

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DISTRIK NAVIGASI KELAS I  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**M YANUAR  
NIM.07011181419051**

**Konsentrasi Kebijakan Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI DISTRIK NAVIGASI KELAS I  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**M YANUAR**

**07011181419051**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing,**

**Pembimbing I**

**DR. NURMAH SEMIL, M.SI**

**NIP. 196712011992032002**



**Pembimbing II**

**DRS. MARDIANTO, M.SI**

**NIP. 196211251989121001**



## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Distrik Navigasi Kelas I Palembang*” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 31 Juli 2019.

Indralaya, 31 Juli 2019

Ketua:

1. Dr. Nurmah Semil, M.Si  
NIP. 196712011992032002



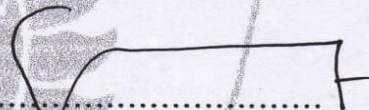
.....

Anggota:

1. Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001
2. Drs. Gatot Budiarto, M.S  
NIP. 19580609 1984031002
3. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si  
NIP. 19770512 2003121003



.....



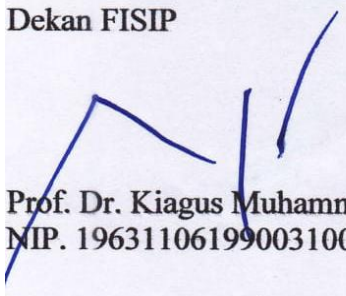
.....



.....


Mengetahui,

Dekan FISIP



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Sesungguhnya Sholatku, Ibadahku, Hidup Dan Matiku Hanya Karena Allah SWT”**

**“Berusaha Menjadi Manusia yang Berguna dan Bermanfaat”**

Sujud syukur ku persembahkan kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmat yang diberikan-Nya hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Bapakku tercinta Alm. Abdul Wahab Ali dan Ibuku tersayang Ika Apriyanti.
- ❖ Saudaraku M Nasrullah
- ❖ Keluarga Besar Alm. H.M.Ali Yacob
- ❖ Keluarga Besar Alm. M Tugiman
- ❖ Teman-teman Seperjuanganku.
- ❖ Keluarga Besar MENWA Sat 1 PSA UNSRI
- ❖ Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI
- ❖ Almamaterku
- ❖ Serta Orang yang Selalu bertanya “Kapan Skripsimu Selesai ?”
- ❖ Dan juga tak lupa Jodohku “Kelak” :v



## ABSTRACT

This research was motivated by the still many civil servants in the First Class Navigation District of Palembang. Who did not attend the morning rally and did not do finger print absences. This study aims to determine how the implementation of disciplinary policies of civil servants in the First Class Navigation District of Palembang. The type of research used in this study is descriptive qualitative using primary and secondary data. Data collection techniques are done through in-depth interviews, observations, and documentation. The theory used in this study is the theory of George C Edward III which has four dimensions that can influence the process of policy implementation, namely: communication, resources, disposition and bureaucratic structure.

Based on the results of the research in the field, it shows that the implementation of the discipline of civil servants in the First Class Navigation District of Palembang has been running but not yet to its full potential. The conclusion of this study is that in the process of implementing the disciplinary policies of civil servants in the First Class Navigation District Of Palembang, it has been running but not maximally in carrying out existing regulations, and awareness as Civil Servants is already present in employees but in this case needs to be improved. Recommendations for this research are Awareness and responsibility as Civil Servants must be invested in all Civil Servants in the First Class Navigation District of Palembang so that the purpose of Government Regulation No. 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants can run well.

**Keywords: Implementation, PP No. 53 of 2010, Discipline, Civil Servants.**

**Advisor I**



Dr. Nurmah Semil, M.Si  
NIP. 196712011992032002

**Advisor II**



Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

**Inderalaya, July 2019**  
**Chairman of the Public Administration Science Department**  
**Faculty of Social and Political Sciences**



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih banyaknya pegawai negeri sipil di distrik navigasi kelas I Palembang yang tidak mengikuti apel pagi dan tidak melakukan absen finger print. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di distrik navigasi kelas I Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori George C Edward III yang terdapat empat dimensi yang dapat mempengaruhi proses implementasi kebijakan, yaitu : komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di distrik navigasi kelas I Palembang sudah berjalan namun belum secara maksimal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di distrik navigasi kelas I Palembang sudah berjalan namun belum cukup maksimal dalam menjalankan peraturan yang ada, dan kesadaran sebagai Pegawai Negeri Sipil telah ada dalam diri pegawai namun dalam hal ini perlu ditingkatkan lagi. Rekomendasi untuk penelitian ini adalah Kesadaran dan tanggung jawab Sebagai Pegawai Negeri Sipil harus ditanamkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang agar tujuan dari Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan baik .

**Kata kunci : Implementasi, PP No 53 tahun 2010, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil.**

**Pembimbing I**

  
Dr. Nurmah Semil, M.Si  
NIP. 196712011992032002

**Pembimbing II**

  
Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

**Inderalaya, Juli 2019**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik**

  
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Distrik Navigasi Kelas I Palembang”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan derajat sarjana Administrasi Publik program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada Allah SWT sebagaimana pencipta yang telah mengabulkan doa dan harapan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
2. Kedua orang tua saya tercinta (Alm) Abdul Wahab Ali dan Ika Aprianti beserta Keluarga saya, terima kasih yang telah mendukung secara doa, moral, materi, semangat dan harapan.
3. Kepada Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kemudahan dalam proses pembuatan skripsi ini.
4. Kepada Pemerintah khususnya Dikti yang telah memberikan beasiswa Bidik Misi kepada saya sehingga saya bisa mengenyam pendidikan di strata 1 di Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., M.PA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
7. Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si. selaku pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan saran dan masukan untuk Skripsi ini
8. Bapak Drs. Mardianto, M.Si. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan saran dan masukan untuk perbaikan Skripsi ini
9. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam pelayanan administrasi.
10. Seluruh unsur pimpinan, staf Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang telah membantu penulis memberikan data dan informasi .
11. Kepada teman-teman terbaik dari awal semester, teman seperjuangan bimbingan dan teman seangkatan Adm. Publik'14 yang telah memberikan dukungan dan kerja samanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih ditemukan beberapa kesalahan, kekurangan, maupun kelemahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar Penulis dapat memperbaiki kesalahan dalam penulisan Skripsi ini untuk ke depannya.

Indralaya, Juli 2019

M Yanuar

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABLE</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	12
1. Kebijakan Public.....	12
2. Implementasi Kebijakan Public.....	15
B. Teori Implementasi Kebijakan Publik.....	16
1. Model Implementasi Van Meter Dan Van Horn.....	16
2. Model Implementasi Daniel Mazmanian Dan Paul Sabatier.....	16
3. Model Implementasi Ripley Franklin.....	17
4. Model Implementasi Merille S Grindle.....	18
C. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	19
1. Disiplin.....	19
2. Macam-Macam Disiplin.....	19
3. Unsure-Unsur Disiplin.....	21
4. Definisi PNS.....	21
5. Definisi Disiplin PNS.....	22
D. Teori Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	22
1. Komunikasi.....	23
2. Sumber Daya.....	25
3. Disposisi.....	27
4. Struktur Birokrasi.....	38



E. Penelitian Terdahulu.....	31
F. Kerangka Teori.....	33
G. Kerangka Pemikiran.....	33
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Definisi Konsep.....	35
D. Fokus Penelitian.....	36
E. Jenis dan Sumber Data.....	38
F. Informan Penelitian.....	39
G. Teknik Pengumpulan Data.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
 <b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum.....	44
1. Sejarah Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	44
2. Wilayah Kerja.....	46
3. Visi Misi Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	47
4. Tugas Pokok Dan Fungsi Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	50
5. Struktur Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	51
6. Komposisi Sumber Daya Manusia Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	57
B. Pembahasan.....	58
1. Komunikasi .....	69
2. Sumber Daya.....	63
3. Disposisi .....	69
4. Struktur Birokrasi .....	71
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Fokus Penelitian.....	38
Tabel 2 : Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan.....	57
Tabel 3 : Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4 : Jumlah Pegawai.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 2 : Tahap Analisis Kualitatif.....	42
Gambar 3 : Struktuk Ditjen Hubla.....	44
Gambar 4 : Peta Wilayah Kerja.....	46
Gambar 5 : Nawa Cita Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	50
Gambar 6 : Struktur Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	53
Gambar 7 : Apel Pagi Rutin Senin Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	62
Gambar 8 : Kendaraan Dinas Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	67
Gambar 9 : Absen Fingerprint Distrik Navigasi Kelas I Palembang.....	67
Gambar 10 : Contoh Surat Pernyataan Lupa Absen Fingerprint.....	68
Gambar 11 : Penyerahan SK Kenaikan Pangkat.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Rekapitulasi Pegawai Yang Tidak Mengikuti Apel Pagi.....	82
Lampiran 2 : Rekapitulasi Pegawai Yang Tidak Fingerprint.....	86
Lampiran 3 : Pedoman Wawancara.....	92
Lampiran 4 : Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	94
Lampiran 5 : Surat Penunjukan Pembimbing Proposal.....	95
Lampiran 6 : Lembar Bimbingan Skripsi.....	96
Lampiran 7 : Lembar Revisi Seminar Proposal.....	98
Lampiran 8 : Surat Permohonan Izin Penelitian.....	102
Lampiran 9 : Dokumentasi.....	104
Lampiran 10 : Sertifikat KKA.....	105
Lampiran 11 : Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	106



# **BAB I**

## **PEDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Implementasi adalah salah satu tahapan pada proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilakukan setelah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi merupakan serangkaian kegiatan dalam konteks penyampaian kebijakan kepada publik sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil yang diharapkan. Rangkaian kegiatan meliputi persiapan serangkaian peraturan tindak lanjut yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari undang-undang muncul sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, dan Peraturan Daerah, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong implementasi termasuk fasilitas dan infrastruktur, sumber daya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, dan bagaimana menyampaikan kebijakan secara langsung kepada masyarakat.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya yaitu suatu cara untuk mencapai kebijakan dalam menggapai tujuan. Untuk menerapkan kebijakan bersama, ada dua pilihan langkah, baik secara langsung dalam bentuk program atau melalui perumusan kebijakan turunan. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau peraturan daerah merupakan jenis kebijakan yang membutuhkan kebijakan umum atau sering disebut peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang dapat diimplementasikan secara langsung meliputi Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain sebagainya.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1979), mengungkapkan pentingnya implementasi ini bahwasanya: pemahaman yang benar tentang apa yang terjadi setelah suatu program dinyatakan benar atau dirumuskan adalah fokus dari perhatian

implementasi kebijakan, peristiwa dan kegiatan yang muncul setelah ratifikasi pedoman negara, yang mencakup dua upaya untuk mengelolanya dan memiliki dampak yang nyata pada komunitas atau kejadiankejadian.

Definisi implementasi di atas yang ada hubungannya dengan kebijakan sebenarnya kebijakan tersebut tidak hanya diekspresikan dalam bentuk kerja positif dengan keyakinan seperti itu dan kemudian dikoreksi dan tidak dilakukan, tetapi kebijakan tersebut harus dilakukan sehingga dapat memiliki efek atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan adalah upaya untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara tertentu dan dalam urutan waktu tertentu.

Proses penerapan kebijakan publik hanya dapat dimulai setelah tujuan kebijakan publik sudah ditetapkan, program telah dibuat, dan dana telah disediakan untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan jika diartikan dengan luas, adalah suatu alat administrasi hukum di mana beberapa aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama guna mengimplementasikan kebijakan untuk mencapai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Persyaratan untuk implementasi yang tepat dari kebijakan negara sesuai dengan Brian W. Hogwood dan Teori Praktek Lewis A.Gun dikutip: Yang pertama adalah situasi eksternal yang dihadapi oleh lembaga pelaksana atau lembaga yang tidak akan menyebabkan gangguan atau penghalang serius. Hambatan-hambatan ini bisa bersifat fisik, politis, dan sebagainya. Kedua, untuk implementasi program, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Ketiga, kombinasi sumber daya sangat dibutuhkan. Keempat, kebijakan yang harus diikuti didasarkan pada hubungan kualitas yang kredibel. Kelima, hubungan penyebab langsung dan hanya beberapa tautan. Keenam, hubungan ketergantungan kecil. Ketujuh, pemahaman dan konsensus yang mendalam tentang target. Kedelapan, tugas dirinci dan ditempatkan dalam urutan yang benar.

Kesembilan, komunikasi dan koordinasi yang sempurna, dan yang terakhir pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Sebagai aturan hukum, aparatur negara untuk meningkatkan kualitas aparatur negara dengan mempromosikan kesejahteraan, profesionalisme dan menerapkan sistem karir berdasarkan kinerja kerjanya berdasarkan prinsip imbalan dan sanksi, aparatur negara harus disiplin dalam mengakui pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Penggunaan aparatur negara terus meningkat, terutama dalam kaitannya dengan kualitas, efisiensi layanan dan tempat penampungan umum serta profesional dan kesejahteraan aparatur sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas. Hukum Dasar, yaitu UU No. 8 tahun 1974 telah diamandemen dengan UU No.43 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil dan diubah melalui UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan selanjutnya diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagai dasar hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat digunakan sebagai dasar untuk persiapan aparatur negara yang baik dan benar, sesuai dengan Undang Undang No 5 Tentang ASN Pasal 86 bahwa :

“(1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.(3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Penyiapan administrasi sangat tergantung pada kualitas layanan sipil dan seberapa baik organisasi itu sendiri bekerja. Bisa dilihat bahwa posisi PNS sangat penting dan menentukan. Keberhasilan pemerintah tergantung pada aparatur negara

sebab pegawai negeri adalah aparatur negara untuk memerintah guna mencapai tujuan pembangunan nasional.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional seperti yang telah dicantumkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu untuk melindungi semua rakyat Indonesia dan meningkatkan kesejahteraan rakyat, mengajar kehidupan manusia dan tidak mampu melakukan tatanan dunia berdasarkan kebebasan, perdamaian, dan keadilan sosial bagi semua rakyat Indonesia. Tujuan itu dicapai melalui pembangunan nasional yang terencana dengan arah dan fakta serta dilakukan secara bertahap. Tujuan pembangunan nasional yaitu untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, berkelanjutan antara material dan spiritual berdasarkan Pancasila di Republik Indonesia. Kelancaran pembangunan nasional yang diselenggarakan oleh pemerintah termasuk ketergantungan pada pegawai negeri sipil.

Untuk mencapai tujuan nasional di atas, perlu memiliki pegawai negeri sipil yang berkomitmen penuh dan mematuhi Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah sebagai satu kesatuan, baik, berwibawa, efisien dan efektif, dengan kualitas tinggi, kesadaran tinggi akan bertanggung jawab sebagai aparatur negara, pegawai negeri, dan pengabdian masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan sipil seperti yang dijelaskan di atas, perlu untuk memberikan pedoman sebaik mungkin berdasarkan sistem kinerja karir dan pekerjaan. Sistem karir merupakan sistem kepegawaian di mana penunjukan pertama didasarkan pada keterampilan, sedangkan di garis depan pengembangan adalah waktu kerja, loyalitas, layanan, dan situasi objektif lainnya.

Kinerja sistem bekerja sebagai sistem staf, di mana pengangkatan seseorang ke posisi untuk jabatan berdasarkan keterampilan dan kinerja yang dicapai karyawan. Keterampilan ini harus dibuktikan dengan lulus ujian formal dan kinerja terbukti nyata serta sistem kinerja pekerjaan tidak memenuhi persyaratan pekerjaan.



Pegawai negeri sipil bukan hanya unsur aparat negara, tetapi juga abdi negara dan masyarakat yang selalu hidup dalam masyarakat dan bekerja untuk kepentingan publik, karenanya pelaksanaan pengembangan pegawai negeri sipil, tidak hanya dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga terlihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Ini menegaskan bahwa, dalam perjalanan pembangunan, upaya yang harus dilakukan untuk memastikan harmoni antara kepentingan layanan dan kepentingan masyarakat umum sebagai individu, jika ada perbedaan antara kepentingan layanan dan kepentingan warga sipil sebagai individu, kepentingan layanan harus diutamakan. Gagasan negara yang bersih, kuat, dan kompeten adalah aparatur untuk semua tindakan, dalam nilai-nilai moral dan nilai luhur bangsa serta dalam hukum dan tidak memprioritaskan orientasi kekuatan dalam diri kita untuk melayani masyarakat secara teratur dalam pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional. Namun, terkadang fakta yang berdasarkan pengamatan perkembangan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang muncul dari kalangan aparatur negara. Ini seperti yang diungkapkan oleh Liang Gie sebagai berikut:

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian– bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu”.

Jiwa kepegawaian seperti disebutkan di atas, akan berdampak pada kinerja pekerjaan pegawai negeri terkait karena kurangnya pengembangan pola kerja sama dan penggunaan peralatan untuk mendukung pekerjaan mereka dengan lancar. Berdasarkan hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan diantaranya kurang menghargai waktu, kurang mengefisienkan tenaga, dan kurang disiplin ketika kerja.

Selain itu, harus melakukan upaya untuk mengelola Aparatur Negara yang mencakup struktur, prosedur kerja, staf, sarana maupun fasilitas kerja, sehingga semua Aparatur Negara dan Regional benar-benar kuat, berwibawa, efisien, dan berkomitmen pada Pancasila dan UUD 1945, Negara dan Pemerintahan yang terkait dengan pengembangan pegawai negeri. Maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun kewajiban dan larangan bagi PNS yang terdapat pada PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3. Kewajiban PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 yaitu:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS.
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
- 4) Kompatibel dengan semua undang-undang,
- 5) Melakukan tugas resmi yang dipercayakan kepada pegawai negeri sipil dengan dedikasi, kesadaran, dan tanggung jawab penuh.
- 6) Memberikan penghormatan kepada negara, pemerintah, dan pegawai negeri.
- 7) Memprioritaskan kepentingan negara untuk kepentingan pribadi, individu dan / atau kelompok.
- 8) Memegang rahasia berdasarkan sifatnya atau atas perintah harus dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, dengan hati-hati dan antusiasme demi negara.

- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasan jika mengetahui bahwa ada hal-hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material.
- 11) Mulai bekerja dan konsisten dengan jam kerja,
- 12) Dapat mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan,
- 13) Memanfaatkan sebaik mungkin dan memelihara barang di negara ini,
- 14) Memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.
- 15) Membimbing bawahannya dalam menyelesaikan tugas.
- 16) Memberikan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan karier,
- 17) Mengikuti aturan resmi yang ditetapkan oleh pejabat.

Adapun larangan pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam pasal 4 adalah:

- 1) Penyalahgunaan wewenang,
- 2) Sebagai perantara untuk mencapai keuntungan pribadi dan / atau orang lain menggunakan otoritas orang lain.
- 3) Tanpa izin pemerintah untuk bekerja atau menjadi pegawai untuk negara dan / atau lembaga atau organisasi internasional lain.
- 4) Bekerja untuk perusahaan asing, konsultan asing, atau organisasi non-pemerintah asing.
- 5) Memperoleh, menjual, membeli hipotek, menyewakan, atau meminjamkan hutang dokumen atau surat berharga yang secara tidak sah.
- 6) Melakukan kegiatan dengan atasan, teman, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara,
- 7) Memberi atau menjanjikan untuk memberikan sesuatu kepada siapa pun secara langsung atau tidak langsung dan ada sesuatu yang akan diangkat jabatan.

- 8) Menerima hadiah dari siapa pun yang terkait dengan posisi dan / atau pekerjaan.
- 9) Bertindak sesuai dengan bawahannya,
- 10) Mengambil tindakan atau tidak bertindak dengan cara yang mencegah atau menyulitkan salah satu pihak yang dilayani, yang menyebabkan kerugian bagi pihak lain.
- 11) Membatasai tugas resmi.
- 12) Memberikan dukungan kepada calon presiden / wakil presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 13) Memberikan dukungan ke pada calon presiden/wakil presiden.
- 14) Memberikan dukungan ke pada calon anggota DPRD atau calon kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP atau surat keterangan Tanda Penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
- 15) Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/ wakil kepala daerah.

PNS adalah pejabat pemerintah dan abdi masyarakat harus selalu siap untuk melakukan tugas-tugas yang telah mereka pertanggung jawabkan dengan benar, tetapi sering dalam pegawai lembaga pemerintah melakukan pelanggaran disiplin seperti kedatangan terlambat, pulang belum pada waktunya, bekerja sembari mengobrol, dan penyimpangan lain yang membuat karyawan kurang efektif .

Dalam pelanggaran terhadap disiplin ilmu yang disebutkan di atas, semuanya menunjukkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang bersangkutan, yaitu bahwa pelanggaran telah diidentifikasi sebagai sulit untuk menetapkan pedoman atau kontrol. Disiplin pegawai sangat penting dalam membuat pemerintahan yang bersih dan kredibel. Berdasarkan hal di atas, dan kemudian mampu mengidentifikasi aparatur pemerintah yang bersih dan kompeten, disiplin pegawai negeri sipil adalah salah satu



faktor penting, pegawai negeri sebagai Aparatur Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus menjadi panutan dalam masyarakat secara keseluruhan, memungkinkan publik untuk percaya pada peran mereka untuk pegawai negeri sipil.

Distrik Navigasi Kelas I Palembang merupakan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Pehubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang bertanggungjawab menyelenggarakan pelayanan Keselamatan Pelayaran dan Perlindungan Lingkungan Maritim pada Wilayah kerja yang mencakup perairan pada Provinsi Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung.

Dilingkungan kerja Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang sendiri telah mengimplementasi kan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk PNS Distrik Navigasi Kelas I Palembang untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil.

Masih terdapat beberapa kasus indisipliner dilingkungan kerja Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang dalam rentang bulan Januari sampai Juli 2017 (Lihat lampiran 1 dan 2 ). Dalam rentang bulan tersebut sebanyak 236 kali pegawai yang tidak ikut apel pagi (Lihat lampiran 1), dan sebanyak 400 kali pegawai yang tidak melakukan finger print (Lihat lampiran 2).

Berdasarkan hal ini, meskipun ada penyimpangan dari pegawai negeri sipil, penulis merasa bahwa penelitian tentang pegawai negeri sipil yang terkait dengan disiplin pegawai negeri harus menjadi abdi masyarakat dan panutan. Oleh karena itu, penulis ingin menaungkan kembali disiplin pegawai negeri ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan banyak masalah mengenai disiplin pegawai negeri. Masalah-masalah ini dapat dirumuskan oleh penulis berikut:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang ?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang dapat mendukung Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Mengembangkan teori Kebijakan dan Implementasi Publik serta Administrasi Publik, terkait dengan Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
  - b. Memberikan masukan dan membentuk dasar untuk penelitian lebih lanjut, khususnya yang terkait dengan Implementasi Kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

## 2. Secara Praktis

Sebagai bahan wawasan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Distrik Navigasi Kelas I Palembang secara profesional, terutama untuk masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-Buku**

- Abidin, Said Zainal. 2016. *Kebijakan Publik Edisi ke-3*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Agus Purwanto, Erwan. 2012, Implementasi Kebijakan Public Konsep dan Aplikasinya di Indonesia, Yogyakarta : Gavamedia.
- Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hariandja, Marihot T,E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Keban, Yeremias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gavamedia.
- Nugroho D, Riant. 2012. *Public Policy*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Winarno, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Public*. Yogyakarta: Media Pressindo.

### **Undang-Undang dan Peraturan Lainnya**

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara
- Peratura Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

### **Jurnal**

- Njima, Masril ( 2016 ). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum Selatan Kabupaten Banggai Kepulauan.
- Sultan, Iin Inriani., Sonny P.I Rompas dan Salmin Dengo. ( 2015 ). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.
- Yarmanses dan Endang Sulistyaningsih. ( 2014 ). Implementasi Peraturan Disiplin PNS.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=180267&val=2266&title=IMPLEMENTASI%20PERATURAN%20DISIPLIN%20PNS>. (Di Akses 23 November 2018)

**Internet**

<https://media.neliti.com/media/publications/151174-ID-implementasi-kebijakan-disiplin-pegawai.pdf>. (Di Akses 16 November 2018)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/8011/7570>. (Di Akses 16 November 2018)

<http://hubla.dephub.go.id>. (Di Akses 17 November 2018)