

=====

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG
DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI RUMAH SAKIT UMUM PEMERINTAH
(RSUP) DR MUHAMMAD HOESINKOTA PALEMBANG**

Ahmad Yani Kosali (1), Tineke (2)

STIA Satya Negara

yanikosali@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by a phenomenon which shows that the quality of civil servants. It can be seen from, there are still undisciplined employees. 53 of 2010 concerning the Discipline of Civil Servants at the Palembang City Government General Hospital. The purpose of this study was to find out how the implementation of Government Regulation no. 53 of 2010 concerning the Discipline of Civil Servants at the Muhammad Hoesin General Hospital (RSUP) Palembang City. The research method used is a qualitative method, data collection techniques are carried out by means of observation, interviews, literature studies. Data analysis, data presentation and conclusion drawing. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the implementation of Government Regulation no. 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants at the Muhammad Hoesin Government General Hospital (RSUP) Palembang City can be said to be good even though there are still shortcomings, and infrastructure facilities to support implementation have been attempted as well as possible, as evidenced by each implementation indicator such as the existence of correct communication, the availability of resources needed in the implementation of policies, good attitude disposition, well implemented. This is evidenced by each indicator concerning the Discipline of Civil Servants at the Muhammad Hoesin General Hospital in Palembang City. While the obstacle to implementation is that there is still a lack of employee discipline to overcome it by means of a routine and persuasive approach so that the implementation of the policy implementation is successful.

Keywords: "Implementation, Discipline, and Civil Servants"

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena yang menunjukkan bahwa kualitas pegawai negeri sipil. Terlihat dari, masih terdapat pegawai yang tidak disiplin. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Pemerintah Kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Muhammad Hoesin (RSUP) Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi literatur. Analisis data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Pemerintah Muhammad Hoesin (RSUP) Kota Palembang dapat dikatakan baik walaupun masih terdapat kekurangan, dan sarana prasarana pendukung pelaksanaan telah diusahakan dengan sebaik-baiknya, dibuktikan dengan masing-masing indikator implementasi seperti adanya komunikasi yang benar, tersedianya sumber daya yang diperlukan dalam implementasi kebijakan, disposisi sikap yang baik, dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing indikator mengenai Disiplin PNS di Rumah Sakit Umum Muhammad Hoesin Kota Palembang. Sedangkan kendala implementasinya adalah masih kurangnya kedisiplinan pegawai untuk mengatasinya dengan cara pendekatan yang rutin dan persuasif agar pelaksanaan implementasi kebijakan berhasil.

Kata Kunci : "Pelaksanaan, Disiplin, dan PNS"

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara Pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), 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 bersatu padu, bermental baik, bersih, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat juga. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari Pemerintah untuk menyelenggarakan

pemerintahan dalam mewujudkan cita-citanasional,

Pegawai Negeri Sipil yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional mengamanatkan bahwa arah kebijakan tentang penyelenggaraan negara antara lain adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negaradiharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukupsulitDalam meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah memberikansuatukebijakandengandikeluarkannyaPeraturanPemerintahNo.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Dengan berlakunya hukuman bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektifdan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Aparatur Sipil Negara, sulit Pemerintah untuk mewujudkan tujuannya. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara merupakan dasar hukum untuk menjamin Aparatur Sipil Negara dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Aparatur Sipil Negara pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.

Aparatur Sipil Negarasebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalasan-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Salah satunya aparatur Sipil negara adalah pegawai di lingkungan RSUP Moehammad Husin Kota Palembang, yang juga menjadi obyek dalam penelitian ini. Yang terlihat dalam pengamatan penulis adalah masih ada beberapa pegawai di Rumah Sakit tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja seperti datang terlambat, tidak mengikuti upacara dan apel pagi, bahkan ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja.

Rumah Sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab tidak hanya pada pemberian pelayanan pengobatan, namun memiliki tanggung jawab atas kesehatan masyarakat secara luas, menunjang upaya peningkatan derajat kesehatan yang mencakup upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, tindakan pengobatan dan perawatan sampai dengan rehabilitasi.

Pegawai di lingkungan Rumah Sakit sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan dibidang Kesehatan .Dan sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi.Oleh karena itu kedisiplinan pegawai sangat penting dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan Pengamatan, kualitas kerja dan disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Pemerintah Muhammad Hosein Kota Palembang masih belum efektif karena secara umum masih tergolong rendah, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan dan banyak Pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan uraian dan observasi yang telah di lakukan di lapangan, maka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negarakini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, salah satunya dengan melakukan suatu penelitian, dan peneliti pun memilih judul ***“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hosein Kota Palembang”***
Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan banyaknya permasalahan-permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka permasalahannya dapat penulis rumuskan adalah :

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hoesin Kota Palembang ?
2. Bagaimana hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hoesin Kota Palembang ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hoesin Kota Palembang ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hoesin Kota Palembang ?

LANDASAN TEORI

Implementasi

Secara umum, implementasi menghubungkan tujuan-tujuan kebijakan terhadap hasil-hasil kegiatan pemerintah. Lebih lanjut, implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C Edward III. Menurut George Edward III dalam Winarno (2014:177) implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya.

Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang.

Menurut Wahab (2005:63) "implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut pandang."

1. pembuat kebijakan
2. pejabat-pejabat pelaksana di lapangan.
3. sasaran kebijakan (*target group*)

Sebuah implementasi kebijakan yang melibatkan banyak organisasi dan tingkatan birokrasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang.

Menurut Wahab (2005:63) "implementasi kebijakan dapat dilihat dari sudut pandang."

1. pembuat kebijakan
2. pejabat-pejabat pelaksana di lapangan.
3. sasaran kebijakan (*target group*).

Perhatian utama pembuat kebijakan menurut Wahab (2005:63) memfokuskan diri pada sejauh mana kebijakan tersebut telah tercapai dan apa alasan yang menyebabkan keberhasilan atau kegagalan kebijakan tersebut. Dari sudut pandang implementor, menurut Wahab (2005:64) implementasi akan terfokus pada tindakan pejabat dan instansi di lapangan untuk mencapai keberhasilan program. Sementara dari sudut pandang *target groups*, menurut Wahab (2005:64) implementasi akan lebih dipusatkan pada apakah implementasi kebijakan tersebut benar-benar mengubah pola hidupnya dan berdampak positif panjang bagi peningkatan mutu hidup termasuk pendapatan mereka. Ripley dan Franklin dalam Winarno (2014:148) berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*).

Van Meter dan Van horn dalam Winarno (2014:149) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya.

Definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan menyangkut tiga hal:

- a. Adanya tujuan atau sasaran kebijakan.
- b. Adanya aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan.
- c. Adanya hasil kegiatan.

Tahap-tahap dalam proses implementasi adalah sebagai berikut:

- a) Output-output kebijakan (keputusan-keputusan) dari badan pelaksana
- b) Kepatuhan kelompok-kelompok sasaran terhadap keputusan tersebut
- c) Dampak nyata keputusan-keputusan badan pelaksana
- d) Persepsi terhadap dampak keputusan-keputusan tersebut
- e) Evaluasi sistem politik terhadap undang-undang, baik berupa perbaikan-perbaikan mendasar (upaya untuk melaksanakan perbaikan) dalam muatan isinya.

Berdasarkan uraian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksanaan kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapat suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri.

Perlu disadari bahwa dalam melaksanakan implementasi suatu kebijakan tidak selalu berjalan mulus. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Untuk menggambarkan secara jelas

variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh penting terhadap implementasi kebijakan publik serta guna penyederhanaan pemahaman, maka akan digunakan model-model implementasi kebijakan.

Faktor Pelaksanaan Implementasi

Menurut Goggin et.al dalam Nugroho (2011:690), kebijakan diasumsikan sebagai suatu pesan dari pemerintah Federal (Pusat) kepada pemerintah daerah. Keberhasilan implementasi tersebut dipengaruhi oleh 3 hal pokok :

1. Isi kebijakan (*the content of the policy message*)
2. Format kebijakan (*the form of the policy message*)
3. Reputasi aktor (*the reputation of the communicators*)

Isi kebijakan meliputi sumber daya, manfaat kebijakan, serta keterlibatan publik. Format kebijakan terdiri dari kejelasan kebijakan (*policy clarity*), konsistensi kebijakan (*policy consistency*), *frequency* serta penerimaan isi kebijakan (*receipt of message*). Sedangkan *reputation of communicators* terdiri dari legitimasi dan kredibilitas aktor-aktor pemerintah daerah.

Model Implementasi Kebijakan

Adapun model implementasi kebijakan menurut para ahli sebagai berikut :

1. Model Implementasi George C. Edward III

Model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George C Edward III. Menurut George Edward III dalam Winarno (2014:177) implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik.

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor :

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Secara rinci faktor-faktor implementasi kebijakan model Edwards III dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Secara umum Edwards membahas tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi dan kejelasan (*clarity*). Menurut Edwards, persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa mereka melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan.

Jika kebijakan-kebijakan ingin diimplementasikan sebagaimana mestinya, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus dipahami, melainkan juga petunjuk-petunjuk itu harus jelas. Jika petunjuk-petunjuk pelaksanaan itu tidak jelas, maka para pelaksana (implementor) akan mengalami kebingungan tentang apa yang harus mereka lakukan. Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu :

- a. Transmisi adalah Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terditorsi di tengah jalan.
- b. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.
- c. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan

2. Sumber daya

Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi inipun cenderung tidak efektif.

Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauhmana sumberdaya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

- a. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah-satunya disebabkan oleh staf/pegawai yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya.
- b. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.

- c. Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.
- d. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil

3. Disposisi

Kecenderungan-kecenderungan dari pelaksana kebijakan merupakan faktor ketiga yang mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas.
2. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif.
3. Struktur birokrasi
Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern.
 - a. Standar Operating Procedures (SOP) : adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan/administrator untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan.
 - b. Fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai di antara beberapa unit kerja

2. Model Implementasi Van Meter Van Horn

Pengertian implementasi dari kebijakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2014:158) juga mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, yaitu:

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan
2. Sumber-sumber kebijakan
3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
4. Karakteristik badan-badan pelaksana
5. Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik
6. Kecenderungan pelaksana (implementors).

Teori ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Menurut Van Meter dan Carl E. Van Horn dalam buku *Public Policy* (2008:653) ada enam variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan.
- 2) Sumber daya. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (human resources) maupun sumberdaya non-manusia (non-human resource).
- 3) Hubungan antar organisasi. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan mempengaruhi sikap para pelaksana dan badan pelaksana.
- 4) Karakteristik agen pelaksana. Yang dimaksud karakteristik agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan memengaruhi implementasi suatu kebijakan.
- 5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variabel ini mempengaruhi variabel badan pelaksana dan variabel sikap para pelaksana, sehingga dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.
- 6) Sikap para pelaksana atau implementor. Sikap para pelaksana atau implementor yang telah terbentuk oleh berbagai variabel, yang mempengaruhi prestasi kerja sebaliknya prestasi kerja akan dipengaruhi pula oleh badan pelaksana

Secara skematis, model implementasi kebijakan model Van Meter dan Van Horn dapat di jelaskan seperti gambar di bawah ini:

3. Model Implementasi Grindle

Model pendekatan implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Grindle dalam Agustino (2006:167) dikenal dengan *Implementation as A Political and Administrative Process*. Pengukuran keberhasilannya dapat dilihat dari dua hal:

Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan apa yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.

Apakah tujuan kebijakan tercapai, yang mana dimensi ini diukur dengan dua faktor, yaitu:

- a. Efeknya pada masyarakat secara individu dan kelompok.
- b. Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Keberhasilan sebuah implementasi publik juga menurut Grindle amat ditentukan oleh tingkat implementasi kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas *Content of Policy* dan *Context of Policy*:

1. *Interest Affected* (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi)
2. *Type of Benefits* (tipemanfaat)
3. *Extent of Change Envition* (derajat perubahan yang ingindicapai)
4. *Site of Decision Making* (letak pengambilan keputusan)
5. *Program Implementor* (pelaksana program)
6. *Resources Committed* (sumber daya yang digunakan)
7. *Power, Interest and Strategy of Actor Involved* (kekuasaan, kepentingan- kepentingan dan srategi dari aktor yang terlibat)
8. *Intuition and Regime Characteristic* (karakteristik dan rezim yang berkuasa)
9. *Compliance and Responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana).

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pegawai artinya orang yang bekerja pada Pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Negeri artinya Negara atau Pemerintah. Jadi secara bahasa Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara. Dalam ketentuan umum Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan. Pasal 7 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai Pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara Nasional.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
3. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memper-teguh pedoman-pedoman organisasi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin dapat dikatakan juga sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah :“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.:

Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam pasal 3 adalah sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan PNS.
7. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan 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 materiil
 11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
 12. Mencapai sasaran kerja Pegawai yang ditetapkan.
 13. Menggunakan dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
 14. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
 15. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
 16. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
- Dari hal tersebut di atas PNS harus siap menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan.

Larangan Aparatur Sipil Negara

Adapun larangan aparatur Sipil Negara disebut dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Setiap PNS dilarang:

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 kedisiplinan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. 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;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi 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:
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

3. Hukuman Aparatur Sipil Negara

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur jenis dan

tingkat hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berdasar pelanggaran yang dilakukan PNS serta pejabat yang berwenang untuk menghukumnya disertai upaya membela diri dari PNS tersebut. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin tertulis pada Pasal 7. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari

1. Hukuman disiplin ringan
Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang
Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - 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
Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - 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 PNS
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan diperlukan adanya suatu regulasi atau aturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi yang apabila kewajiban tersebut tidak ditaati dan atau larangan tidak dihindari.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
- c. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- g. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendaya-gunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup.
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2005 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1997 tentang PNS yang menduduki jabatan rangkap.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Faktor Penghambat dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan penelitian ada beberapa faktor yang menghambat kinerja dari Aparatur Sipil Negara dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin di lingkungan Rumah Sakit Muhammad Hosein Kota Palembang yaitu :

1. Faktor Sosial
2. Faktor Waktu

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah proses ilmiah berupa cara untuk memperoleh data yang digunakan dalam kepentingan penelitian ilmiah. Suatu metodologi adalah analisis teoritis tentang suatu metode namun pada dasarnya, tujuan dari semua penelitian itu sama. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif Menurut Sugiyono (2013:9) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan

data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini mengenai fakta strategi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Muhammad Hosein Kota Palembang.

Definisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, agar tidak terjadi keaburan dalam memahami penelitian ini, maka penulis kemukakan definisi konseptual masing-masing variabel dari penelitian ini

Adapun definisi operasional yang digunakan sebagai berikut :

- a. Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai sasaran memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif, model implementasi yang di gunakan adalah *George Edward III*
- b. Disiplin Pegawai adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah di tetapkan.

Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Efendi, (2011: 146) Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan untuk variabel tersebut. Adanya definisi operasional tersebut berarti terdapatnya indikator yang akan di ukur dalam suatu penelitian mengacu dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini pada tabel 1 berikut ini :

Analisis terhadap kebijakan tersebut, akan mengadopsi model implementasi kebijakan dari Edward III, yang meliputi beberapa indikator.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data yang relevan (*valid*). Di dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah berikut:

1. Observasi
Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan peneliti dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang tampak pada obyek penelitian (Nawawi, 2003 : 100).
2. Wawancara
Wawancara yaitu memperoleh keterangan maupun penjelasan narasumber/informan dengan jalan melakukan wawancara secara langsung dan mendalam untuk mendapatkan informasi yang akurat.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yaitu data dalam penelitian ini diambil dan bersumber dari buku-buku yang relevan dengan penelitian masalah yang bersangkutan
4. Dokumentasi
Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi, berkaitan dengan dokumen pemerintah kesimpulan pertemuan, laporan peristiwa tertulis, laporan penelitian, proposal untuk proyek, dan artikel di media massa.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.

Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
2. Penyajian Data suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Menarik Kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

4. Untuk itu, dalam penelitian kualitatif kesimpulan-kesimpulan yang di ambil dengan longgar, tetap terbuka, skeptis sifatnya meskipun kesimpulan sudah disediakan, mula-mula belum jelas, dan kemudian meningkat menjadi lebih rinci serta mengakar dengan kokoh.
5. Dalam kesimpulan ini penelitian kualitatif dilakukan sejak dimulainya proses kontak dengan unit analisis, lalu bersamaan dengan proses tersebut berlangsung kegiatan verifikasi yang kemudian menarik pokok pikiran ataupun memberi solusi dan tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian, sehingga dalam verifikasi dipikirkan kembali selama menulis ataupun suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan yang begitu seksama dan bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk membangun kesepakatan intersubjektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pembahasan dan analisis hasil penelitian ini merupakan pemaparan data dan informasi yang peneliti dapatkan dari lapangan yang kemudian di sesuaikan Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab yang terdahulu bahwa untuk mendapat-kan data mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RSUP Dr Mohammad Hoesin Palembang Data yang digunakan menggunakan teknik observasi wawancara, serta dokumen dalam pengumpulan data terhadap informan dan narasumber

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada RSUP Dr Mohammad Hoesin Palembang

Implementasi kebijakan sesuai dengan sebagai-mana yang telah direncanakan, tentu kebijakan ini membawa hasil sebagaimana yang diciptakan. Permasalahannya adalah kadang kala implementasi suatu kebijakan tidak seperti yang diharapkan. Sebagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) sipil selama ini menuai beberapa permasalahan yang telah teridentifikasi yaitu :banyaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sipil yang mangkir selama jam kerja, tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kurangnya menghargai waktu, datang terlambat , pulang sebelum waktu nya , Terkait hal itulah dilakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berkenaan dengan hal tersebut, maka penelitian ini akan mengkaji implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sipil khususnya di RSUP Dr Mohammad Hoesin Palembang

Untuk menilai suatu keberhasilan dalam kebijakan implementasi adapun teori implementasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan implementasi.

A. Implementasi

Model Implementasi kebijakan Menurut George Edward III dalam Winarno (2014:177) implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur Birokrasi

a. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Hal penting dalam komunikasi yaitu transmisi, konsistensi dan kejelasan. Komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan informasi, sebagai penyampai pendapat agar dapat diterima oleh masyarakat luas, sebagai bentuk interaksi dengan orang lain. Banyak cara orang menyampaikan komunikasi mulai dari lisan, tulisan, dll.

b. Sumber daya

Sumber-sumber yang dimaksud merupakan sumber daya yang terdiri dari staf, informasi dan fasilitas. Staf disini sangat mendorong implementasi yang berhasil maka staf harus memiliki keterampilan-keterampilan professional dalam melayani. Informasi juga merupakan sumber yang sangat penting karena pelaksana-pelaksana perlu mengetahui bagaimana melaksanakan kebijakan-kebijakan sesuai dengan petunjuk-petunjuk dari pejabat atasan. Fasilitas disini tak kalah penting juga untuk mendukung implementasi dibutuhkan fasilitas-fasilitas yang layak.

c. Disposisi

Disposisi merupakan sikap pendapat seseorang terhadap tanggapan,saran dan intruksi dari pembuat keputusan kepada pelaksana. dengan adanya disposisi untuk mengetahui petunjuk atau tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan dan bersifat segera.

Ketika ditanya tentang disposisi yang ada di RSUP Dr Mohammad Hoesin Palembang didapatkan keterangan bahwa semua pegawai menerima dan mematuhi ketentuan yang berlaku, mereka dengan sadar dan tanpa paksaan dari manapun menerima aturan yang berlaku di peraturan ini.

d. Struktur birokrasi

Birokrasi baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepa-katan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Mereka tidak hanya berada dalam struktur pemerintah, tetapi juga berada dalam organisasi-organisasi swasta yang lain bahkan di institusi-institusi pendidikan dan kadangkala suatu sistem birokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Dari hasil wawancara dan pengamatan di atas maka dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi sudah memenuhi syarat sesuai dengan yang diharapkan namun perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Studi Kasus Pasal 3, 4 dan 10)

Kedisiplinan merupakan landasan atau sebuah dasar guna menjadikan PNS yang *profesional* di dalam menjalankan tugasnya, karena dengan adanya kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap kedisiplinan *professional* akan muncul bersamaan dengannya. Disiplin menurut pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS 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.

Sementara itu, pasal 1 ayat 3 dan 4 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS sedangkan Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja. tanpa izin atau sepengetahuannya

1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat 17 butir kewajiban yang harus ditaati dan 15 butir larangan yang harus dihindari oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil, namun peneliti hanya memilih 3 butir kewajiban dan 3 butir larangan yang dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Adapun kewajiban dan larangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban

- a. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- b. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- c. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang harus dilakukan di setiap Pegawai Negeri Sipil yang ada di setiap Instansi terkait yang tertera dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah, berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil yang telah dilakukan di Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertugas menangani pelayanan di Dinas terkait Sumatera Selatan khususnya pelayanan permohonan kesehatan, telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan tidak melakukan tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani, serta dalam memberikan layanan juga cukup baik dan ramah. Oleh karena itu, diharapkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian daripada aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan umum kepada masyarakat, harus memberikan pelayanan yang terbaik, adil dan merata kepada masyarakat.

2. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Larangan Pegawai Negeri Sipil adalah seluruh tindakan atau perbuatan yang bersifat negatif, karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi masyarakat. Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Pasal 3 (tiga) dinyatakan bahwa PNS dilarang untuk melakukan hal-hal yang melanggar Peraturan sesuai undang-undang

- a. Menerima hadiah atau pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
- b. Melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- c. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.

3. Hukuman Aparatur Sipil Negara

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur jenis dan tingkat hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berdasar pelanggaran yang dilakukan PNS serta pejabat yang berwenang untuk menghukumnya disertai upaya membela diri dari PNS tersebut. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin tertulis pada Pasal 7

Berdasarkan hasil wawancara dilihat bahwa dalam menerapkan sanksi atau hukuman disiplin, atasan langsung yang bersentuhan langsung dengan PNS dalam hal ini sebagai kelompok sasaran dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berhak menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS yang indisipliner

Hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) Dr Muhammad Hoesin Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 3, 4 dan 10)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi pegawai antara lain jarak dari tempat tinggal pegawai ke kantor yang jadi penghambat masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab pekerjaan yang diberikan serta masih adanya sikap pegawai yang sering menunda dalam menyelesaikan pekerjaan

Pembahasan

Kebijakan mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil, dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil ini di bertujuan agar seluruh Pegawai Negeri Sipil disiplin, begitu pula halnya dengan Pegawai Negeri Sipil di RSUP Dr Mohammad Hoesin Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di kecamatan bukit kecil kota palembang sebagai berikut

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang menyangkut indikator yang sangat menentukan keberhasilan suatu kebijakan, khusus-nya mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil, pada Rumah Sakit Umum Pemerintah Dr Mohammad Hoesin Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 3,4 dan 10). Dalam pembahasan ini juga peneliti memakai Teori dari Edward III, lebih lanjut mengemukakan dua premis untuk keperluan studi implementasi kebijakan yaitu prakondisi-kondisi apakah yang diperlukan untuk keberhasilan implementasi kebijakan serta hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam penerapannya. Untuk menjawab pertanyaan tersebut kemudian diidentifikasi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi implementasi kebijakan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja dari implementasi. Faktor-faktor tersebut meliputi empat variabel, yaitu :

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Keempat faktor tersebut tidak hanya secara langsung mempengaruhi implemementasi, akan tetapi juga tidak secara langsung masing-masing faktor berpengaruh terhadap faktor lainnya.

1. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga *implementors* mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Sehingga bisa menahannya hanya untuk kepetingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penyampain informasi sudah dilaksanakan dengan baik

2. Sumber daya

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga *implementors* mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Sehingga bisa menahannya hanya untuk kepetingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya.

Dalam suatu kebijakan bisa saja informasi yang disampaikan menurut George C. Edward dalam nugroho adalah komunikasi sudah jelas dan konsisten tetapi bukan hanya faktor tersebut yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah staf yang cukup, nformasi, wewenang dan juga fasilitas atau sarana dan prasarana yang mendukung jalannya pelaksanaan

Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian sumber daya yang mempengaruhi kebijakan dapat dilihat dari siapa saja yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut, dalam proses pelaksanaannya implementasi sudah berjalan dengan baik namun yang menjadi kendala dalam sumber daya ini ialah jumlah staff penghulu yang terbatas.

3. Disposisi/sikap

Kecenderungan-kecenderungan dari pelaksana kebijakan merupakan faktor ketiga yang mem-punyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif, Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal. Demikian pula sebaliknya, bila tingkah laku-tingkah

laku atau perspektif-perspektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan semakin menjadi sulit.

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor yang penting dalam pendekatan mengenai pelaksanaan atau kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan-nya.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bukit Kecil Palembang dapat diketahui bahwa hal ini sudah dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan sikap yang baik dan bertanggung jawab.

4. Struktur Organisasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif, dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Mereka tidak hanya berada dalam struktur pemerintah, tetapi juga berada dalam organisasi-organisasi swasta yang lain bahkan di institusi-institusi pendidikan dan kadangkala suatu sistem birokrasi sengaja diciptakan untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa prosedur yang dilakukan dalam pelaksanaan ini diatur dalam bentuk tata cara yang baku yaitu SOP, yang dimana digunakan untuk mengatur pelaksanaan Peraturan Pemerintah

Untuk menjawab pertanyaan tersebut kemudian diidentifikasi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi Implementasi kebijakan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja dari implementasi. Faktor-faktor tersebut meliputi tiga variabel, yaitu :

1. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dikerjakan atau boleh dilakukan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 3 di jelaskan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil ialah

1. Mengucapkan sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil
2. Mengucapkan sumpah janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang 1945 NKRI dan Pemerintah
4. Menaati segala ketentuan Peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan atau golongan
8. Memegang rahasia jabatan
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara
10. Melaporkan kepada atasan apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan dan merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil
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 karier
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Kewajiban Pegawai Negeri Sipil merupakan kewajiban yang harus di jalankan dan ditaati setiap Pegawai Negeri Sipil. Sebagai sebuah kewajiban, jika tidak dilaksanakan tentunya akan menjadi sebuah pelanggaran dengan resiko pemberian sanksi.

2. Larangan Pegawai Negeri Sipil

Larangan Pegawai Negeri Sipil yaitu menyalahgunakan wewenang menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain. Sipil berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 4 di jelaskan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil 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 atau LSM 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 / orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya untuk keuntungan pribadi, golongan / pihak lain yang merugikan negara;

7. Memberi/menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung/tidak untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah/suatu pemberian apa saja dari siapapun yang berhubungan dengan jabatan dan / pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan / tidak yang dapat menghalangi / mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi jalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada capres/cawapres dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai /atribut PNS sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain dan /atau sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
13. Memberikan dukungan kepada capres /cawapres dengan cara membuat keputusan dan/tindakan yang menguntungkan/merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, & sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan himbauan, seruan /pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, & masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD/calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP/Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan dan/atau;
15. Memberikan dukungan kepada cakada/ cawakada dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung cakada /cawakada, menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye, membuat keputusan dan/tindakan yang menguntungkan/merugikan salah pasangan calon selama masa kampanye, mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, & sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga & masyarakat.

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa larangan Pegawai Negeri Sipil jika pelanggaran ini di lakukan maka pegawai di tindaklanjuti berupa pelaporan mulai dari penghimpunan informasi, pemanggilan, pembinaan dan BAP.

3. Hukuman Aparatur Sipil Negara

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur jenis dan tingkat hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berdasar pelanggaran yang dilakukan PNS serta pejabat yang berwenang untuk menghukumnya disertai upaya membela diri dari PNS tersebut. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin tertulis pada Pasal 7. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari

1. Hukuman disiplin ringan
Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman disiplin sedang
Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - 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
Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
 - 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 PNS
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Pemerintah Dr Mohammad Hoesin Kota Palembang dan cara mengatasinya

2. Implementasi

Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan” Subarson (2010:70). Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif” (Setiawan, 2008:39).

Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan apa yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.

3. Mengatasi hambatan Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah,

- a. *Pertama* melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS.
- b. *Kedua*, Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
- c. *Ketiga*, Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggung-jawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.
- d. *Keempat*, Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Coba kita lihat saja setiap penerimaan CPNS dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi PNS sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi PNS malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat di tarik simpulan mengenai Implementasi kebijakan dan petunjuk pelaksanaannya berjalan sesuai dengan peraturan yang ada.

1. Implementasi di Rumah Sakit Dr Mohammad Hoesin Palembang secara umum telah terlaksana dengan optimal meski ada sebagian pegawai yang masih melanggar disiplin ini untuk Pelaksanaan tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil secara umum sudah dilaksanakan sesuai Peraturan Pemerintah Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil
2. Hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah ini Pegawai kurangnya disiplin pegawai Penerapan sanksi sudah sesuai dengan aturan disiplin PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, yang mana pemberian sanksi dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau untuk mengatasi hambatan tersebut dengan pendekatan secara persuasif Perlunya peningkatan pengawasan atasan, agar secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan tingkat kedisiplinan para staf pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar kebijakan publik*. Alfabeta: Bandung
- Hasibuan Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 193
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Hal 129
- Miles. Huberman. 2014. *komponen analisis model interaktif*. Methods Sourcebook Edition 3
- Nawawi, Hadari. 1995. *Instrumen Penelitian Bidang sosial*. Gajah Mada University Press : 69.
- Nazir, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Subarsono, AG. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- _____, 2014. *Metode Penelitian (Teknis analisis Data)*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode penelitian*, Bandung : CV . Alfabeta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2005. *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winarno, Budi. 2014. *Kebijakan Publik, Teori, dan Proses Studi Kasus*. Yogyakarta Revisi Terbaru. Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.