

**EVALUASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin  
Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Masyarakat Kabupaten  
Kutai Kartanegara)**

**Efri Novianto<sup>1</sup>**

***Abstrak***

This research aimed to evaluate and know the factors supporting and restricting Government Regulation No. 53 in 2010 to Discipline Civil Servants at the Badan Kesbangpolmas in Kutai Kartanegara Regency. This type of research is qualitative deskriptif. Techniques used in determining the source of data is a Purposive Sampling method Snowballing Sampling. Data analysis techniques are used to use the interactive model.

Based on the results of the study can be concluded that the results are as set forth in desired Government Regulation No. 53 in 2010 about the Discipline of Civil Servants at the Badan Kesbangpolmas in Kutai Kartanegara Regency has been reached but has yet to maximum. Efforts are being made to achieve the desired results have been quite a lot of that through socialization activities and sending personnel to follow bimtek Government Regulation No. 53 in 2010 about the Discipline of Civil Servants. Results achieved from the implementation of Government Regulation No. 53 in 2010 was pretty successful in resolving the problems of the discipline of Civil Servants at the Badan Kesbangpolmas in Kutai Kartanegara Regency, but not a maximum. Benefits from the implementation of Government Regulation No. 53 in 2010 is the growing discipline of Civil Servants on the Badan Kesbangpolmas in Kutai Kartanegara Regency. The added benefit of increased discipline of Civil Servants increased the performance of Civil Servants to do with achievement of the objectives of the Organization, whereas for the community is the increased public services provided. The response of Civil Servants against the presence of Government Regulation No. 53 in 2010 is quite good, it is characterized by the growing Discipline of Civil Servants. Results on disposal useful for Civil Servants to improve discipline. For the Government, an increase of discipline will be directly proportional to improved performance, and improved performance will be directly proportional to the increase in the public service. Factors that support the Government Regulation No. 53 in 2010 is due to the rules or sanctions and firmness due to Kutai Kartanegara Regent policy about granting of incentives or allowances for additional earnings and the giving of money to eat that accumulated from the attendance rates of Civil Servants. While the factors that hamper the Government Regulation No. 53 in 2010 is specifically due to lack of leadership in applying sanctions for Civil Servants who violate discipline, low awareness of Civil Servants to obey the rules that existed in the Government Regulation No. 53 in 2010 and lack of socialization related rules regarding the discipline of Civil Servants as Government Regulation No. 53 in 2010.

Keywords: Evaluation, Discipline, Civil Servant

---

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kutai Kartanegara Email: [efri\\_85@yahoo.co.id](mailto:efri_85@yahoo.co.id)

### Inti Sari

Penelitian ini ditujukan untuk mengevaluasi dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat PP 53 Tahun 2010 terhadap Disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam menentukan sumber data adalah *Purposive Sampling* dengan metode *Snowballing Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan model interaktif.

Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan Bahwa hasil yang diinginkan sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara telah tercapai tetapi belum maksimal. Usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang di inginkan sudah cukup banyak yaitu melalui kegiatan sosialisasi dan mengirimkan personil untuk mengikuti bimtek PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Hasil yang dicapai dari implemtasi PP 53 Tahun 2010 cukup berhasil dalam menyelesaikan masalah disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara, tetapi belum maksimal. Manfaat dari implementasi PP 53 Tahun 2010 adalah meningkatnya disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Manfaat tambahan dari peningkatan disiplin PNS meningkatnya kinerja PNS hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagi masyarakat adalah meningkatnya pelayanan publik yang diberikan. Respon PNS terhadap hadirnya PP 53 Tahun 2010 cukup baik, hal ini ditandai dengan meningkatnya Disiplin PNS. Hasil yang di inginkan berguna bagi PNS dalam meningkatkan disiplin. Bagi pemerintah, peningkatan disiplin akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, dan peningkatan kinerja akan berbanding lurus dengan peningkatan pelayanan publik. Faktor yang mendukung PP 53 Tahun 2010 adalah karena adanya ketegasan aturan atau sanksi dan karena adanya kebijakan Bupati Kutai Kartanegara tentang pemberian insentif atau tunjangan tambahan penghasilan (TPP) dan pemberian uang makan yang diakumulasikan dari tingkat kehadiran PNS. Sedangkan faktor yang menghambat PP 53 Tahun 2010 adalah karena kurang tegasnya pimpinan dalam menerapkan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin, rendahnya kesadaran PNS untuk mentaati aturan yang ada didalam PP 53 Tahun 2010 tersebut dan kurangnya sosialisasi terkait aturan tentang disiplin PNS sebagaimana PP 53 Tahun 2010.

Kata Kunci : Evaluasi, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

#### A. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Aparatur Sipil Negara, mempunyai peranan strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik

(*good governance*), maka PNS 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.

Sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut Pemerintah Pusat telah menerbitkan suatu regulasi khusus dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menumbuhkan sikap disiplin dikalangan PNS. Selain itu juga dikarenakan regulasi yang ada atau dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan.

Setelah 5 tahun PP Nomor 53 Tahun 2010 ini di implementasikan, belum ada evaluasi terkait keberhasilan pelaksanaannya dalam meningkatkan disiplin PNS khususnya di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara. Atas dasar inilah kemudian peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian tentang Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara).

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat dua permasalahan yang hendak dijawab melalui penelitian ini :

1. Bagaimana evaluasi pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 terhadap Disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara?

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara pada bulan April 2015, dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam menentukan sumber data adalah Nonprobability Sampling dengan metode Purposive Sampling. Untuk Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi partisipan, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis data interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles and Huberman (2004). Adapun fokus dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria evaluasi yang dikemukakan oleh Dunn (2003) yaitu Efektifitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas dan Ketepatan Program.

## **C. Dasar Teori**

### **1. Kebijakan dan Implementasi Kebijakan**

Banyak definisi yang dibuat oleh para ahli untuk menjelaskan arti kebijakan. Thomas Dye (dalam Abidin, 2006) menyebutkan kebijakan sebagai pilihan pemerintah

untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Selanjutnya Anderson (dalam Nurcholis, 2005) mengklasifikasikan kebijakan (*policy*) menjadi dua yaitu substantif menyangkut apa yang seharusnya dikerjakan oleh pemerintah dan prosedural menyangkut siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan.

Suharto (2009) mengatakan bahwa kebijakan publik adalah keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang bersifat strategis atau garis besar yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya publik (alam, finansial dan manusia) demi kepentingan rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Sebagai keputusan yang mengikat publik, maka kebijakan publik haruslah dibuat oleh mereka yang memegang otoritas politik. Mereka harus menerima mandat dari publik atau orang banyak, umumnya melalui proses pemilihan umum (pemilu) yang bertindak atas nama dan mewakili kepentingan rakyat.

Implementasi kebijakan adalah suatu fungsi dari implementasi program. implementasi kebijakan sangat tergantung atas implementasi program dengan asumsi bahwa program-program kenyataannya secara tepat menjadi tujuan kebijakan (*Merilee S. Grindle* dalam Ekowati 2005). Jadi pada dasarnya implementasi kebijakan sama dengan implementasi program itu sendiri.

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan (Winarno 2002).

Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan-tujuan yang diinginkan. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai proses, keluaran (*otput*) maupun sebagai hasil (*James P. Lester* dan *Joseph Stewart* dalam Winarno 2002).

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik bisa dipahami sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka melaksanakan kebijakan publik yang telah dibuat.

## **2. Evaluasi Kebijakan**

Evaluasi kebijakan merupakan tahap akhir dalam proses kebijakan, jika kebijakan dipandang sebagai suatu pola yang berurutan (Winarno 2002). Pada dasarnya kebijakan publik dijalankan dengan maksud-maksud tertentu, untuk meraih tujuan-tujuan tertentu yang berangkat dari masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik meraih hasil yang diinginkan. Seringkali terjadi kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Abidin (2006) mengatakan evaluasi secara lengkap mengandung tiga pengertian yaitu:

- a. **Evaluasi awal, sejak dari proses perumusan kebijakan sampai saat sebelum dilaksanakan (*ex-ante evaluation*);**
- b. **Evaluasi dalam proses pelaksanaan atau *monitoring*;**

- c. Evaluasi akhir, yang dilakukan setelah selesai proses pelaksanaan kebijakan (*ex-post evaluation*).

Dari pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa evaluasi kebijakan itu bisa dilakukan diawal yaitu ketika kebijakan masih dalam proses perumusan, kemudian bisa dilakukan pada saat kebijakan itu dilaksanakan (monitoring) dan jika bisa dilakukan di akhir ketika kebijakan itu selesai dilaksanakan.

Mengevaluasi suatu program atau kebijakan publik diperlukan adanya suatu kriteria untuk mengukur keberhasilan program atau kebijakan publik tersebut. Mengenai kinerja kebijakan dalam menghasilkan informasi terdapat kriteria evaluasi yang merupakan indikator evaluasi kebijakan sebagai berikut:

Tabel 1.  
Kriteria Evaluasi Kebijakan

TIPE KRITERIA	PERTANYAAN
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?
Perataan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu?
Resposivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu?
Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?

Sumber: Dunn, 2003:610

### 3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Sinungan (2005) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Tohardi (2002) disiplin adalah seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Selanjutnya menurut As. Moenir (dalam Tohardi 2002) yang dimaksud dengan disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat, sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan dalam aturan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP Nomor 53 Tahun 2010)

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 diatur tentang kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin. Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

#### **D. Hasil Penelitian**

Evaluasi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kriteria efektifitas, yaitu untuk menjawab pertanyaan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai?. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Bahwa PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS telah dilaksanakan di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini ditandai dengan adanya apel setiap pagi sebelum memulai aktifitas, adanya absen sidik jari (*finger-print*) dan penerapan sanksi bagi PNS yang melakukan pelanggaran.

Kemudian setelah PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di implementasikan pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara telah terjadi perubahan sikap PNS yang ditandai dengan meningkatnya disiplin PNS, hanya saja memang belum secara keseluruhan.

Pada kriteria efisiensi kebijakan, evaluasi kebijakan menilai seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk dapat menjelaskan kriteria ini, peneliti melihat upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara.

**Bahwa dalam tahapan atau upaya Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara** dalam implementasi PP 53 Tahun 2010 adalah dengan melakukan kegiatan sosialisasi dan mengirimkan staf untuk mengikuti Bimtek terkait PP 53 Tahun 2010. Mengenai alokasi anggaran yang disediakan, telah ada di dalam APBD setiap tahunnya. Pada Badan Kesbangpolmas ada personil bidang kepegawaian yang bertugas untuk mengevaluasi disiplin PNS.

Pada kriteria kecukupan ini, kebijakan merupakan suatu pilihan yang pencapaian hasilnya dapat dikategorikan cukup untuk memecahkan masalah. Sebagaimana suatu kebijakan diambil oleh pengambil kebijakan merupakan pilihan terbaik dari berbagai pilihan. Terkait dengan hal tersebut, hasil dari implementasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS telah berhasil memecahkan masalah disiplin PNS. Kalau pencapaian ini dibandingkan dengan sebelum penerapan PP 53 Tahun 2010, saat ini disiplin PNS jauh lebih baik, hal ini ditandai dengan meningkatnya tingkat ketepatan jam hadir dan pulang kantor. Penyebab meningkatnya disiplin PNS dikarenakan dalam PP 53 Tahun 2010 ada sanksi yang jelas dan tegas bagi pelanggaran disiplin PNS. Selain itu juga, kedisiplinan PNS ini terutama terkait dengan waktu kehadiran dan keputungan yang diukur dari *finger print*

(absen sidik jari) yang menjadi indikator pemberian insentif bagi PNS. Sehingga adanya insentif ini merupakan salah satu pendorong tingkat kehadiran PNS yang merupakan salah satu indikator disiplin PNS.

Selanjutnya dilihat dari kriteria perataan kebijakan yang diukur dari pendistribusian manfaat kebijakan yang diterima oleh kelompok-kelompok tertentu. Evaluasi kebijakan melalui kriteria ini akan menjawab pertanyaan apakah manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu. Tentu saja permasalahan merata tidak dapat diukur dengan kuantitatif, namun secara garis besar dapat diketahui secara kualitatif melalui pengaruh yang dirasakan oleh kelompok-kelompok tersebut.

Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sangat bermanfaat baik bagi kelompok sasaran dalam hal ini PNS itu sendiri hubungannya dengan peningkatan disiplin PNS. Manfaatnya bagi pemerintah dalam hal pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagi masyarakat kaitannya dengan peningkatan pelayanan publik.

Dalam prakteknya masih ditemukan masih PNS yang kurang memahami ketentuan yang diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang mengakibatkan masih adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin. Sosialisasi terkait aturan telah dilakukan setiap pelaksanaan apel pagi, hanya saja tidak ada penjelasan yang rinci dari pejabat yang berkompeten sehingga masih ada PNS yang belum memahami ketentuan tersebut diatas.

Selanjutnya evaluasi kebijakan pada kriteria responsifitas adalah menanyakan apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu atau kelompok sasaran, yaitu berubahnya kondisi dari kelompok sasaran dalam hal ini PNS yang ada di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara dari tidak disiplin menjadi disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa hadirnya PP 53 Tahun 2010 ini di respon secara positif, baik karena kesadaran maupun terpaksa, mengingat PNS sebagai abdi negara harus taat pada setiap aturan yang dikeluarkan termasuk ketentuan yang mengatur tentang Disiplin PNS. Penolakan terkait hadirnya PP 53 Tahun 2010 tidak pernah dilakukan secara terbuka, tetapi dilakukan secara sembunyi-sembunyi. Penolakan ini terjadi lebih disebabkan oleh sikap pejabat yang dirasa kurang adil dalam penerapan sanksi dan juga aspek teknis lainnya, masih ada SKPD yang belum menerapkan absen sidik jari (*finger print*), sehingga menimbulkan kecemburuan dikalangan PNS. Padahal seharusnya penerapan absen sidik jari sebagai sarana pendukung implementasi PP 53 Tahun 2010 bisa diberlakukan disemua SKPD, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan dikalangan PNS yang lain.

Pada ketepatan kebijakan ini, evaluasi PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS diarahkan untuk menjawab pertanyaan apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar

berguna atau bernilai dalam hal ini mewujudkan disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari hasil penelitian mengenai ketepatan kebijakan diketahui bahwa setelah PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di implementasikan ada perubahan sikap disiplin dan profesional PNS meskipun belum 100 %. Tetapi jika dibandingkan dengan sebelum adanya PP 53 Tahun 2010, saat ini sikap disiplin dan profesional PNS dan juga pelayanan kepada masyarakat sudah semakin baik. Mengenai respon masyarakat terkait pelayanan yang diberikan, ada yang puas dan tidak puas. Hanya saja memang tidak ada akses yang disediakan bagi masyarakat untuk menyampaikan keluhan atau ketidakpuasan terkait pelayanan yang diberikan atau adanya penelitian yang bisa mengukur kepuasan pelayanan yang diberikan oleh PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Terlepas dari hal tersebut, hadirnya PP 53 Tahun 2010 telah memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap Disiplin dan Profesional PNS yang berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya mengenai faktor yang mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara adalah karena adanya ketegasan aturan atau sanksi. Setiap pelanggaran disiplin sebagaimana yang diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS akan dikenakan sanksi berupa teguran lisan, tertulis, pernyataan tidak puas dari pimpinan, sampai dengan pemecatan, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat. Selain itu juga faktor yang mendukung PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS karena adanya kebijakan Bupati Kutai Kartanegara tentang pemberian insentif atau tunjangan tambahan penghasilan (TPP) dan pemberian uang makan yang diakumulasikan dari tingkat kehadiran PNS. Hal ini kemudian menjadi motivasi bagi PNS untuk hadir dan pulang tepat pada waktunya. Tingkat kehadiran PNS ini merupakan salah satu indikator disiplin PNS.

Sedangkan faktor yang menghambat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara adalah karena kurang tegasnya pimpinan dalam menerapkan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin. Selain itu juga terkait dengan kesadaran PNS untuk mentaati aturan yang ada didalam PP 53 Tahun 2010 tersebut. Rendahnya kesadaran PNS untuk disiplin disebabkan oleh sikap pimpinan yang kurang tegas dalam menerapkan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin, juga keadilan dalam menerapkan sanksi dan juga sosialisasi yang kurang sehingga masih ada PNS yang tidak tahu mengenai adanya aturan tentang disiplin PNS sebagaimana PP 53 Tahun 2010.

Adapun hasil pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan secara ringkas dalam tabel berikut:

Tabel 2  
Ringkasan Hasil Evaluasi Pelaksanaan PP 53 Tahun 2010  
pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara

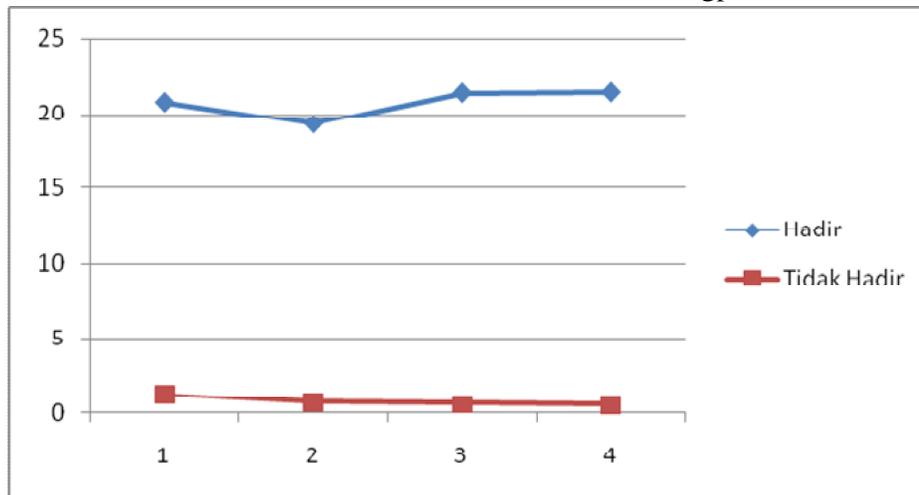
<b>Tipe Kriteria Evaluasi</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>
Efektivitas	Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai?	Bahwa hasil yang diinginkan sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara telah tercapai tetapi belum maksimal
Efisiensi	Seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?	Usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan cukup banyak dan jika dibandingkan dengan hasil yang diinginkan yaitu meningkatnya disiplin PNS, maka usaha tersebut cukup efisien
Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?	Hasil yang dicapai dari implementasi PP 53 Tahun 2010 cukup berhasil dalam menyelesaikan masalah disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara, tetapi belum maksimal
Perataan Kebijakan	Apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok tertentu?	Manfaat dari implementasi PP 53 Tahun 2010 adalah meningkatnya disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Manfaat tambahan dari peningkatan disiplin PNS meningkatnya kinerja PNS hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagi masyarakat adalah meningkatnya pelayanan publik yang diberikan.
Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok tertentu?	Respon PNS terhadap hadirnya PP 53 Tahun 2010 cukup baik, hal ini ditandai dengan meningkatnya Disiplin PNS

Ketepatan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?	Hasil yang di inginkan berguna bagi PNS dalam meningkatkan disiplin. Bagi pemerintah, peningkatan disiplin akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, dan peningkatan kinerja akan berbanding lurus dengan peningkatan pelayanan publik
-----------	--	--

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berhasil meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil ini juga dikuatkan dengan grafik absen kehadiran selama bulan Januari sampai dengan bulan April 2015 sebagai berikut.

Gambar 1.  
Grafik Kehadiran PNS di Badan Kesbangpolmas



Sumber: diolah oleh peneliti

### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa hal yang bisa disimpulkan yaitu:

1. Bahwa hasil yang diinginkan sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara telah tercapai tetapi belum maksimal;
2. Usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan sudah cukup banyak yaitu melalui kegiatan sosialisasi dan mengirimkan personil untuk mengikuti bimtek PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
3. Hasil yang dicapai dari implemtasi PP 53 Tahun 2010 cukup berhasil dalam menyelesaikan masalah disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara, tetapi belum maksimal;
4. Manfaat dari implementasi PP 53 Tahun 2010 adalah meningkatnya disiplin PNS pada Badan Kesbangpolmas Kabupaten Kutai Kartanegara. Manfaat tambahan dari peningkatan disiplin PNS meningkatnya kinerja PNS hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagi masyarakat adalah meningkatnya pelayanan publik yang diberikan;
5. Respon PNS terhadap hadirnya PP 53 Tahun 2010 cukup baik, hal ini ditandai dengan meningkatnya Disiplin PNS;
6. Hasil yang diinginkan berguna bagi PNS dalam meningkatkan disiplin. Bagi pemerintah, peningkatan disiplin akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, dan peningkatan kinerja akan berbanding lurus dengan peningkatan pelayanan publik;
7. Faktor yang mendukung PP 53 Tahun 2010 adalah karena adanya ketegasan aturan atau sanksi dan karena adanya kebijakan Bupati Kutai Kartanegara tentang pemberian insentif atau tunjangan tambahan penghasilan (TPP) dan pemberian uang makan yang diakumulasikan dari tingkat kehadiran PNS.
8. Faktor yang menghambat PP 53 Tahun 2010 adalah karena kurang tegasnya pimpinan dalam menerapkan sanksi bagi PNS yang melanggar disiplin, rendahnya kesadaran PNS untuk mentaati aturan yang ada didalam PP 53 Tahun 2010 tersebut, kurangnya sosialisasi terkait aturan tentang disiplin PNS sebagaimana PP 53 Tahun 2010 dan tidak merata -nya penerapan absen sidik jari disetiap SKPD yang menyebabkan kecemburuan PNS.

### **F. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemerintah hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada PNS terkait dengan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, sehingga tidak ada lagi alasan ketidaktahuan tentang aturan disiplin PNS;
2. Pimpinan dalam memberikan sanksi harus tegas dan bersikap adil bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, hal ini dimaksudkan untuk membentuk kesadaran PNS agar taat dengan aturan yang telah ditetapkan didalam PP 53 Tahun 2010;

3. Seharusnya setiap SKPD sudah menerapkan absen sidik jari (*finger print*) karena ini merupakan perangkat pendukung pelaksanaan PP 53 Tahun 2010. Hal ini juga dimaksudkan untuk meminimalisir kecemburuan dikalangan PNS.

### **Daftar Pustaka**

- Anonim*. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Abidin, Said Zainal. 2006. *Kebijakan Publik, Suara Bebas*, Jakarta.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Publik*. Hadindita. Yogyakarta.
- Ekowati, Mas Roro Lilik (ed). 2005. *Perencanaan, Implementasi & Evaluasi Kebijakan Atau Program*, Pustaka Cakra. Surakarta.
- Hariandja. Efendi. 2002. *Tindakan Disiplin Dalam Berorientasi*. Gramedia. Jakarta.
- Miles, Matthew B. & Huberman, A. Michael. 2004. *Analisis Data Kualitatif* UI-Press, Jakarta.
- Nurcholis, Hanif. 2005. *Teori dan Praktik; Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PT.Grasindo, Jakarta.
- Sinungan. Muchdarsyah. 2005. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suharto, Edi. 2009. *Kemiskinan & Perlindungan Sosial di Indonesia*, Alfabeta, Bandung
- Tohardi. Ahmadi. 2002. *Pengertian Disiplin Pegawai*. Gramedia. Jakarta.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta.