

**EVALUASI PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI KANTOR CAMAT SEBERANG ULU II KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Ilmu Administrasi Publik



Oleh:

Rahmat Hidayat

NIM. 07121001104

Konsentrasi Kebijakan Publik

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

Juli 2019

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**EVALUASI PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SEBERANG ULU
II KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana s-1
Ilmu Administrasi Negara**

Oleh :

RAHMAT HIDAYAT

07121001104

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Juli 2019

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M. Si

NIP. 197621125 198912 1001



Pembimbing II

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA

NIP. 19810827 200912 1002



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi dengan judul "Evaluasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang", telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 31 Juli 2019.

Palembang, 31 Juli 2019

Ketua:

Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Anggota:

1. Zailani Surya Marpaung, S.Sos. M.PA
NIP. 198108272009121002

2. Sofyan Effendi, S.P., M.Si
NIP. 197705122003121003

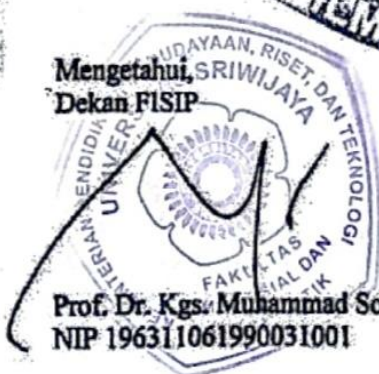
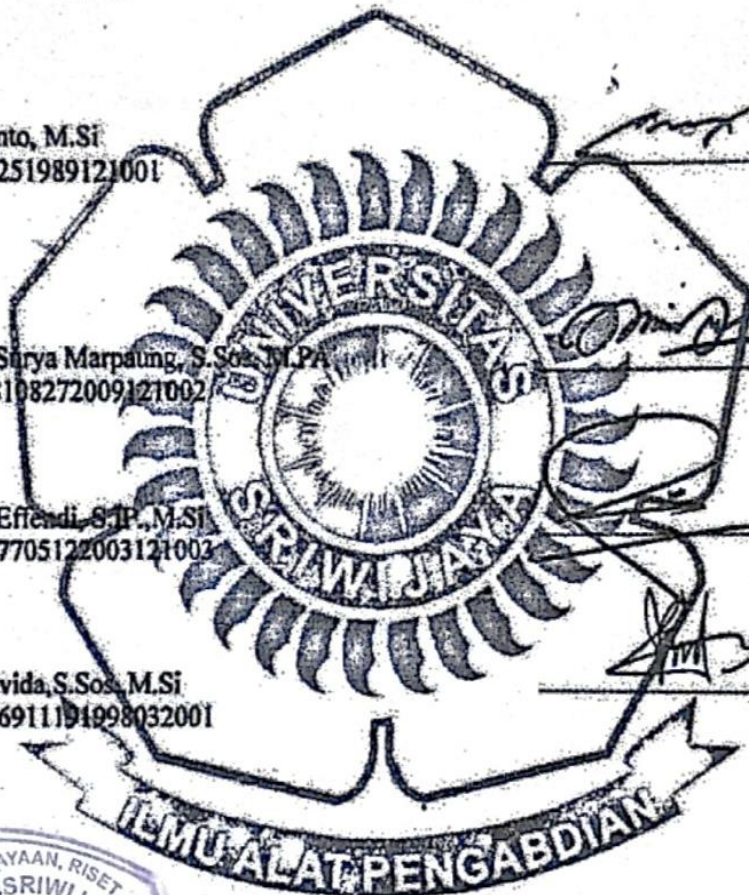
3. Ermanovida, S.Sos. M.Si
NIP. 196911191998032001

Mengetahui,
Dekan FISIP

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

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Zailani Surya Marpaung, S.Sos. M.PA
NIP. 198108272009121002



SURAT KETERANGAN PENGECEKAN SIMILARITY

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rahmat Hidayat
Nim : 07121001104
Prodi : Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa benar hasil pengecekan similarity Skripsi/Tesis/Disertasi/Lap. Penelitian yang berjudul Evaluasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang adalah 20 %. Dicek oleh operator

- *: 1. Dosen Pembimbing
- 2. UPT Perpustakaan
- 3. Operatur Fakultas

Demikianlah surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Menyetujui
Dosen pembimbing,



Nama : Drs. Mardianto, M.Si.
NIP : 196211251989121001

Indralaya, 16 Juli 2021
Yang menyatakan,



Nama : Rahmat Hidayat
NIM : 07121001104

*Lingkari salah satu jawaban tempat anda melakukan pengecekan Similarity

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah "*Evaluasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Kota Palembang. Penelitian ini berlatar belakang masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yang belum maksimal dalam menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan Penelitian Pustaka (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research) berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan penelusuran data on-line. Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan wawancara tidak terstruktur. Penelitian ini menggunakan teori evaluasi kebijakan Bridgman & Davies yang mencakup 4 variabel yaitu, *input*, *output*, *process*, dan *outcome*. Hasil penelitian ini terlihat bahwa pada setiap dimensi penelitian input (masukan), process (proses), output (hasil), serta outcome (dampak) masih banyak permasalahan seperti masih ditemukan PNS yang belum melaksanakan aturan disiplin dengan baik, kurangnya sarana pendukung penegakan aturan disiplin, kurangnya kesadaran menjalankan aturan disiplin, yang berdampak pada tingkat kepuasan masyarakat penerima layanan. Sebaiknya diberlakukan secara wajib penggunaan mesin absen sidik jari atau mesin absen elektronik, pemberian perhatian lebih dari para atasan atau pimpinan dalam pemberian arahan dan teguran serta peningkatan kesadaran dan rasa tanggung jawab, tidak membedakan masyarakat penerima layanan, dan penggunaan nomor antrian untuk mempermudah proses pelayanan.

Kata kunci: Evaluasi Kebijakan, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

Pembimbing I



Drs. Mardianto, M. Si
NIP. 197621125 198912 1001

Pembimbing II



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002

Indralaya, Juli 2019
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002



ABSTRACT

The title of this research is "Evaluation of Discipline of Civil Servants in the Office of the Sub-District of Seberang Ulu II Palembang". The purpose of this study was to determine the enforcement of discipline rules of Civil Servants in the Office of the Seberang Ulu II Sub-District of Palembang City. This research has a background that still many Civil Servants in the environment of the Camat Subdistrict Office of Seberang Ulu II Palembang who have not been maximal in carrying out their obligations as Civil Servants. The type of research used in this research is qualitative descriptive. Data collection techniques carried out were by Library Research and Field Research in the form of observation, interviews, documentation and data on-line tracking. This study researchers have conducted unstructured interviews. This study uses Bridgman & Davies's policy evaluation theory which includes 4 variables, input, output, process, and outcome. The results of this study show that in each dimension of input, process, output and outcome there are still many problems such as still found civil servants who have not implemented disciplinary rules, lack of supporting facilities to enforce discipline rules, lack of awareness of implementing disciplinary rules, which has an impact on the level of satisfaction of service recipient communities. Should be enforced compulsorily to using fingerprint attendance machines or electronic attendance machines, giving more attention from leaders in giving direction and reprimand as well as increasing awareness and sense of responsibility, not discriminating between recipient communities, and using queue numbers to simplify the administration of process services.

Keywords: Policy Evaluation, Discipline, Civil Servants

Pembimbing I



Drs. Mardianto, M. Si
NIP. 197621125 198912 1001

Pembimbing II



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002

Indralaya, Juli 2019
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Sriwijaya


Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 19810827 200912 1002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“EVALUASI PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT SEBERANG ULU II PALEMBANG”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua yang selalu senantiasa mendoakan kesuksesanku.
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Akademik penulis.
3. Bapak Drs. Mardianto, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak memberikan waktu, saran dan masukan untuk penulisan skripsi ini.
4. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak memberikan waktu, saran dan masukan untuk penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen FISIP Jurusan Ilmu Administrasi Negara UNSRI yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan studi kuliah.
6. Seluruh Pegawai dan Staf FISIP UNSRI yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis selama melaksanakan studi kuliah.
7. Bapak M. Ichsanul Akmal, S.Sos, M.Si, selaku Camat Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.
8. Bapak H. Purba Sanjaya, S.STP., MM., selaku Sekretaris Camat Kecamatan Seberang Ulu II Palembang
9. Ibu Hj. Nuraini, S.IP., selaku Kasubag. Umum/ Kepegawaian Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.
10. Seluruh pegawai dan staf di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.
11. Seluruh saudara – saudari saya atas segala dukungannya selama ini.
12. Sahabat-sahabat di Rumah Suara Palembang, Kak Amri, Sandy, Syukron, David, Adel, Kak Ardi, Elsa, Intan, Nurul, Tara, Mbak Dara, Kak Ique, Kakak – kakak Chemistry, dan semua yang tergabung di Rumah Suara Palembang.
13. Sahabat – sahabat Alumni SMA Negeri 8 Palembang, Ayik, Apri, Rian, Ray, Obi, Okta, Asep, Haris, Risaldi, Wira, Wendy, Pabel dan lain – lain yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu.
14. Belisario Choir Unsri, Pelatih, Senior, Teman Se-Angkatan, Junior, dan semua yang tergabung di Belisario Choir Unsri.
15. Seluruh Angkatan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Tahun 2012.

Penulis mengakui skripsi ini tidaklah, apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan skripsi ini penulis sangat mengharapkan kritik dan sarannya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR SINGKATAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kebijakan Publik	12
B. Tahap-Tahap Kebijakan Publik.....	15
C. Evaluasi Kebijakan Publik	17
D. Metode Evaluasi Kebijakan.....	19
E. Tipe Evaluasi Kebijakan	21
F. Pengukuran Dan Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik	23
G. Disiplin	27
H. Pegawai Negeri Sipil	30
I. Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	31
J. Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	37
K. Sanksi Dalam Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	38
L. Pejabat Yang Mempunyai Wewenang Menghukum.....	39
M. Teori Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Dan Alasannya	42
N. Penelitian Terdahulu.....	43
O. Kerangka Pemikiran	46

BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis Penelitian	49
B. Definisi Konsep	49
C. Fokus Penelitian	51
D. Jenis dan Sumber Data	53
E. Informan Penelitian	54
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data	56
H. Jadwal Penelitian	58
I. Sistematika Penulisan.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1. Gambaran Umum Kota Palembang	61
2. Profil Kecamatan Seberang Ulu II.....	67
3. Profil Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	72
B. Hasil dan Pembahasan Evaluasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	88
1. <i>Input</i> (Masukan).....	88
2. <i>Process</i> (Proses).....	93
3. <i>Outputs</i> (Hasil).....	101
4. <i>Outcomes</i> (Dampak)	107
BAB V PENUTUP	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rekapitulasi Absen Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu Ii Bulan Oktober, November Dan Desember Tahun 2016	7
Tabel 2. Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Tahun 2016.....	9
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 4. Fokus Penelitian	53
Tabel 5. Jadwal Penelitian	58
Tabel 6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin di Kota Palembang, 2017	66
Tabel 7. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Kota Palembang, 2017	67
Tabel 8. Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, Kepadatan Penduduk Kecamatan Seberang Ulu II Tahun 2017	70
Tabel 9. Jumlah Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW) dan Keluarga di Kecamatan Dirinci Menurut Kelurahan Pada Tahun 2017	71
Tabel 10. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Menurut Golongan Pada Tahun 2017	72
Tabel 11. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	74
Tabel 12. Data PNS yang di jatuhi hukuman disiplin di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang Tahun 2015-2016.....	99
Tabel 13. Matriks Temuan Hasil Lapangan Mengenai Evaluasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pegawai yang Merokok Di Dalam Ruangan.....	7
Gambar 2. Kerangka Pemikiran	46
Gambar 3. Komponen Dalam Analisis Data (<i>Interactive Model</i>).....	56
Gambar 4. Peta Kota Palembang.....	62
Gambar 5. Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kota Palembang (km ²) Tahun 2017	63
Gambar 6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Kepangkatan di Kota Palembang, 2017	65
Gambar 7. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Palembang, 2017	65
Gambar 8. Peta Kecamatan Seberang Ulu II.....	68
Gambar 9. Tampak Depan Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	73
Gambar 10. Kondisi di dalam Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	73
Gambar 11. Struktur Organisasi Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang	76
Gambar 12. Suasana Apel Pagi di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang	91
Gambar 14. Pemberian Arahan Oleh Kepala Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian setelah Apel Pagi Berlangsung	96
Gambar 15. Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	97
Gambar 16. Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang Menghadiri Apel Pagi yang di Laksanakan Oleh Pemerintah Kota Palembang di Benteng Kuto Besak Palembang	103
Gambar 17. Pemberian Pelayanan Kepada Masyarakat oleh PNS Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.....	107
Gambar 18. Penyerahan KTP-EL Kepada Masyarakat	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara untuk Pegawai Negeri Sipil

Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara untuk Masyarakat Penerima Layanan

Lampiran 3. Foto-Foto Pendukung Penelitian

Lampiran 4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

DAFTAR SINGKATAN

PNS : Pegawai Negeri Sipil
PP : Peraturan Pemerintah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara.

Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin Kerja Pegawai menurut The Liang Gie (1989:96) adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada suatu peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Artinya semua orang yang berada dalam suatu organisasi tersebut mematuhi segala peraturan yang ada, tanpa adanya paksaan dan dorongan atau dengan kata lain para pegawai mematuhi segala peraturan dengan sukarela.

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi

kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang bersih serta berwibawa di mata masyarakat.

Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri, pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja, dengan maksud untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat, oleh sebab itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan ketaatan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti, 2009). Untuk mewujudkan sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS.

Sebagai implementasi dari amanat pasal 30 UU. No.43 Tahun 1999 tersebut, maka ditetapkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dinilai tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP.53 Tahun 2010) tersebut merupakan pedoman dalam membina dan menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Kebijakan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam PP. No. 53 Tahun 2010 antara lain memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua Pegawai Negeri Sipil, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin, mulai dari teguran lisan, penundaan kenaikan pangkat, hingga pemberhentian secara tidak dengan hormat. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi, sering kali masih di dapati aparat pemerintahan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan seperti datang terlambat, bermalasan-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya kinerja pegawai dan dapat menghambat kelancaran pemerintahan, pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Penelitian ini dipersempit dengan hanya meneliti di Kecamatan Seberang Ulu II. Hal ini dilakukan untuk mempersempit ruang lingkup agar penelitian dapat dilakukan dengan baik dan data yang diperoleh valid. Dalam pemilihan tahun pelaksanaan program, peneliti memilih di tahun 2016 hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Palembang telah menjatuhkan sanksi kepada 20 PNS yang melakukan indisipliner selama tahun 2016. Enam PNS terpaksa diberhentikan tidak dengan hormat karena terbukti melakukan tindak pidana korupsi, yang salah satunya Pegawai Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. Hal ini setelah melalui putusan inkrah dari pengadilan. Kemudian 2 PNS berhenti dengan hormat tidak atas permintaan sendiri lantaran banyak bolos. PNS ini golongan 3D eselon 4 dinilai bolos kerja dari bulan Juni 2015 sampai terus menerus. Lalu ada 6 PNS turun pangkat selama 3 tahun lantaran tidak masuk

(indisipliner) rata-rata golongan 3. Kesalahannya mereka bolos terhitung selama 26-30 hari kerja dalam setahun. Ada lagi 3 PNS turun pangkat selama 1 tahun lantaran tidak masuk (indisipliner) rata-rata golongan 3, yang salah satunya merupakan Pegawai Kecamatan Seberang Ulu II yang tidak masuk kerja dari bulan Januari hingga Maret 2015). Terakhir Pemkot Palembang pada tanggal 1 November 2016 mengeluarkan SK penjatuhan hukuman disiplin empat PNS. Masing-masing 1 tahun satu orang, dan 3 tahun 3 orang. (Sumber:<http://palembang.tribunnews.com/2016/12/20/17-pns-pemkot-palembang-kena-sanksi-indisipliner>. Diakses pada tanggal, 2 Maret 2017)

Selanjutnya, berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam pelaksanaannya masih ditemukan pemasalahan-permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan PP. NO. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Pertama, PNS dalam lingkungan Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu II Palembang didapati belum sepenuhnya maksimal dalam menjalankan kewajiban PNS, seperti halnya keluar masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tetapkan yaitu pukul 07.30 sampai dengan 16.00, ketentuan ini diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS, akan tetapi diatur lebih lanjut dalam **Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah (“Keppres 68/1995”)** sebagai berikut:

1. Hari kerja bagi seluruh lembaga Pemerintah Tingkat Pusat dan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
2. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja tersebut adalah 37,5 jam, dan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis: Jam 07.30 - 16.00. Waktu istirahat: Jam 12.00 - 13.00.

- b. Hari Jumat: Jam 07.30 - 16.30. Waktu istirahat: Jam 11.30 - 13.00.
3. Jam kerja dalam angka 1 dan 2 tidak berlaku bagi:
- a. Unit-unit di lingkungan lembaga Pemerintah yang tugasnya bersifat pemberian pelayanan kepada masyarakat.
 - b. Lembaga pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), dan Sekolah Lanjutan Atas (SLTA).

Berdasarkan observasi penulis pada tanggal 28 Februari 2017, pada pukul 14.00 WIB beberapa pegawai terlihat sudah meninggalkan kantor dengan berbagai alasan masing-masing, yang mana hal ini tidak sesuai dengan kewajiban PNS yang tertuang dalam pasal 3 nomor 5 dan 7 PP. NO. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. (Sumber: Observasi awal penulis tanggal 28 Februari 2017)

Kedua, pengawasan langsung oleh pimpinan terkait disiplin PNS cenderung rendah, hal ini di buktikan masih adanya praktik KKN (tabel 1.2) dan tindakan indisipliner berupa masih kerap dijumpai adanya beberapa pegawai dan staf yang **merokok** di dalam ruangan kantor, padahal di ruang kantor itu sudah sangat jelas tertera himbauan berupa stiker yang berbunyi, **“DILARANG MEROKOK”** namun hal ini sepertinya sama sekali tidak diindahkan oleh beberapa pegawai tersebut, yang pada saat itu juga ada beberapa masyarakat termasuk penulis yang sedang berada di tempat yang sama, serta Pak Camat nya sendiri, yang tidak melakukan teguran apapun terhadap pegawai tersebut, hal ini tidak etis untuk di pertontonkan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil.

Gambar 1. Pegawai yang Merokok Di Dalam Ruangan.

Tindakan ini sangat tidak sesuai dengan kewajiban PNS yang salah satunya adalah menjaga martabat PNS serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.



(Sumber: Observasi penulis pada tanggal 28 Februari 2017).

Tabel 1 Rekapitulasi Absen Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu Ii Bulan Oktober, November Dan Desember Tahun 2016

NO	NAMA	NIP	JABATAN	GOL	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH HADIR (HARI / %)	TIDAK HADIR					JUMLAH HARI / %
							SAKIT	IZIN	CUTI	DINAS	TK	
1	M. Ichsanul Akmal, S.Sos, M.Si	19691127 19909 1 001	Camat	IV/a	63	100%	-	-	-	-	-	100%
2	H. Purba Sanjaya, SSSTP.MM	19861014 200412 1 001	Sekcam	III/c	63	100%	-	-	-	-	-	100%
3	Indrajaya, S.Sos	19680502 199009 1 001	Kasi. Pemerintahan	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
4	Adyadma Pranusa Wijaya, SIP	19880725 200701 1 002	Kasi. Transtib	III/c	63	100%	-	-	-	-	-	100%
5	Korades Untea, S.Sos	19621202 1998503 1 001	Kasi. PMK	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
6	Anis Varisal	19760408 200701 1 024	Kasi. Kesos	III/c	63	100%	-	-	-	-	-	100%
7	Zunaidi, SH	19600426 198903 2 001	Kasi. Pelayanan Umum	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
8	Hj. Nuraini, S.IP	19660630 198603 2 005	Kasubag. Umum/Kepegawaian	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
9	Westy Olivia Kusumaningsih, SE,MM	19771101 201001 2 007	Kasubag. Perencanaan/Keuangan	III/b	63	100%	-	-	-	-	-	100%
10	Nasrudin T	19601123 198203 1 004	Fungsional Pelayanan Umum	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
11	H.M. Syukri	196110906 198410 1 002	STAF	III/d	63	100%	-	-	-	-	-	100%
12	Kgs. Syahri Ramadhon, SH,MH	19760901 200501 1 000	STAF	III/b	63	100%	-	-	-	-	-	100%
13	Asmalia Herliyanti, SE	19840605 2010 01 2 027	STAF	III/b	63	100%	-	-	-	-	-	100%
14	Ferry Oktavian, SE	19751021 200902 1 000	STAF	III/b	63	100%	-	-	-	-	-	100%
15	Hj. Triana Basri	19851220 2010012 2 001	STAF	II/b	63	100%	-	-	-	-	-	100%
16	Sapril	19720206 201407 1 000	STAF	II/a	63	100%	-	-	-	-	-	100%
17	Wahidah	19721224 201407 2 002	STAF	II/a	63	100%	-	-	-	-	-	100%
18	Yurfin Eli	19720517 201407 2 000	STAF	I/c	63	100%	-	-	-	-	-	100%

Sumber: data bidang Kepegawaian Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu II

Ketiga, Frekuensi kehadiran pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II sangat rendah, hal ini diperkuat dengan adanya pegawai yang bolos kerja hingga 35 hari kerja yang tertera di tabel 1.2. Namun, jika berdasarkan tabel di atas, rekapitulasi absen PNS di Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu II dapat dikatakan sangat baik dengan persentase kehadiran 100%. Tetapi yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan kondisi yang terdapat pada rekapitulasi absen tersebut, penulis melihat sudah ada mesin absensi *fingerprint* tetapi mesin tersebut rusak dan tidak digunakan lagi untuk absensi PNS di Kantor Camat Seberang Ulu II yang kemudian kembali menggunakan absensi tanda tangan di rekap absensi harian, dan penulis mendapati bahwa mesin absensi itu sudah setahun penuh tidak di gunakan di kantor camat tersebut.

Berdasarkan rekap absensi tanda tangan, sepanjang tahun 2016, di temukan cukup banyak absensi yang tidak sesuai dengan rekapitulasi absen, contohnya pada bulan Oktober, November dan Desember 2016 berupa adanya beberapa PNS yang mengosongkan absensi tanpa keterangan hingga 3 hari atau lebih dan beberapa lainnya berketerangan cuti sampai beberapa hari. Hal ini sedikitnya mengindikasikan juga adanya ketidakjujuran dalam rekapitulasi absen tersebut. Hal ini sangat di sayangkan karena seorang Pegawai Negeri Sipil seharusnya dapat bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara berkewajiban untuk “menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya” (PP. NO. 53 Tahun 2010 Pasal 3 angka 9 dan 13).

Tabel 2. Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang Yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Tahun 2016

NO.	NAMA/NIP/GOL	KASUS PELANGGARAN	HUKUMAN	NOMOR/TGL. KEPUTUSAN
1.	(Tidak disebutkan)	Terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana korupsi terhadap kasus pengadaan 10 unit mobil dump truck TA.2012 pada Dinas Kebersihan.	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS.	Nomor: 888/04/BKD- Diklat.VII/2016 Tgl. 01 Juni 2016
2	(Tidak disebutkan)	Ybs. Terbukti tidak masuk kerja dan tidak melaksanakan tugas dari bulan Juni 2015 sampai saat ini secara terus menerus tanpa keterangan yang sah.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 Tahun	Nomor:880/05/BKD -Diklat.VII/2016 Tgl. 18 Agustus 2016

3	(Tidak disebutkan)	Ybs. Terbukti tidak masuk kerja dan tidak melaksanakan tugas selama 35 hari kerja secara terus menerus dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2016	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 Tahun.	Nomor:880/13/BKD -Diklat.VII/2016 Tgl. 01 November 2016
---	--------------------	--	--	--

Sumber: BKD PSDM Kota Palembang 2016

Berdasarkan tabel di atas, cukup banyak PNS dari Kecamatan Seberang Ulu II yang melakukan pelanggaran disiplin, hal ini semakin memperkuat alasan mengapa penulis ingin meneliti sejauh mana penerapan aturan disiplin PNS di terapkan di Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang.

Pegawai di lingkungan Kantor Camat Seberang Ulu II Palembang sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan di bidang kependudukan di lingkungan Kantor Camat Seberang Ulu II, dan sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, karenanya kedisiplinan pegawai sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana penegakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui penegakan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Seberang Ulu II Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat akademis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur terhadap kajian studi ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai proses evaluasi kebijakan publik.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Kantor Camat Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang terutama dalam mengoptimalkan evaluasi kebijakan pemerintah dalam penegakan aturan dan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal:

Ali, Faried dan Andi Syamsu Alam. 2012. Studi Kebijakan Pemerintah Bandung: PT. Refika Aditama.

Anwar, Desy. 2003. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: Amelia Surabaya

Dunn, N. William. 1999. Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mustopadidjaja. 2003. Manajemen Proses Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kerja. Jakarta. Perum Percetakan Negara RI.

Nugroho, Riant. 2008. Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Nugroho, Riant. 2013. Metode Penelitian Kebijakan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta:Gava Media

Sinambela, LijanPoltak. 2006. Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan,dan Implementasi. Jakarta: PT. BumiAksara.

Subarsono, AG. 2005. Analisis Kebijakan Publik:Konsep, Teori, dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winamo, Budi. 2012. Kebijakan Publik:Teori, Proses, dan Studi Kasus. Cetakan Kedua. Jakarta : CAPS.

Wusanto, I.G. 1989. Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Kanisius.

Wijaya, Andri, Rizki. 2017. Evaluasi Kebijakan Pengadaan Tanah Untuk Pelebaran Jalan Nasional Di Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, (Online), Volume 26, Nomor 1, (<https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/download/3888/pdf> , diakses 28 Maret 2019)”

Adriyanto, Kismartini. 2016. Evaluasi Kebijakan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang, Journal Of Public Policy And Management Review Diponegoro University, (Online), Volume 5, Nomor 3, (<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/12544>, diakses 24 Juni 2019)

Fitriani, Nia. 2014. Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser, eJournal Ilmu Administrasi Negara,(Online), Volume 4, Nomor 2, (<https://ejournal.an.fisip-unmul.org> diakses 27 Juni 2019)

PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.