

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
KECAMATAN RATU SAMBAN KOTA BENGKULU**

OLEH :
Gustini¹

ABSTRACT

**Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan
Ratu Samban Kota Bengkulu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, dokumen resmi, foto dan sebagainya (Moleong, 2001: 13). Selanjutnya seluruh data direduksi dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2008: 52). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu diharapkan bukan hanya sebagai aturan yang sifatnya menuntut kelengkapan atau formalitas yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil saja, melainkan lebih dapat merubah mindset birokrasi secara substantif. Karena Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sangat berhubungan erat dengan kualitas pelayanan yang akan dihasilkan Pegawai Negeri Sipil, apabila pegawai tersebut dapat memenuhi perilaku kedisiplinannya dalam setiap melaksanakan tugas pelayanan, maka dengan sendirinya tercipta kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

Keywords: *Implementasi, Disiplin, PNS, Kecamatan Ratu Samban.*

¹ Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

A. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil merupakan aset negara yang melaksanakan tugas untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat luas melalui pelayanan yang diberikannya. Pendapat sebelumnya memberikan pemahaman kita, bahwa Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat dengan PNS merupakan abdi negara yang siap melayani masyarakat tanpa embel-embel dan kepentingan tertentu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, mempunyai posisi sangat strategis dan peranan dalam menentukan serta menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana perundang-undangan wajib dan berusaha untuk taat pada setiap peraturan perundang-undangan di dalam melaksanakan tugas kedinasan.

Fenomena kedisiplinan PNS yang seringkali digunjingkan masyarakat adalah permasalahan kritis yang harus dirubah dengan pendekatan-pendekatan yang sangat

subtantif melalui aturan yang benar-benar mengikat ruang gerak mereka sebagai aparatur yang profesional, serta siap untuk melayani masyarakat. Menurut Mantan Menteri PAN-RB, Azwar Abubakar pernah mengatakan di laman kementerian PAN-RB, bahwa pada tahun 2014 Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) telah menggelar sidang untuk mengambil keputusan terhadap 54 kasus dari berbagai instansi pusat maupun daerah. Dari 54 kasus yang disidangkan adalah 45 kasus diantaranya akibat PNS tidak masuk kerja 46 hari atau lebih. (<http://manajemen.bisnis.com/read/20140313/52/210352/awas-anggap-remeh-disiplin-kerja-pns-dipecat->, diakses tanggal 26 April 2016, 19:10 WIB)

Sejalan dengan pernyataan diatas, *Indonesia Governance Index* (IGI) merilis hasil indeks tata kelola pemerintah daerah versi IGI tahun 2014 yang merupakan hasil survey dari 34 kabupaten/kota di seluruh Indonesia, dimana terdapat sepuluh provinsi yang terbaik dan sepuluh provinsi yang terburuk berdasarkan aspek penilaian terhadap 1) Pemerintahan; 2) Birokrasi; 3) Masyarakat Sipil; dan 4) Masyarakat Ekonomi, dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1
Indeks Tata Kelola Pemerintah Daerah

10 Peringkat Terbaik		
No	Provinsi	Nilai
1	D. I Yogyakarta	(6,8)
2	Jawa Timur	(6,43)
3	DKI Jakarta	(6,37)
4	Jambi	(6,24)
5	Bali	(6,23)
6	Sumatera Selatan	(6,19)
7	Kalimantan Selatan	(6,19)
8	Riau	(6,18)
9	Sulawesi Selatan	(6,17)
10	Lampung	(6,10)
10 Peringkat Terburuk		
1	Kepulauan Riau	(5,60)
2	Sulawesi Tengah	(5,47)
3	Kalimantan Barat	(5,11)
4	Sulawesi Utara	(5,05)
5	Maluku	(4,95)
6	Papua	(4,88)
7	Nusa Tenggara Timur	(4,87)
8	Bengkulu	(4,81)
9	Papua Barat	(4,48)
10	Maluku Utara	(4,45)

Sumber: IGI, Tahun 2014 (diakses melalui <http://pemerintah.net/indeks-tata-kelola-pemerintah-daerah-versi-igi/>, tanggal 20 April 2016, 09:56)

Survey diatas dilakukan di 34 kabupaten/kota terpilih sebagai wilayah *pilot project*, dengan menggunakan acuan utama indeks pembangunan manusia dan evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

Metode ini juga mengikutsertakan daerah-daerah pemekaran baru yang sudah terbentuk guna mengetahui apa saja potensi, serta kelemahan daerah tersebut. Namun yang menjadi catatan diatas, bahwa Provinsi Bengkulu termasuk yang terburuk ketiga dari bawah dalam tata kelola pemerintahannya.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Walaupun banyak peraturan yang dikeluarkan yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai negeri sipil beserta hukumannya, namun kecendrungan penurunan tingkat kedisiplinannya masih sering di jumpai diberbagai instansi pemerintah yang ada khususnya di Kantor Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu.

Tujuan tulisan ini untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kebijakan Publik

Secara konseptual kebijakan, sering dikonsepsikan dengan terminologi “kebijaksanaan” sebagai konsep filsafat yang diterminologikan dengan “*wisdom*” yang berarti “cinta kebenaran”. Konsep “kebijaksanaan” diartikan sebagai suatu “pernyataan kehendak”; dalam bahasa politik diistilahkan sebagai “*statemen of intens*” atau perumusan keinginan (Budiarjo, 1972).

Thomas R. Dye (dalam Budi Winarno, 2002 : 15) mendefinisikan kebijakan publik sebagai apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan. Irfan Islamy (2002 : 18) mengartikan batasan Dye tersebut bahwa apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (obyektif) dan kebijakan politik itu harus meliputi semua “tindakan” pemerintah bukan semata-mata merupakan keinginan pemerintah atau pejabat-pejabat pemerintah saja. Disamping itu sesuatu yang tidak

dilaksanakan oleh pemerintah pun, menurut Dye, termasuk kebijakan negara. Hal ini disebabkan karena “sesuatu yang tidak dilakukan” oleh pemerintah akan mempunyai (dampak) yang sama besarnya dengan “sesuatu yang dilakukan” oleh pemerintah.

2. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada yaitu, langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Wahab dalam Setyadi (2005) mengutip pendapat para pakar yang menyatakan bahwa proses implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap dampak negatif maupun positif, dengan demikian dalam mencapai keberhasilan implemetasi, diperlukan kesamaan pandangan tujuan yang hendak dicapai dan komitmen semua pihak untuk memberikan dukungan.

3. Konsep Disiplin

Disiplin menunjukkan adanya kesesuaian atau keselarasan antara perilaku seseorang dengan peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan. Atmosudiro (1996) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga aspek penting, yaitu:

- a. suatu sikap mental (*state of mind*) tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada latihan dan pengendalian pikiran serta watak oleh pemimpin secara tertentu;
- b. suatu pengetahuan (*knowledge*) tertentu tentang sistem aturan-aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar sehingga menimbulkan kepranataan dan kesadaran bahwa ketaatan merupakan syarat mutlak mencapai keberhasilan; dan
- c. suatu sikap kelakuan (*behavior*) yang wajar dan menunjukkan kesungguhan hati, pengertian, dan kesadaran untuk

menjadi segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

4. Pemahaman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur dengan jelas mengenai kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil. Selain aturan mengenai kewajiban dan larangan, juga diatur mengenai tata cara pemeriksaan, penjatuhan hukuman, serta tata cara pengajuan keberatan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin.

Sedangkan wujud kedisiplinan pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah di atas, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Setia dan taat kepada Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.
- b. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan.
- c. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan semangat untuk kepentingan negara.
- d. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai tugasnya masing-masing.
- e. Mentaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

Setelah melihat pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Sehingga penelitian ini mencoba untuk menguraikan 3 (tiga) fokus berikut:

- a. Tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pemberian Pelayanan kepada masyarakat.
- c. Penerapan hukuman disiplin.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus dengan metode Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan,

dokumen resmi, foto dan sebagainya (Moleong, 2001: 13). Selanjutnya seluruh data direduksi dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2008: 52).

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Aparatur daerah merupakan asset dan unsur utama sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi yang memiliki peranan penting di dalam menentukan keberhasilan tugas serta tujuan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan di daerah. Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap aparatur, sebab hal ini menyangkut pemberian pelayanan publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, merupakan kebijakan yang sifatnya *regulatory policy*, dimana *regulatory policy* dipahami sebagai kebijakan yang mengatur tentang pembatasan/ pelarangan terhadap perbuatan atau tindakan. Sehingga harapan dari PP No. 53 Tahun 2010 ini dapat menjamin bagi aparatur pemerintah dalam kelancaran pelaksanaan tugas. Dimensi-dimensi yang terkandung di dalam PP 53 Tahun 2010 ini adalah:

1. Pelaksanaan kewajiban pegawai

Pada Bab II Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa pegawai negeri sipil memiliki kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

- a) mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b) mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d) menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
- e) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;

- h) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Pelaksanaan larangan pegawai

Pada Bab II Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa pegawai negeri sipil dilarang melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a) menyalahgunakan wewenang;
- b) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f) 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;
- g) memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k) menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l) 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;
- m) 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, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai

foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan

- o) 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.

3. Pemberian sanksi atas pelanggaran yang dilakukan pegawai

Pada Bab II Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin pegawai akan diberikan sanksi sebagai berikut:

- a) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - (1) hukuman disiplin ringan;
 - (2) hukuman disiplin sedang; dan
 - (3) hukuman disiplin berat.
- b) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - (1) teguran lisan;
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - (1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - (2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - (3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c 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.

Selanjutnya berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa terdapat tiga hal yang ingin dicapai penelitian ini dalam melihat proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Kecamatan Ratu Samban, yaitu:

a. Tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dilatabelakangi oleh faktor ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan roda birokrasi. Sedangkan faktor utama dalam melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Kecamatan Ratu Samban adalah mengenai sikap (kesadaran pegawai) untuk menjalankan tugas pokoknya sebagai abdi negara yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat luas.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, sangat membantu Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Ratu Samban dalam memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena dasar di dalam menindak perlakuan ketidak disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu memiliki dasar hukum yang jelas. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dapat menerima segala sanksi yang diberikan karena adanya dasar hukum yang jelas. Namun pada implementasinya peraturan tersebut hanya dijadikan formalitas saja, masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Disiplin waktu merupakan gejala yang terlihat jelas di Kecamatan Ratu Samban masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya, padahal pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 poin 11 tentang Kewajiban menyatakan setiap pegawai wajib masuk kerja dan menaati ketentuan kerja. Hal ini bila dibiarkan berlarut-larut akan mengganggu kelancaran organisasi dalam mengurus serta melayani masyarakat.

Selanjutnya masih terdapatnya sikap dari para pegawai yang tidak mendukung nilai-nilai kedisiplinan, karena pada dasarnya peraturan yang telah disosialisasikan oleh Camat ini sudah sepatutnya dilaksanakan dengan baik oleh pegawai setempat. Berdasarkan hal tersebut, maka poin penting yang dapat kita simpulkan bahwa selain peran Camat dalam proses pendisiplinan juga diperlukannya kesadaran dari masing-masing pegawai untuk dapat mematuhi segala peraturan yang ada, dan menjalankan segala tugas serta kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

b. Pemberian pelayanan kepada masyarakat

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 lahir atas keinginan pemerintah untuk dapat meningkatkan kinerja serta terciptanya kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan pemerintah itu sendiri. Pelayanan di Kantor Kecamatan Ratu Samban belum maksimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum bisa menjawab tuntutan masyarakat dengan menyelenggarakan pelayanan yang cepat, ramah, mudah, tepat serta prosedur pelayanan yang diberikan jelas.

Fenomena mengenai kedisiplinan pegawai yang berdampak pada pemberian pelayanan di Kantor Kecamatan Ratu Samban tergambar bahwa sebenarnya telah ada di dalam standar operasional prosedur pelayanan, namun kasus dilapangan menyatakan bahwa kurangnya disiplin kerja pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat yang kurang sigap mengakibatkan pelayanan yang diberikan memerlukan waktu yang sangat lama.

c. Penerapan hukuman disiplin

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah menjabarkan mengenai sanksi atau hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dengan hukumannya sebagai berikut:

- 1) Hukuman disiplin ringan sebagaimana yang dimaksud yaitu :

- a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Hukuman disiplin sedang sebagaimana yang dimaksud yaitu :
- a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama (1) satu tahun
 - b) Penundaan kenaikan pangkat selama (1) satu tahun
 - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama (1) satu tahun.
- 3) Hukuman disiplin berat sebagai mana yang dimaksud yaitu :
- a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama (3) tiga tahun
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c) Pembebasan dari jabatan
 - d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil
 - e) Pemberhentian tidak dengan hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, ataupun perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja. Dan hukuman disiplin itu akan dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Namun kenyataan yang seharusnya dibangun dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah dengan melakukannya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan, dimana atasan berserta bawahan harus mampu menjalankan suatu peraturan serta dapat menerima segala sanksi yang diberikan. Kaitannya dengan hal ini, camat selaku pimpinan memiliki peran yang strategis untuk melaksanakan aturan, dimana seorang camat memiliki wewenang untuk memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Begitu pula sebaliknya, pegawai harus taat dan selalu mematuhi atas sanksi yang diberikan camat, bagi mereka yang melanggar kedisiplinan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di

Kantor Kecamatan Ratu Samban Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diharapkan bukan hanya sebagai aturan yang sifatnya menuntut kelengkapan atau formalitas yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil saja, melainkan lebih dapat merubah *mindset* birokrasi secara substantif. Karena Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sangat berhubungan erat dengan kualitas pelayanan yang akan dihasilkan Pegawai Negeri Sipil, apabila pegawai tersebut dapat memenuhi perilaku kedisiplinannya dalam setiap melaksanakan tugas pelayanan, maka dengan sendirinya tercipta kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Atmosudiro. Prajudi, 1996. *Beberapa Pandangan Umum Mengenai Pengambilan Keputusan*. TP, Jakarta.
- Budiardjo, Miriam. 1972. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Islamy M,Irfan, 2002. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mgleong, J., Lexy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Setyadi, Iwan Tritenty: 2005. *Evaluasi Implementasi Proyek Inovasi Manajemen Perkotaan Pekerjaan, Pemberdayaan Sektor Informal Pedagang Kaki Lima Kota Magelang*. Tesis MPKD Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyonc. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Presindo, Yogyakarta.
- <http://pemerintah.net/indeks-tata-kelola-pemerintah-daerah-versi-igi/>, diakses tanggal 20 April 2016, 09:56 WIB
- <http://manajemen.bisnis.com/read/20140313/52/210352/awas-anggap-remeh-disiplin-kerja-pns-dipecat->, diakses tanggal 26 April 2016, 19:10 WIB