh atasannya terlebih dahulu. Pertama di panggil secara lisan, tetap melanggar pembinaan oleh atasan, 3x juga masih oleh atasan, masih juga dan ke 4x dia akan dipanggil oleh Kepala Balai. Adapun untuk sanksi di sini sudah sesuai dengan PP No 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Yakni untuk penanganan masalah yang berkaitan dengan disiplin PNS yakni dari atasan bidang, langsung ke kabag TU, Kepala Balai, kemudian proses ke dinas, lalu ke pusat dan itu bukan poses yang cepat dan tidak semudah atasan bisa memecat pegawai yang melanggar disiplin PNS.” (Senin, 11 Maret 2019 Pukul 13.30 di BLKM Provinsi Jawa Barat)

Dengan demikian, untuk dimensi struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan telah efektif karena Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat telah mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan prosedur fragmentasi yang jelas. Karena menurut Edward III dalam Widodo (2017) bahwa implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi.

#### **Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat**

Berdasarkan pada analisis hasil penelitian, maka peneliti dapat menemukan beberapa faktor pendukung dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Adapun faktor pendukung tersebut adalah sebagai berikut: (1) Sarana dan Prasarana yang memadai

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sangat dibutuhkan setiap organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>





mencapai tujuan yang akan dicapai. Sarana adalah sesuatu yang dapat digunakan sebagai peralatan dalam pencapaian maksud dan tujuan sedangkan prasarana ialah sesuatu yang merupakan faktor penunjang terlaksananya suatu proses kegiatan sehingga dapat diklasifikasikan hal-hal yang termasuk sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat menjadi faktor pendukung dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di mana sarana dan prasarana yang dimaksud adalah seperti kendaraan dinas, *finger print*, suasana kantor yang nyaman, serta fasilitas mendukung dan memadai. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut merupakan modal awal bagi pembentukan pegawai negeri sipil yang efektif dan efisien demi terbentuknya suatu pegawai yang berjiwa disiplin tinggi serta taat pada tanggungjawab yang diberikan.

Oleh karena itu, sarana dan prasarana mempunyai peranan sangat penting di dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tanpa sarana dan prasarana yang memadai, tentunya tujuan dan sasaran implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat akan sulit dicapai. Sebagaimana menurut Edward III dalam Widodo (2017) yang mengatakan bahwa terbatasnya fasilitas dan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan, menyebabkan gagalnya pelaksanaan kebijakan.

(2) Penghargaan dan Insentif

Kedisiplinan tidak dapat tercipta dengan sendirinya, akan tetapi selalu dilatar belakangi oleh faktor-faktor seperti adanya aturan yang mengatur, serta perasaan suka atau senang. Prasaan suka dan senang dapat muncul ketika pegawai mendapatkan penghargaan dari prestasi kerja. sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mencapai hasil yang optimal. Penghargaan merupakan suatu

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

motivasi yang kuat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja maupun kinerja secara umum.

Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dalam implementasi kebijakan Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam kurun waktu tertentu serta adanya pemberian Insentif Berbasis Kinerja (IBK) tiap bulannya bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja dan disiplin yang tinggi. Tentunya hal tersebut sangat mendukung dan memotivasi pegawai dalam menegakkan peraturan disiplin.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan disiplin perlu adanya suatu penghargaan dan insentif, yang mana dengan adanya pemberian penghargaan dan insentif tersebut sangat memotivasi pegawai dalam menegakkan aturan disiplin serta akan menumbuhkan rasa tanggungjawab serta memberikan sikap patuh terhadap peraturan yang ada. Sebagaimana menurut Edward III dalam Widodo (2017) bahwa pada dasarnya orang bergerak berdasarkan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. (3) Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah tatacara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu tugas kerja tertentu. Edward III dalam Widodo (2017) menekankan perlu adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur tata aliran pekerjaan di antara para pelaksana.

Dalam hal ini SOP Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat yakni SOP BLKM Provinsi Jawa Barat tahun 2018 telah menguraikan tugas kerja pegawai secara rinci dan jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Tentunya kehadiran SOP tersebut menjadi salah satu faktor pendukung dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena sejalan dengan teori Edward III di atas, yang mana SOP Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat



tersebut telah mengatur tata aliran pekerjaan di antara para pelaksana yakni para pegawai Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat.

### **Faktor Penghambat**

Berdasarkan analisis hasil penelitian, peneliti juga menemukan adanya beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. Faktor penghambat tersebut antara lain adalah sebagai berikut: (1) Rendahnya intensitas pemerintah dalam mengadakan sosialisasi

Dalam dunia hukum, sosialisasi merupakan hal utama baik dalam kegunaan akademis maupun dalam kegunaan praktik. Sebagai suatu negara hukum, maka hukum menjadi titik tolak dari semua aktivitas negara dan masyarakat atau acuan bagi yang memerintah dan yang diperintah. Oleh karena itu, maka setiap orang harus tahu hukum (peraturan), bahkan dalam setiap kali undang-undang diterbitkan dan dicantumkan bahwa setiap orang dianggap mengetahuinya. Semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil terutama dalam hal kehadiran dan kinerja.

Oleh karena itu, sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan, agar Pegawai Negeri Sipil memahami, menghayati, dan merapkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada di antara Pegawai Negeri Sipil yang belum memahami dan mengimplementasikan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sebagaimana di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat dalam implementasi kebijakan ini, pimpinan sering menyampaikan dan memberikan arahan kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan. Namun secara pelaksanaannya di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat belum diadakannya sosialisasi khusus untuk memberikan pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil Balai

Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat mengenai implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tentunya menjadi salah satu penghambat dalam implementasi kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat. (2) SDM dan kesiapan Pegawai Negeri Sipil belum memadai

Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang harus menjadi acuan hidup bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh Negara kepadanya. Disiplin bagi pegawai mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin yang datang dari individu pegawai itu sendiri dan bersifat spontan bukan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman.

Menurut Edward III dalam Widodo (2017) bahwa sumber daya manusia (*staff*) harus cukup (jumlah) dan cakap (keahlian). Adapun yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat yaitu kurangnya SDM dan kurangnya kesiapan pegawai dalam melaksanakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini bisa diketahui dari masih adanya pegawai Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja dan belum menggunakan jam kerja secara optimal.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan temuan-temuan di lapangan yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Implementasi Kebijakan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat belum berjalan optimal, kompetensi sumber daya manusia masih terbatas, kapasitas keterampilannya belum dapat mengimbangi tuntutan kinerja organisasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti mengajukan saran-saran yang dapat membantu pihak Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) Provinsi Jawa Barat dalam hal kedisiplinan sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut: Berkaitan dengan sumber daya, karena keterbatasan sumber daya manusia maka perlu mengajukan tambahan tenaga operator atau SDM yang mempunyai *skill* dan pengalaman yang sesuai dengan bidang yang diperlukan. Serta kesiapan dari sumber daya manusia, yaitu Pegawai Negeri Sipil di Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat harus terus ditingkatkan dalam melaksanakan peraturan disiplin khususnya dalam mematuhi jam kerja. Peningkatan sosialisasi khusus mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu diadakan, karena sosialisasi khusus ini sangat penting untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman Pegawai Negeri Sipil Balai Latihan Kerja Mandiri Provinsi Jawa Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.G Subarsono. (2005). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Agustino, Leo. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta
- [3] Anggara, Sahya. (2012). *Perbandingan Administrasi Negara*, Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Anggara, Sahya. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- [5] Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- [6] Dasimah, Imas. (2014), Pengaruh Implementasi Kebijakan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung, Bandung: FISIP UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- [7] Engkus, E (2017). Implementasi Undang-Undang Perdagangan Implikasinya Dalam Kebijakan Pengendalian Harga Kebutuhan Pokok Masyarakat, JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 18(1), 1-144.
- [8] Engkus, E. (2017). The Influence Of Organizational Behavior On Work Ethics Employees In Bandung Regency Government. 1(1), 1-16.
- [9] Engkus.(2019). Implementasi Kebijakan Perlindungan Anak Jalanan di Kota Bandung, Media Bina Ilmiah.14(3).2077-2083.
- [10] Ishak, D., Maolani, D. Y., dan Engkus, E. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 7(2), 101-120.
- [11] Islami, Irfan. (2009). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Moenir, HAS. (1998). *Manajemen Pelayanan Publik*, Jakarta: Bina Aksara.
- [13] Moleong, Lexy. (2006). *Meteologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Mulyawan, Ubay. (2015). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang, Serang: FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- [15] Nawawi, Ismail. (2009). *Public Policy (Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek)*, Surabaya: PMN.
- [16] Nugroho, Riant. (2014). *Public Policy*, Jakarta: Elek Media Komputindo
- [17] Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- [18] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



- [19] Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Pembentukan [15] [20] Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat
- [21] Siagian, Sondang P. (2008). *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strateginya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama.
- [23] Sugiyono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- [25] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- [26] Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- [27] Suyanto, Bagong. (2013). *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, Jakarta: Prenada.
- [28] Thoah, Miftah. (2015). *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [29] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- [30] Wahab, Solichin Abdul. (2008). *Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [31] Wahab, Solichin Abdul. (2008). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Malang: UMM Press.
- [32] Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [33] Winarno, Budi. (2004). *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus (Edisi dan Revisi Terbaru)*, Yogyakarta: CAPS.
- [34] Yenni Yunianti, Andi. (2014). *Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, Makassar: FISIP Universitas Hasanudin