

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka mencakup cuplikan isi bahasan pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian, berupa sajian hasil atau bahasan ringkas dari hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah peneliti (Supriyanto, 2010:72). Berikut ini beberapa hasil dari penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan untuk peneliti.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Agus Mulyono (2019)	Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara belum berjalan efektif. Dilihat dari belum optimalnya pengawasan disiplin pegawai dalam mengimplementasikan pelaksanaan kebijakan sehingga perlu adanya komitmen yang tinggi sebagai Pegawai Negeri Sipil terhadap ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sukamara.
2	Andi Yenni Yunianti (2014)	Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa penegakan aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan belum optimal. Dilihat dari kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam kerja, masih ada sebagian kecil pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu serta pelayanan yang belum

			optimal. Sedangkan penerapan hukuman disiplin telah sesuai dengan aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
3	Sara Yulis (2019)	Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa Penerapan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat belum sepenuhnya berhasil, disebabkan masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu kurang kesadaran dalam menjalankan aturan, kurangnya pengawasan, kurang tegasnya sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. Oleh karena itu, dibutuhkan kesadaran dari setiap individu untuk patuh dan taat terhadap aturan dan diperlukan sanksi yang tegas apabila pegawai terbukti melakukan pelanggaran guna memberikan efek jera agar tidak mengulangi hal yang sama kedepannya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya adalah sebagai berikut.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Agus Mulyono (2019)	Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten	Teori Implementasi Kebijakan menurut Edward III, yakni. 1. Komunikasi 2. Sumber daya 3. Disposisi 4. Struktur birokrasi.	Kualitatif	Deskriptif	Kualitatif

		Sukamara				
2	Andi Yenni Yunianti (2014)	Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	<p>Teori Implementasi Kebijakan menurut Merilee S. Grindle, yaitu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran 2. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan 3. Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci <p>Selanjutnya, berdasarkan variabel lingkungan kebijakan dalam hal ini terfokus dari dua variabel, yaitu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik institusi dan rezim yang berkuasa 2. Tingkat kepatuhan dan responsivitas 	Kualitatif	Deskriptif	Kualitatif

			kelompok sasaran.			
3	Sara Yulis (2019)	Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)	<p>Untuk Penerapan Kedisiplinan Menggunakan Teori Kedisiplinan Menurut Alfred R. Lateiner, yakni.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab 4. Taat terhadap aturan. <p>Untuk Keberhasilan Penerapan Kedisiplinan Menggunakan Teori Menurut Mazmanian dan Sabatier, yakni.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik masalah 2. Karakteristik kebijakan 3. Lingkungan kebijakan 	Kualitatif	Deskriptif	Kualitatif

Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.2 Administrasi Publik

Secara etimologi, administrasi berasal dari kata “*ad*” dan “*ministrate*” yang berarti melayani, menghasilkan guna, mendayagunakan, membantu, mengelola, memenuhi, melaksanakan, mengatur, mengurus dan menyelenggarakan. Administrasi mempunyai beberapa cabang salah satunya ialah administrasi publik. Administrasi publik merupakan ilmu sosial yang mempelajari tentang cara pengelolaan suatu organisasi publik atau umum dalam konteks kehidupan bernegara.

Menurut **Sondang P. Siagian** yang dikutip oleh **Inu Kencana Syafie (2006:14)** dalam buku **Ilmu Administrasi Publik**, menjelaskan bahwa pengertian administrasi adalah sebagai berikut:

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. (Syafie, 2006)

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa administrasi adalah proses kerjasama pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, pengertian administrasi menurut **Silalahi (2003:11)** mendefinisikan bahwa:

“Administrasi adalah kegiatan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur yang mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan”. (Nugraha, 2015)

Administrasi publik secara ringkas menurut **Sondang P. Siagian (1994:5)** menjelaskan bahwa: **“Keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh**

aparatur pemerintahan dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”. (Nugraha, 2015)

Berdasarkan definisi diatas, jelas bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah guna untuk mencapai tujuan negara. Administrasi publik sangat terkait dengan kinerja pemerintahan. Sebagaimana, menurut **Prajudi Atmosudirdjo (1982:272)** yang dikutip dari buku **Ilmu Administrasi Publik** mengemukakan bahwa: **“Administrasi publik adalah administrasi daripada negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan”**. (Syafiie et al, 1999)

Berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas memang beragam namun dengan inti yang sama. Penulis dapat simpulkan bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu negara. Hal ini terkait dengan bagaimana suatu negara menyelesaikan permasalahan. Maka, dapat dipahami senada dengan yang dikemukakan oleh Mustopadidjaja (2002), **“kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk tujuan mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan”**. (Iqbal, 2018)

Kebijakan publik juga terkait dengan seorang atau sekelompok aktor sebagaimana yang dikemukakan oleh **Anderson** dalam **Leo Agustino 2016:17** menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah sebagai berikut:

“Kebijakan publik adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan permasalahan atau sesuatu hal yang diperhatikan”. (Aziz, 2019)

Dari definisi diatas, salah satu tujuan perumusan kebijakan adalah untuk memecahkan masalah. Pada sudut pandang lain, yang dikemukakan oleh Hakim (2003), “studi kebijakan publik mempelajari keputusan-keputusan pemerintah dalam mengatasi suatu masalah yang menjadi perhatian publik”. **(Iqbal, 2018)**

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan tertentu guna untuk mengatasi permasalahan publik.

2.1.4 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah perumusan kebijakan. Tanpa implementasi suatu kebijakan yang telah dirumuskan tidak akan berguna atau sia-sia. Oleh karena itu, implementasi kebijakan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kebijakan publik. Implementasi kebijakan menurut **Solichin Abdul Wahab (2001:64)** menyatakan bahwa:

“Implementasi kebijakan merupakan suatu proses pelaksanaan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif atau dekrit presiden)”. (Njima, 2016)

Berdasarkan pendapat diatas, jelas bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan dari suatu kebijakan. Adapun pengertian tersebut saling terkait, sebagaimana yang dikemukakan oleh **Abidin (2012:145)** yang menyatakan bahwa:

“Implementasi kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam proses kebijakan. Tanpa implementasi, suatu kebijakan merupakan sebuah dokumen yang tidak berpengaruh dalam kehidupan bermasyarakat”. (Aziz, 2019)

Dari definisi diatas, dijelaskan bahwa implementasi merupakan langkah terpenting dalam proses kebijakan. Karena tanpa adanya implementasi, kebijakan tidak akan berdampak bagi kehidupan sosial. Sedangkan, **Metter dan Horn** dalam **Wahab (2006:65)** berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan implementasi kebijakan ialah:

“Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”. (Yulis, 2019)

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan kegiatan pelaksanaan suatu kebijakan yang telah disetujui oleh pemerintah guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.1 Model Implementasi Kebijakan Publik

Dalam proses implementasi kebijakan terdapat faktor-faktor atau hambatan ataupun kendala yang dapat menyebabkan kegagalan implementasi. Oleh karena itu, penulis mengutip pendapat beberapa ahli mengenai model dan

faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, antara lain menurut **George Edward III (1980:1)** dalam buku **Public Policy** bahwa:

“...Edward menyarankan untuk memperlihatkan empat isu pokok agar implementasi kebijakan menjadi efektif, yaitu *communication, resource, disposition or attitudes* dan *bureaucratic structures*”.(Nugroho, 2017)

Keempat hal tersebut menurut Edward III saling mempengaruhi.

Sedangkan, **Yulianto Kardji** dalam buku **Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas**, mengemukakan bahwa:

“Dalam proses implementasi kebijakan, komunikasi memegang peranan penting karena pelaksana harus mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Perintah untuk melaksanakan kebijakan harus diteruskan kepada implementor secara tepat dan konsisten. Kurangnya sumber daya akan berakibat ketidak-efektifan penerapan kebijakan. Disposisi atau kecenderungan sikap pelaksana diartikan sebagai keinginan dan kesepakatan di kalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan. Jika penerapan kebijakan akan dilaksanakan secara efektif, maka implementor bukan hanya mengetahui apa yang harus mereka kerjakan dan memiliki kemampuan untuk menerapkannya, tetapi para implementor juga harus mempunyai keinginan untuk menerapkan kebijakan tersebut. Akhirnya struktur birokrasi mempunyai dampak atas penerapan dalam arti bahwa penerapan itu tidak akan berhasil jika terdapat kekurangan dalam struktur birokrasi tersebut”. (Kardji, 2016)

Berdasarkan pendapat diatas adanya komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang baik akan berpengaruh terhadap keberhasilan dari implementasi kebijakan. Selain itu, ada beberapa variabel yang mempengaruhi kebijakan publik sebagaimana yang dikemukakan oleh **Donald Van Meter dan Van Horn (1975)** dalam buku **Public Policy**, antara lain:

- 1. Standar dan sarana kebijakan**

2. Sumber daya
3. Karakteristik organisasi pelaksana
4. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
5. Sikap para pelaksana
6. Lingkungan, sosial, ekonomi dan politik. (Nugroho, 2017)

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *discipline*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat seseorang menuju ke arah yang lebih baik. Adapun yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004:213), “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Sanjaya, 2015)

Dari definisi diatas, dijelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan yang telah ditentukan. Sedangkan, Sastrohadiwiryo (2002:297) berpendapat bahwa apapun yang di maksud dengan disiplin ialah:

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. (Mahmud, 2019)

Menurut M. Situmorang dan Jusuf Juhir (1994:153) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin ialah: **“Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku”.** (Yunianti, 2014)

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mengharuskan seseorang untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.5.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada beberapa macam disiplin jika dilihat dari bentuknya. Menurut **Mangkunegara (2015:129)** ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.6 Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)**, Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan Negeri berarti Negara atau Pemerintah. Maka dari itu, secara bahasa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah orang yang bekerja di Pemerintah atau Negara.

Menurut **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)** pada pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa “Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Sejalan dengan konteks, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014** pada **pasal 7 ayat (1)** mendefinisikan bahwa “Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional”.

2.1.6.1 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010** pada **pasal 1 ayat (1)** menjelaskan bahwa “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 dijatuhkan hukuman disiplin”.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan yang mempunyai aturan tertentu mengenai kewajiban, larangan dan sanksi. Adanya ketiga hal tersebut memperkuat pendisiplinan yang diperuntukan untuk pegawai. Kewajiban ialah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh pegawai. Larangan ialah suatu tindakan yang harus dihindari atau tidak diperbolehkan untuk dilakukan. Apabila kewajiban tidak dilakukan dan larangan dilanggar akan timbul pelanggaran disiplin. Bilamana, sudah terjadi pelanggaran disiplin yang disebabkan karena tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar larangan yang telah ditentukan, maka akan diberlakukannya sanksi atau hukuman disiplin.

2.1.6.2 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Adanya kewajiban yang harus dipatuhi dan diterapkan oleh Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010** pada **pasal 3** adalah sebagai berikut :

- 1) Megucapkan sumpah/janji PNS**
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan**

- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesabaran 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 pejabat 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 materil
- 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 karir, dan
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2.1.6.3 Larangan Pegawai Negeri Sipil

Adapun larangan yang harus dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil, dapat dilihat dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010** pada **pasal 4** adalah sebagai berikut :

- 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).
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden / Wakil presiden, dengan cara:
 - 1) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - 2) 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.
- 14) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan, dan

- 15) 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.

2.1.6.4 Tingkat dan Jenis Hukuman

Ketidaktaatan terhadap kewajiban yang telah ditentukan memunculkan sanksi berdasarkan tingkatan dan jenis hukuman disiplin yang telah ditentukan. Tingkat dan jenis hukuman disiplin dapat dilihat dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010** pada **pasal 7**, antara lain :

- 1) **Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:**
 - (1) Hukuman disiplin ringan
 - (2) Hukuman disiplin sedang, dan
 - (3) Hukuman disiplin berat
- 2) **Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari.**
 - (1) Teguran lisan
 - (2) Teguran tertulis
 - (3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 3) **Jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari.**
 - (1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - (2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
- 4) **Jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari.**
 - (1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - (2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - (3) Pembebasan dari jabatan

- (4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
- (5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

2.1.6.5 Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Menurut **Peraturan Bupati Karawang Nomor 51 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang** pada **pasal 2** menjelaskan bahwa “kode etik adalah sebagai pedoman sikap, perilaku, ucapan dan tindakan bagi Pegawai Negeri Sipil di dalam maupun di luar kedinasan”.

Dari pengertian dari peraturan diatas dapat diketahui bahwa kode etik adalah pedoman tingkah laku atau aturan yang harus diikuti dan ditaati oleh pegawai. Selain itu, Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas tunduk dan berpedoman pada kode etik Pegawai Negeri Sipil. Ada empat tujuan yang ditetapkan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil menurut **Peraturan Bupati Karawang Nomor 51 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang** pada **pasal 3**, yaitu:

1. “Meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan tugas
2. Lebih menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif
3. Meningkatkan kualitas kerja dan perilaku PNS yang profesional bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme
4. Meningkatkan citra dan kinerja PNS”. (Perbup Karawang Nomor 51 Tahun 2018)

Nilai-nilai dasar yang harus dipedomani oleh Pegawai Negeri Sipil, menurut **Peraturan Bupati Karawang Nomor 51 Tahun 2018 tentang Kode**

Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang

pada pasal 5 ayat (2), yaitu:

1. **“Santun, mengandung makna bahwa dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peranannya, PNS senantiasa bersikap halus dan baik budi bahasanya maupun tingkah lakunya**
2. **Amanah, mengandung makna bahwa PNS harus dapat mempertanggungjawabkan tugas, fungsi dan perannya kepada masyarakat atau rakyat sebagaimana pemegang kedaulatan tertinggi**
3. **Harmonis, mengandung makna bahwa setiap PNS dalam melaksanakan tugas, fungsi dan perannya harus memelihara rasa persatuan dan kesatuan, saling menghormati serta menjaga dan menjalin kerjasama dengan sesama PNS maupun pihak lainnya baik di dalam maupun di luar kedinasan**
4. **Adaptif, mengandung makna bahwa PNS harus dapat mengantisipasi berbagai potensi, masalah dan perubahan yang terjadi dalam lingkup tugas, fungsi dan perannya**
5. **Terbuka, mengandung makna PNS harus membuka diri terhadap hal masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan tugas, fungsi dan perannya dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak azasi pribadi, golongan dan rahasia negara dan /atau Daerah**
6. **Efektif dan Efisien, mengandung makna kemampuan PNS untuk mencapai target pelaksanaan tugas dan fungsi dengan cara atau proses yang paling optimal serta dengan menggunakan masukan terendah untuk mencapai keluaran yang maksimal”.** (Perbup Karawang No. 51 Tahun 2018).

No	SAHATE	Nilai-Nilai Etika Meliputi Perilaku
1	Santun	1) Sopan dalam berbicara dan santun dalam berperilaku 2) Mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain 3) Menggunakan pakaian yang rapih dan sopan 4) Senyum, salam dan sapa dalam memberikan pelayanan; dan 5) Rendah hati.
2	Amanah	1) Menaati dan menghormati norma kesusilaan, norma agama, nilai-nilai kearifan lokal dalam norma hukum

		<ol style="list-style-type: none"> 2) Tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi dan/atau golongan 3) Tidak menerima sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat mengganggu atau patut di duga mengganggu profesionalisme PNS 4) Wajib menyampaikan pertanggungjawaban atau jawaban dan keterangan atas kinerja dan tindakannya secara sendiri atau kolektif kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban 5) Tidak terlibat dalam segala aktivitas ilegal atau terlibat dalam tindakan yang menghilangkan kepercayaan kepada profesi, organisasi dan/atau Pemerintah Daerah 6) Bekerja keras, cerdas, tuntas dan ikhlas 7) Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban: dan 8) Kedisiplinan tinggi.
3	Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 1) Netral dari pengaruh intervensi politik/golongan tertentu yang dapat mengganggu integritas, objektivitas dan keharmonisan dalam pelaksanaan tugas 2) Menumbuhkan dan memelihara rasa kebersamaan dan kekeluargaan 3) Saling mengingatkan membimbing dan mengoreksi perilaku kearah yang lebih baik 4) Bekerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan: dan 5) Saling menghargai menghormati dalam melaksanakan tugas.
4	Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatkan kemauan dan kemampuan untuk pengembangan kompetensi diri selaras dengan tugas, fungsi dan peran PNS

		<p>2) Mengembangkan inovasi dan kreatifitas yang konstruktif dan omplementatif yang mampu meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi dan peran</p> <p>3) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi dan peran dengan bijak dan tanggungjawab</p> <p>4) Tanggap terhadap situasi dan kondisi yang terjadi dalam lingkup tugas, fungsi dan perannya serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasinya; dan</p> <p>5) Mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, saran dan pendapat rekan kerja, atasan, bawahan serta masyarakat.</p>
5	Terbuka	<p>1) Menerima kritik, saran dan/atau masukan yang bersifat membangun</p> <p>2) Menyempurnakan sistem pelayanan publik serta bertahap kearah pemanfaatan teknologi informatika (e-government) untuk memperkecil peluang terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme</p> <p>3) Memberikan informasi terkait kebijakan pemerintah daerah kepada yang berhak secara akurat dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak azasi pribadi, golongan dan rahasia negara dan/atau Daerah</p> <p>4) Memahami dan melaksanakan sistem akuntabilitas kinerja PNS; dan</p> <p>5) Tidak diskriminasi dalam memberikan pelayanan</p>
6	Efektif dan Efisien	<p>1) Menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu, kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan</p> <p>2) Menyederhanakan sistem, mekanisme dan/atau prosedur dalam memberikan pelayanan tanpa melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>3) Menghindari dan mencegah terjadinya pemborosan da/atau</p>

		kebocoran keuangan Negara dan/atau Daerah 4) Penggunaan anggaran berbasis kinerja; dan tidak menggunakan fasilitas/ sarana kantor untuk kepentingan pribadi, kelompok atau golongan.
--	--	---

Tabel 2. 3 Nilai-Nilai Dasar Yang Harus Dipedomani Oleh PNS
Sumber : Peraturan Bupati Karawang Nomor 51 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melanggar Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang akan dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibagi menjadi dua, yaitu:

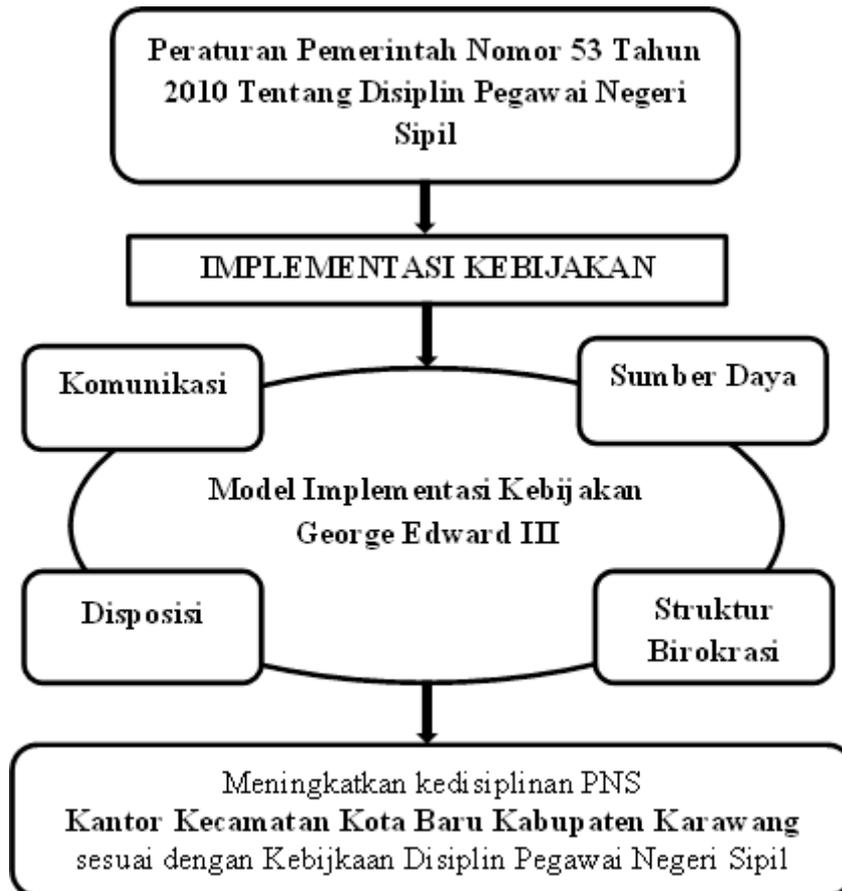
1. Pernyataan Secara Tertutup
2. Pernyataan Secara Terbuka

Pernyataan sanksi moral secara tertutup, dilakukan dalam pertemuan tertutup yang dihadiri oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi moral, atasan langsung terlapor dan pelapor. Pernyataan sanksi moral secara terbuka, diumumkan pada pelaksanaan apel, upacara bendera, papan pengumuman dan/atau forum resmi PNS lainnya yang dipandang sesuai untuk itu. Dengan adanya sanksi moral pada penjelasan diatas, ditindaklanjuti dengan keharusan bagi terlapor untuk membuat pernyataan permohonan maaf dan/atau penyesalan secara tertulis.

Selain sanksi moral yang diuraikan diatas, Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kode etik atas rekomendasi Majelis Kode Etik dapat diberikan tindakan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sanksi administratif tersebut ialah hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman

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

2.1.7 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Kebijakan tidak akan pernah berguna apabila kebijakan tersebut tidak diimplementasikan. Karena implementasi merupakan proses nyata dari suatu kebijakan. Demikian pula dengan Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang yang dasar hukumnya telah ditetapkan oleh pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang, untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru tentunya ada faktor penghambat yang menjadi kendala keberhasilan penerapan peraturan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penerapan disiplin meliputi kewajiban, larangan dan sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang.

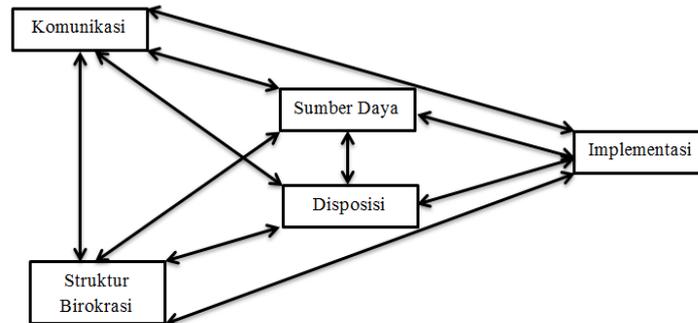
Model implementasi kebijakan Edward III akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang. Model implementasi kebijakan Edward III menjelaskan bahwa ada empat variabel yang saling terkait dalam keberhasilan dan kegagalan implementasi.

Menurut **Edward III (1980:1)** yang dikutip oleh **Riant Nugroho** dalam buku **Public Policy**, bahwa:

“...Edward menyarankan untuk memperhatikan empat isu pokok agar implementasi kebijakan menjadi efektif, yaitu *communication, resources, disposition or attitude* dan *bureaucratic structure.*”

Keempat isu tersebut menurut **Edward III** saling mempengaruhi.

Keterkaitan tersebut dapat digambarkan sebagaimana dibawah ini:



Gambar 2. 2 Faktor Penentu Implementasi Menurut George C. Edward III
Sumber : Buku Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi oleh Subarsono

2.1.8 Proposisi

Proposisi dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)** adalah ungkapan yang dapat dipercaya, disangsikan, disangkal atau dibuktikan benar-tidaknya. Lebih lanjut, proposisi dapat diartikan sebagai asumsi awal dari suatu penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kota Baru dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil
2. Faktor-faktor penghambat dalam proses implementasi kebijakan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Kota Baru dapat teridentifikasi.